



| Vorstand



IGMmigration

RESSORT MIGRATION

Zukünftige Migrationsarbeit in Betrieb und Gesellschaft

- Vielfalt in der IG Metall –
jugendlicher, weiblicher und kulturell vielfältiger
- Deutsch am Arbeitsplatz für Schweißer im U-Boot-Bereich
- Alle Jugendlichen sollen eine Chance erhalten



Merhaba
 Hello Buon giorno καλημερα
Guten Tag Bonjour
 Buenos días Bom dia Добар дан
 Здравствуйте!

Willkommen zur neuesten Ausgabe von IGMigration!

Vor wenigen Wochen sprachen selbst hohe Bänker von einer schweren Systemkrise. Jetzt will davon niemand mehr etwas wissen. Die gleichen Herren loben die ersten Anzeichen des Endes der Talfahrt gleich zum neuen Aufschwung aus.

Ich gehe davon aus, dass die Krise noch längst nicht überwunden ist! Zwar sorgt bislang die Kurzarbeit dafür, dass der Einbruch nicht mit voller Härte durchschlägt, aber natürlich geht die Krise nicht vollständig an uns vorbei. Beispielsweise geht jeden Monat die Zahl der Beschäftigten in der Metallindustrie um mehrere tausend zurück. Obwohl gesicherte Zahlen bislang kaum vorliegen, lässt sich wohl sagen, dass Migrantinnen und Migranten besonders stark von diesem stillen und leisen Abbau betroffen sind. Auch an anderer Stelle drückt der Schuh. Stichwort Kreditklemme: Unternehmen bekommen kaum noch Kredit und wenn, dann zu sehr schlechten Konditionen. Ziel muss es sein, die Unternehmen nicht vor die Hunde gehen zu lassen. Deshalb verlangt die IG Metall einen öffentlichen Beteiligungsfonds (Public Equity). Öffentliche Verantwortung statt Marktradikalismus!

Nicht nur die Krise fordert uns. Es geht auch um die Ökologisierung des Wirtschaftens. Richtungsweisende Innovation und Qualifikation sind gefragt. Das geht nur mit Fachkräften. Wir können es uns nicht mehr leisten, die vorhandenen Potenziale von Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund ungenutzt zu lassen. Dazu bedarf es einer zielgerichteten Qualifizierungsplanung. Die Kurzarbeit sollte jetzt für die systematische und werthaltige Weiterbildung genutzt werden. Gleichzeitig benötigen wir eine verbesserte Anerkennung von bereits vorhandenen Qualifikationen.

Menschen mit Migrationshintergrund haben den Aufbau des Landes wesentlich mitgestaltet. Nun gilt es, ihnen die gleichen Chancen wie allen anderen einzuräumen. Es geht um gleiche Möglichkeiten in der Realität und nicht nur auf dem Papier! Es kann nicht sein, dass die Krise auf dem Rücken der Schwächsten ausgeht. Dafür bedarf es Anstrengungen von allen Seiten. Vor allem sind die Unternehmen gefordert! Darum geht's jetzt! Das ist unser Job!

Wolfgang Rhode
 Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

impresum

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

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

Redaktion: DGB Bildungswerk, Bereich Migration & Qualifizierung, Düsseldorf

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

Titelfoto: Rainer Wacker, IG Metall VS Schwäbisch-Hall



news-ticker

++ NIEDERLANDE: TRAGEN DER BURKA — MUSLIMISCHE FRAUEN, DIE EINE BURKA TRAGEN UND DESHALB KEINE ARBEIT FINDEN, ERHALTEN KÜNFTIG IN DEN NIEDERLANDEN WEDER ARBEITSLOSENGELD NOCH SOZIALHILFE. DER NIEDERLÄNDISCHE MINISTER FÜR INTEGRATION UND AUSLÄNDERFRAGEN WIRD EINEN ENTSPRECHENDEN GESETZENTWURF ZU DER IN UTRECHT UND AMSTERDAM BEREITS VOLLZOGENEN PRAXIS IN DAS HAAGER PARLAMENT EINBRINGEN. DER ANTRAG WIRD VERMUTLICH MIT ÜBERWÄLTIGENDER MEHRHEIT ANGENOMMEN, DA FAST ALLE PARTEIEN SICH FÜR EIN BURKA-VERBOT AM ARBEITSPLATZ ODER IN DER SCHULE AUSGESPROCHEN HABEN. **++ LEBEN UNTER ERHÖHTEM RISIKO** — DIE AUSWIRKUNGEN DER KRISE TREFFEN MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN IN UNTERSCHIEDLICHEM MAÑE, SO DAS FAZIT EINER STUDIE DER ILO (THE GLOBAL ECONOMIC CRISIS AND MIGRANT WORKERS: IMPACT AND RESPONSE, ILO 2009). DIE WIRKUNGEN SIND STARK ABHÄNGIG VON LAND UND BRANCHE, IN DENEN DIE MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN TÄTIG SIND. IN DEUTSCHLAND IST DIE ZAHL DER ARBEITSLOSEN MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN DEUTLICH STÄRKER GESTIEGEN, ALS DIE DER DEUTSCHEN, WIE AUF DER TAGUNG DES DGB BILDUNGSWERKES ZUM THEMA „MIGRATION UND KRISE IN EUROPA“ FESTGESTELLT WURDE. „BESONDERS BETROFFEN SIND JUNGE, MÄNNLICHE, PREKÄR BESCHÄFTIGTE MENSCHEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND“, ERKLÄRTE MICHAELA DÄLKEN VOM KOMPETENZZENTRUM EUROPA BEIM DGB BILDUNGSWERK. **++ GESUNDHEIT UND MIGRATION** — ZIELGRUPPENSPEZIFISCHE ANSPRACHE IN GESUNDHEITSPRÄVENTIONEN, PFLEGEDIENSTEN ODER STERBEBETREUUNG NEHMEN ZU. DIE BUNDESZENTRALE FÜR GESUNDHEITLICHE AUFKLÄRUNG INFORMIERT REGELMÄSSIG IN DEM NEWSLETTER „MIGRATION UND ÖFFENTLICHE GESUNDHEIT“ ([WWW.INFODIENST.BZGA.DE](http://www.infodienst.bzga.de)) ÜBER BESONDERE FRAGESTELLUNGEN UND ANGEBOTE FÜR MENSCHEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND. KOSTENFREIE SERVICE-HOTLINE IN TÜRKISCHER SPRACHE ZU GESUNDHEITSFragen: 0180- 2282323.

inhalt

- 4 **VIelfalt in der IG Metall—
JUGENDLICHER, WEIBLICHER, KULTURELL
VIelfältiger**
- 7 **SOMMERSCHULE 2009**
- 8 **DEIN RECHT**
- 9 **DEUTSCH AM ARBEITSPLATZ FÜR
SCHWEIÑER IM U-BOOT-BEREICH**
- 12 **ALLE JUGENDLICHEN SOLLTEN EINE
CHANCE ERHALTEN**
- 14 **MARKTPLATZ**
- 16 **ZU GUTER LETZT**

Alle anders -
alle gleich



Vielfalt in der IG Metall —

jugendlicher, weiblicher und kulturell vielfältiger

In vielen Betrieben hat es in den letzten Jahren tief greifende Veränderungen gegeben: Befristungen, Minijobs oder Aufspaltung in Stamm- und Randbelegschaft gehören zum Alltag. Sie werden begleitet von komplexer werdenden Unternehmens- und Managementstrategien, Umstrukturierungen und Anforderungen aus der demografischen Entwicklung.

„Wir müssen die neuen Realitäten in Betrieben in unsere gewerkschaftliche Strategie einbinden. Derzeit hinterlässt die Krise tiefe Spuren.

Gleichzeitig beobachten wir einen tiefgreifenden demografischen Wandel, der zu einem Facharbeitermangel führen kann. Bereits heute verfügen mehr als 20 Prozent der Bevölkerung über Migrationshintergrund, in der IG Metall haben neun Prozent der Kolleginnen und Kollegen keinen deutschen Pass. Diesem Umstand müssen wir Rechnung tragen und unsere zukünftige Arbeit darauf einstellen“, erklärt Reinhard Hahn, Leiter des Funktionsbereichs Handwerk/Betriebspolitik KMU/Maschi-

nenbau, dem das Ressort Migration beim IG Metall Vorstand zugeordnet ist. Er sieht drei Schwerpunkte als zentralen strategischen Ansatz: **Ansprache der Zielgruppe, Betriebs- und Gesellschaftspolitik sowie die interkulturelle Öffnung der IG Metall.**

Petra Wlecklik vom Ressort Migration sieht dies ebenso: „Wir müssen uns auf die veränderten Strukturen einstellen. Die unterschiedlichen Gruppen benötigen Beratungen und speziell auf sie zugeschnittene Angebote.“ Ein wichtiger Bereich ist für sie auch die Mitgliedergewinnung und -bindung. Dabei möchte sie le-

bendige und verbindliche Arbeitsstrukturen schaffen, die durch die Erneuerung und Verfestigung der bezirklichen und regionalen Strukturen erreicht werden können. „Die Krise trifft Menschen mit Migrationshintergrund besonders hart. Deshalb ist für uns eine aktive Betriebspolitik wichtig. Eine Debatte um Lösungsstrategien zur Krisenbewältigung ist notwendig“, erläutert Petra Wlecklik. „Und gesellschaftspolitisch gehören das Thema Gerechtigkeit, konkret die Umsetzung der politischen Partizipation, das Wahlrecht für alle, auf die Tagesordnung.“ Migrations- und Integrationspolitik muss als Gesamtaufgabe



titelthema

der IG Metall entwickelt werden. Es geht nicht um das Ressort Migration an sich, sondern um einen strategischen Ansatz in der IG Metall. Das heißt, die interkulturelle Öffnung muss Bestandteil der Organisations- und der Personalentwicklung werden. Das Thema muss in anderen Arbeitsfeldern mitgedacht werden, sei es bei empirischen Untersuchungen, Aufträgen oder eigenen Veröffentlichungen. Es ist nicht ein Randgruppenthema, sondern betrifft alle. Dementsprechend muss es auch überall aufgegriffen werden.“

Migration als Querschnittsthema

Ein übergreifender Ansatz wurde in Koblenz etabliert. „Wir haben zwar nach wie vor die verschiedenen Ausschüsse, aber wir haben festgestellt, dass wir oft an den gleichen Themen arbeiten. Deshalb tagen der Angestellten-, der Frauen-, der Handwerks- und der Migrationsausschuss gemeinsam. Die Ausschüsse sind aber nach wie vor autonom, dadurch können wir Synergieeffekte nutzen. In der Folge haben wir oft eine Teilnahme über alle Ausschüsse hinweg von 15-20 Kolleginnen und Kollegen, mit denen dann gezielt politische Aktionen

und Inhalte abgesprochen werden können,“ erläutert der Gewerkschaftssekretär Ali Yener von der Verwaltungsstelle Koblenz. Sollte dennoch ein Ausschuss eine spezifische Vereinbarung treffen wollen, so wird ein gesonderter Termin mit der Verwaltungsstelle abgesprochen. Das Thema Migration, erklärt Ali Yener, sei so sehr viel stärker verankert: „Unser Personengruppenausschuss ist eine Plattform geworden für eine



betriebliche und außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit. Die Struktur wird von den Ehrenamtlichen gesteuert, die Verwaltungsstelle begleitet den Prozess administrativ. Wir erreichen gemeinsam oft viel mehr, denn unsere Forderungen, beispielsweise aus dem Migrations-

ausschuss, werden nicht als gesondertes Migrationsthema begriffen, sondern von allen Gruppen als gemeinsames Thema getragen.“ Dennoch will er auf den Migrationsausschuss an sich nicht verzichten: „Der Migrationsausschuss muss weiter bestehen bleiben. Hier sitzen die Experten und Expertinnen für diesen Bereich“, betont Ali Yener. Auch in Düsseldorf-Neuss arbeiten der Migrations- und der Frauenausschuss gemeinsam. „Viele Frauen im Frauenausschuss verfügen über Migrationshintergrund, deshalb war es sinnvoll, beide Ausschüsse zusammen zu legen“, erklärt Cemal Cetin, einer der Sprecher des Migrations- und Frauenausschusses.

Zielgruppenspezifische Ansprache

„Wir haben hier sehr viele Kolleginnen und Kollegen aus Russland. Die Broschüre „Von Novosibirsk nach Nürnberg“ können wir für die Mitgliederwerbung gut einsetzen“, erläutert Andreas Walus, Mitglied im Migrationsausschuss in Dortmund. In Zusammenarbeit mit dem Vertrauensleuteausschuss können wir gezielt die neuen Beschäftigten ansprechen. Ein ähnliches Konzept betreibt die Verwaltungsstelle Rosenheim, wenn auch ohne Migrationsausschuss.



„Wir müssen nicht auf das schauen, was nicht geht, sondern auf das, was geht. In diesem Zusammenhang haben wir mit Petra Wlecklik vom Ressort Migration über die Zielgruppe russischsprachiger Zuwanderer gesprochen“, erklärt Christian Nass von der Verwaltungsstelle Rosenheim. Das Ressort Migration begleitete darauf hin ein Seminar zu russischsprachigen Zuwanderern. „Russischsprachige Zuwanderer – das klingt vielleicht umständlich!“, lacht Christian Nass, erläutert aber dann ernst: „Das war eine ganz wichtige Erkenntnis aus dem Seminar: Diese Zuwanderergruppe ist sehr vielschichtig. Es sind eben nicht alles Russen. Selbst in einer Familie können verschiedene Staatsangehörigkeiten und Migrationshintergründen vorliegen, während sie für uns pauschal als ‚die Russen‘ erscheinen. In dem Seminar sind wir uns auch unserer eigenen Vorbehalte klar geworden. Das war wichtig, denn wenn man nicht offen auf Menschen zugeht, kann man auch nicht erwarten, dass sie uns zuhören.“

Derzeit überlagert das Thema Insolvenzen und Krise die Ansprache der neuen Zielgruppe. „Ich finde das sehr schade, denn das ist ein zentrales Thema für uns. Das Wichtigste ist, dass es hier nicht um ein spezifisches Problem mit russischsprachigen Beschäftigten geht, sondern

um das generelle Thema: Wie werbe ich Menschen, wie gehe ich auf sie zu und wie spreche ich sie an?“ Dies gilt aber nicht nur hier. Es geht generell um eine zielgruppenorientierte Ansprache, ähnlich wie bei den Angestellten oder der jungen Generation.

Zukunft der Gewerkschaften: jugendlicher, weiblicher und kulturell vielfältiger

Nihat Öztürk, 1. Bevollmächtigter der IG Metall Düsseldorf-Neuss, unterstützt dies. „Ich halte das Thema Migration neben dem demografischen Wandel für eine der wichtigsten innen- und gesellschaftspolitischen Themen der Zukunft. Aber die Migrationsausschüsse haben nicht vorrangig die Aufgabe, sich mit dem Thema Migration im allgemeinen Sinne zu beschäftigen, sondern mit spezifischen Problemen und Erwartungen der Mitglieder der IG Metall und der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Migrationshintergrund.“ Dazu gehöre zunächst einmal als wichtigstes Thema das Halten und Binden von Mitgliedern sowie das Gewinnen von Mitgliedern mit Migrationshintergrund in der IG Metall. Sie übernehmen dabei eine wichtige Funktion als Multiplikatoren in den Be-

trieben, denn sie können eine migrations- und herkunftsspezifische Form der Ansprache übernehmen, gibt Nihat Öztürk zu Bedenken. Er sieht die IG Metall als eine der größten Migrantenorganisationen in Deutschland: „Seit den 1960er Jahren wurden in der IG Metall Migrantinnen und Migranten organisiert. Das gehört zu einer der größten organisationspolitischen Erfolge der IG Metall. Das ist keine Selbstverständlichkeit, wie wir im Vergleich zu anderen Ländern sehen.“

Gleichzeitig warnt er vor einer Überidentifikation. Viele Migranten hätten den DGB und seine Gewerkschaften nicht nur als Verband der Interessenvertretung betrachtet, sondern mangels fehlendem Wahlrecht und politischen Beteiligungsmöglichkeiten die Gewerkschaften als eine Art politische Vertretung oder Menschenrechtsorganisation gesehen. Diesen überhöhten Anspruch kann aber eine Gewerkschaft nicht einlösen. Auf die Migrationsausschüsse könne man aber keinesfalls verzichten, denn Migration sei gerade in der Zukunft weiterhin ein zentrales Thema, das man nicht anderen Gruppen überlassen dürfe. Er bringt es prägnant auf den Punkt: „Die Zukunft der Gewerkschaften und der IG Metall muss jugendlicher, weiblicher und kulturell vielfältiger sein.“



goge und der Moschee, der europäischen Begegnungsstätte in Duisburg. Aber auch die Politik kam nicht zu kurz. Die Teilnehmenden diskutierten mit Jürgen Lemmer, dem Integrationsbeauftragten der Stadt Wuppertal und Monika Lent-Öztürk von Mosaik e.V., dem Zentrum zur Förderung des interkulturellen Dialogs in Düsseldorf, über Gestaltungskonzepte von Zuwanderung und interkulturellem Zusammenleben. Peter Trube und

2010 wird es wieder eine Sommerschule in Sprockhövel geben. Unter dem Motto **„Zusammen ist man weniger allein: Impulse für Solidarität in der Arbeitnehmerschaft“**. Das Ruhrgebiet als Kulturhauptstadt Europas 2010 bietet diesmal einen besonderen Rahmen, gelebte Vielfalt zu entdecken. Dabei geht es nicht nur um einen Workshop. „Wichtiger ist es, dass interkulturelle Öffnung und Integration als Gesamtstrategie gesehen werden“, erklärt Fritz Janitz, Leiter des Bildungszentrums. Deshalb sollen Menschen mit Migrationshintergrund gezielt für die Teilnahme an der Sommerschule angesprochen werden. „Uns ist es wichtig, den Anteil an Familien mit Migrationshintergrund zu erhöhen. Deswegen werden wir ihnen gezielt Kapazitäten einräumen“, erklärt Janitz.

Sommerschule 2009

Jeden Tag begegnen uns Menschen mit verschiedenen kulturellen Hintergründen: Ob beim Bäcker, auf der Arbeit oder einfach der Nachbar von Nebenan. Kulturelle Vielfalt gehört zu unserem Alltag. Damit aus dem Nebeneinander ein Miteinander wird, braucht es Neugier und gegenseitigen Respekt sowie Zeit für Gespräche und Begegnungen. In mehr als zehn Workshops nahmen sich 282 Erwachsene, Jugendliche und Kinder Zeit einander kennenzulernen und gemeinsam etwas zu lernen. Der Workshop „Gemeinsam für ein gutes Leben: Vielfalt leben und gestalten“ unter der Leitung von Petra Wlecklik vom Ressort Migration beim IG Metall Vorstand machten sich auf den Weg, um Verschiedenheit mit allen Sinnen zu entdecken. Zunächst einmal ging es darum, die eigenen kulturellen Konzepte kennen zu lernen und zu hinterfragen. Dazu erfolgte ein Besuch in der Wuppertaler Syna-

seine Kolleginnen und Kollegen von ThyssenKruppSteel in Duisburg gaben außerdem einen Einblick in die betriebli-



che Arbeit als Kulturmittler. Bleibt zu hoffen, dass die Erfahrungen im Alltag beim Bäcker, auf der Arbeit oder einfach beim Gespräch mit dem Nachbarn von Nebenan eine Bedeutung bekommen.

Anmelden jetzt:

„Zusammen ist man weniger allein: Impulse für Solidarität in der Arbeitnehmerschaft“ vom 01.08. bis 08.08.2010 (SB 03110)



Keine ausländerfeindlichen Schmierereien

Unternehmen müssen nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts dafür sorgen, dass ihre Mitarbeiter am Arbeitsplatz keinen Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen ausgesetzt sind. Tun sie das nicht, können geschmähte Mitarbeiter Anspruch auf Schadenersatz haben. Vier Lagerarbeiter mit türkischem Migrationshintergrund entdeckten auf der Herrentoilette ein Hakenkreuz und die Parolen: „Scheiß Ausländer, ihr Hurensöhne, Ausländer raus, ihr Kanaken, Ausländer sind Inländer geworden“. Nach ihren Angaben wandten sie sich daraufhin an den Niederlassungsleiter, der daraufhin lediglich gesagt habe, „dass die Leute eben so denken würden“. Das Unternehmen gab dagegen an, erst im Rahmen eines Kündigungsrechtsstreits von den Beschriftungen erfahren zu haben. Die Arbeiter sahen sich wegen ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert und klagten aufgrund des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Das Bundesarbeitsgericht gab den Klägern dem Grund nach recht. Dennoch konnten die Kläger keinen Anspruch auf Schadenersatz geltend machen. Der Senat bewertete die Schmierereien zwar als unzulässige Belästigung der Kläger wegen deren ethnischer Herkunft. Aufgrund der streitigen Angaben über den Zeitpunkt der Unterrichtung des Niederlassungsleiters habe man jedoch keine Entscheidung darüber treffen können,

ob durch die Schmierereien ein feindliches Umfeld im Sinne des Gesetzes geschaffen worden war und somit ein Schadenersatzanspruch entstanden sei. [Bundesarbeitsgericht, Az. 8 AZR 705/08](#)

Baskenmütze nicht erlaubt

Eine Lehrerin muslimischen Glaubens darf während der Arbeit keine Baskenmütze anstelle eines Kopftuches tragen, entschied das Bundesarbeitsgericht den Fall einer Lehrerin in Nordrhein-Westfalen. Nach dem Schulgesetz Nordrhein-Westfalen dürfen Lehrer und pädagogische Mitarbeiter während der Arbeitszeit keine religiösen Bekundungen abgeben, die geeignet sind, die Neutralität des Landes oder den religiösen Schulfrieden zu gefährden. Die Frau trug daraufhin statt des islamischen Kopftuches eine Mütze mit Strickbund, die ihr Haar, den Haaransatz und die Ohren komplett verbirgt. Das Bundesarbeitsgericht wertete diese Form der Kopfbedeckung als religiöse Bekundung, wenn sie erkennbar als Ersatz für ein islamisches Kopftuch getragen wird. Die gegen die Frau ausgesprochene Abmahnung ist demnach gültig.

[Bundesarbeitsgericht, Az. 2 AZR 499/08](#)

Riester-Rente über Grenzen hinweg

Sie zahlten jahrelang ein, doch letztlich erhielten sie nichts: Bislang mussten Rentner, die ihren Lebensabend im Ausland verbringen wollten, die Riester-Förderung - zumindest teilweise - zurück-

zahlen. Dieser Praxis schob nun der Europäische Gerichtshof einen Riegel vor. Er entschied, dass einige Bestimmungen der Riester-Rente ungültig sind und gegen geltendes EU-Recht verstoßen. Auch die Vorschrift, dass das im Rahmen der Riester-Rente angesparte Kapital nur für den Kauf einer Immobilie in Deutschland genutzt werden dürfe, wurde als nicht rechtmäßig beurteilt. Drittens verstoße es gegen die Freizügigkeit, die Gewährung der Zulage davon abhängig zu machen, dass der Arbeitnehmer und sein Ehegatte in Deutschland wohnen, urteilten die Richter. Das Bundesfinanzministerium kündigte an, die Vorgaben des Urteils „möglichst zeitnah“ umzusetzen.

[EuGH, Urteil v. 10.10.2009 - C-269/07.](#)

Gebet in der Schule erlaubt

Nach einer Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichtes Berlin muss ein muslimischer Schüler die Möglichkeit erhalten, einmal täglich in der Schule sein Gebet zu verrichten. Das Gericht berief sich bei seiner Entscheidung auf das Grundrecht der Religionsfreiheit. Das Recht erstreckte sich nicht nur auf die innere Freiheit zu glauben, sondern auch die Freiheit diesen Glauben auszuüben. Hintergrund der Entscheidung war ein Verbot der Schulleitung des Gymnasiums an einen 16-Jährigen, in der Schule zu beten.

[Bundesverwaltungsgericht, AZ VG 3 A 984.07](#)



MIGRATIONSAUSSCHUSS BEZIRK KÜSTE: Gürsel Ayan (Kiel), Barbara Winkler (Flensburg), Husein Hasanbegovic (Lübeck), Volker Hermsdorf (IG Metall Bezirksleitung Küste), Orhan Aldemir (Kiel), Petra Wlecklik (IG Metall Vorstand), Abdullah Comart (Hamburg), Dilek Eser (Untereibe)

Deutsch am Arbeitsplatz für Schweißer im U-Boot-Bereich

„Anfangen hat alles im vergangenen Jahr auf einem Seminar“, erinnert sich Orhan Aldemir, Betriebsrat und Leiter des Migrationsausschusses in Kiel. „Dort berichtete ein Betriebsrat eher am Rande von einem Problem bei der Howaldtswerke Deutsche Werft AG (HDW). Auf Anhieb wussten wir zunächst keine Lösung. Aber dann...“ Was als kaum lösbare Aufgabe begann, zeigt sich heute als eine Erfolgsgeschichte für die Zusammenarbeit des Migrationsausschusses (Foto) und seinen Kollegen im Betriebsrat.

Doch der Reihe nach: Im Laufe des letzten Jahres führte das Ressort Migration in allen Bezirken Veranstaltungen zur betrieblichen Umsetzung des Nationalen Integrationsplanes (NIP) durch. Im Bezirk Küste informierten Petra Wlecklik vom Ressort Migration und Husein Yilmaz vom DGB Hamburg darüber. Ein Betriebsratskollege berichtete hier über die Situation der Schwei-

ßer im U-Boot Bau bei der HDW in Kiel. „Im U-Bootbereich werden an die Schweißer die höchsten Anforderungen gestellt. Man muss sich ja vorstellen, dass sind Nähte, die sehr gut halten müssen, auch noch in ein paar hundert Metern Tiefe. Um solche belastbaren Nähte zu schweißen, müssen die Kollegen sehr viel über die Materialien wissen, ihre Veränderungen bei

Hitze, bei bestimmten Sauerstoffmischungen usw. Viele der Kollegen sind learning-by-doing Leute. Sie haben teilweise seit Jahrzehnten Erfahrungen im Schweißen bei U-Booten. Damals wurden sie unter der Aufsicht und Anleitung von Vorarbeitern angeleitet. Doch heute reicht das nicht mehr. Heute müssen seit einiger Zeit schriftliche Prüfungen abgelegt werden. Seit eini-

QUALIFIZIERUNG IN DER KRISE

Ob „Qualifizieren statt Entlassen“, „WeGebAU“ oder Weiterbildungsförderung für Mitarbeiter in der Zeitarbeit: Die Bundesanstalt für Arbeit fördert Weiterbildung im Rahmen der Kurzarbeit. Mehr dazu auf der Seite der Bundesanstalt für Arbeit: www.arbeitsagentur.de (dort nach Weiterbildung und Kurzarbeit suchen) Die IG Metall hat eine „Task Force“ zur Unterstützung im Rahmen der Krise gebildet. Mehr dazu unter www.igmetall.de oder http://extranet.igmetall.de/cps/rde/xchg/extranet/style.xsl/view_54885.htm

ger Zeit müssen sie schriftliche Prüfungen ablegen“, erläutert Orhan Aldemir.

Ohne Schein kannst du nichts!

Seine Kollegin im Migrationsausschuss, Barbara Winkler, Amerikanerin, langjährige Betriebsrätin bei Motorola und vereidigte Dolmetscherin fasst das Problem mit den Prüfungen prägnant zusammen: „In Deutschland gilt die „Scheinwirtschaft“: Hast du einen Schein, kannst du was. Hast du den Schein nicht, kannst du nichts. Die Kollegen haben ja nicht von einem auf den anderen Tag das Schweißen verlernt, sondern die Nachweise ihrer Qualifikationen sind geändert und schwieriger geworden. Die Prüfungen sind eine große Hürde für alle – ob nun mit oder ohne Migrationshintergrund. Aber für die Kollegen, die Deutsch als Zweitsprache gelernt haben, ist es noch schwieriger. Hier geht es

ganz gezielt um eine hochkomplexe Fachsprache. Ich habe 28 Jahre gebraucht, um meinen Magister in Deutschland anerkannt zu bekommen.“ Was ihr eine enorme Durchsetzungskraft bescheinigt. Mit der gleichen Kraft begannen sie und ihre Kollegen nun mit der Lösung des Problems der Schweißer bei der HDW.

Lösung für alle

Gürsel Ayan, Vertrauensmann und Vertreter im Migrationsausschuss betont dabei: „Es ging hier nicht nur um ein Problem der Kollegen, sondern auch der Geschäftsführung. Sie befürchtet, dass sie auf bewährte Mitarbeiter verzichten muss, falls sie die notwendigen Prüfungen nicht bestehen. Einige Zeit konnte ich noch als Dolmetscher bei den Prüfungen dabei sein, aber das ist nun nicht mehr möglich. Wir mussten also eine neue Lösung finden, um die betroffenen Kollegen optimal auf die Prüfungen vor-

zubereiten.“ Diese Lösung kam in Gestalt eines weiteren Seminars des Migrationsausschusses. Thema waren diesmal die Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung. Hier wurde der Kontakt zu Passage, einem Verein aus Hamburg, hergestellt.

(www.passage-hamburg.de)

„Passage bietet arbeitsplatzbezogene Deutschkurse an. Unsere Kollegen haben ja kein Problem mit der Alltagssprache, sie benötigen ganz spezifische Kenntnisse. Und genau hier haben wir angesetzt“, erklärt Volker Hermsdorf vom IG Metall Bezirk Küste. Während er und Barbara Winkler erste Gespräche mit Passage führten, besprachen seine Kollegen aus dem Migrationsausschuss ein mögliches Vorgehen mit dem Be-

triebsrat bei der HDW. „Der Betriebsrat hat die Notwendigkeit gesehen und sich für eine Umsetzung von Sprachkursen stark gemacht. Er hat sich an die Personalabteilung gewandt und sie überzeugt. So ist das Ganze ins Rollen gekommen“, erläutert Orhan Aldemir, der inzwischen auf viele Jahrzehnte erfolgreicher Arbeit im Migrationsausschuss zurückblicken kann.

Weiterbildung Deutsch am Arbeitsplatz

Inzwischen ist das Vorgehen geklärt: Die Schweißer mit Migrationshintergrund aus dem U-Bootbereich erhalten eine Weiterbildung Deutsch am Arbeitsplatz, die HDW übernimmt die Kosten. „Anfang Oktober fanden erste Einstufungsgespräche für die Schulun-

WEITERBILDUNG NUTZEN

Im Mai jeden Jahres ruft das DGB Bildungswerk bundesweit Menschen mit Migrationshintergrund zur Woche der Weiterbildung auf. Die nächste findet statt vom 24.-30. Mai 2010.

Weitere Informationen unter www.pro-qualifizierung.de

Das Ressort Migration beim IG Metall Vorstand plant 2010 in dieser Woche eine zweitägige Fachtagung zum Thema Qualifizierung für Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund. „Uns ist es wichtig, bei diesen Aktivitäten mit anderen Trägern wie beispielsweise dem DGB Bildungswerk zu kooperieren und Synergieeffekte zu nutzen“, erläutert Petra Wlecklik vom Ressort Migration.



Barbara Winkler, Migrationsausschuss Küste

die kleinen Schritte, die den Leuten vor Ort wirklich helfen. Zwar sind begleitende Strukturen auf Bundesebene wie etwa der Nationale Integrationsplan wichtig, aber hier ging es um dessen Umsetzung auf konkreter Ebene.“

gen statt. Die Kollegen haben sich einzeln bei Passage vorgestellt, damit diese einen Überblick über den Stand der Sprachkenntnisse bekamen“, so Gürsel Ayan. „Die Weiterbildung wird nach der Arbeitszeit durchgeführt. Das war zunächst noch ein Problem: Wir können nicht auf einmal einen großen Teil der Schweißer aus einer Abteilung herausnehmen, die Arbeit muss ja weiter gehen. Deswegen haben wir es so geregelt, dass die Schulungen nach der Arbeit stattfinden und die Kollegen die Zeit dann später ausgleichen können.“ Barbara Winkler ist ebenfalls stolz auf den Erfolg - berechtigterweise: „Wir sind wirklich froh, dass alles geklappt hat. Es sind die kleinen Sachen,

Zusammenarbeit an allen Stellen

„Das Ganze konnte nur entstehen, weil die Zusammenarbeit an allen Stellen funktioniert hat“, resümiert Volker Hermsdorf. „Zunächst sieht es aus wie ein Problem, was leicht zu lösen ist. Das ist es aber nicht. Die HDW konnte es nicht lösen, weil sie nicht den Zugang zu den geeigneten Weiterbildungsanbietern hatte. Und die Gewerkschaft allein hätte es auch nicht schaffen können, wenn es keinen Migrationsausschuss gegeben hätte. Denn die Arbeit im örtlichen bezirklichen Migrationsausschuss, mit dem vom Ressort Migration initiierten Seminar zum Nationalen Integrationsplan, hat den Grundstein gelegt. Dort wurde klar, dass es ein Problem gab. Dann gab

es die Informationstagung über Qualifizierungsmöglichkeiten im Migrationsbereich und die Verbindung daraus ergab die Lösung eines konkreten betrieblichen Problems. Die HDW hätte hochqualifizierte Schweißer verloren, die Kollegen hätten Geld, Karrierechancen und ein Stück Jobsicherheit eingebüßt. Durch die Zusammenarbeit aller Beteiligten konnte eine gute Lösung erarbeitet werden.“ Gerade diese Zusammenarbeit ist den Kolleginnen und Kollegen im Migrationsausschuss Kiel wichtig. „Unsere Idee hinter dem Migrationsausschuss ist, dass wir ein Leitungsteam haben mit einem Praktiker aus dem Betrieb, einer Kollegin aus dem Bildungs- und Angestelltenbereich, die

zudem noch nicht die üblichen Migrationserwartungen bedient, und einem Funktionär aus der IG Metall. Alles in allem ist es ein Glücksgriff.“ Der Erfolg gibt Volker Hermsdorf Recht: Ohne die gute Zusammenarbeit aller Beteiligten wäre die Schulung nicht zu organisieren gewesen. So profitieren nun alle: die Schweißer und der Betrieb. Im Migrationsausschuss denkt man indes schon weiter: „Wir überlegen, das Modell auf weitere Betriebe zu übertragen. Die Vorarbeit ist geleistet, jetzt geht es darum, den Ansatz weiter zu verbreiten“, so Barbara Winkler.

BERUFSBEZOGENES DEUTSCH

Über 200 Kurse zu berufsbezogenem Deutsch sind in den vergangenen Wochen mit Unterstützung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) gestartet. Die Kurse umfassen neben Deutsch- und Fachunterricht auch Praktika und Betriebsbesichtigungen. Teilnehmen können Menschen mit Migrationshintergrund, die ihre Deutsch- und Fachkenntnisse erweitern wollen. Dabei können nicht nur Einzelpersonen teilnehmen: Wenn das Unternehmen bereit ist, sich an Organisation und Finanzierung zu beteiligen, kann eine innerbetriebliche Weiterbildung organisiert werden. Für Teilnehmende wird der Kurs kostenlos angeboten.

Weitere Informationen: www.bamf.de

Die Liste der Deutschkursträger kann hier eingesehen werden:

http://www.bamf.de/clin_092/nn_1138450/SharedDocs/Anlagen/DE/Integration/Downloads/ESF/o1_Grundlagen/liste-berechtigte-traeger-excel.html



„Alle Jugendlichen sollten eine Chance erhalten!“

Daniel Haufe, der erste Jugendliche FAFling, der nach dem Tarifvertrag zur Förderung der Ausbildungsfähigkeit seine Qualifizierungsphase erfolgreich beendet hat. (Infos dazu: <http://www2.igmetall.de/homepages/bzl-nrw/presse/pm42-o8.html>)

Er war nicht gerade ein fleißiger Schüler. Als er im letzten Jahr die Hauptschule abschloss, wies sein Zeugnis zahlreiche Fehlzeiten und schlechte Noten auf. Dennoch ist er inzwischen erfolgreicher Auszubildender. Dazu kam es, weil die Firma Miele ihn auf der Grundlage des Tarifvertrages zur Förderung der Ausbildungsfähigkeit (TV FAF, ausführlich zum Tarifvertrag berichtet wir in der letzten **IGMigration**) neun Monate lang qualifiziert hat und David nun im Anschluss eine dreijährige Ausbildung zum Elektroanlagenmonteur bei Miele beginnen konnte. „Für mich war es die letzte Chance. Meine Schulzeit

habe ich, wenn man so will, verschlafen. Viele Fehlzeiten, ich habe einfach nicht verstanden, was das für mein Leben nach dem Schulabschluss heißt. Heute würde ich es vermutlich anders machen“, gibt der Neunzehnjährige offen zu, doch man merkt, wie viel Mut ein solches Eingeständnis fordert. Davids Chance kam durch einen Aufruf des Unternehmerverbandes Gütersloh im Herbst letzten Jahres. Seine Mutter las die Ausschreibung in der Zeitung und ermunterte ihn, eine Bewerbung zu verfassen. „Einige Zeit später habe ich dann einen Brief bekommen, dass ich mich bei Miele melden soll. Das war schon sehr

aufregend. Ich habe dann hier ein Bewerbungsgespräch gemacht und es ist alles gut gelaufen. Anfang Dezember 2009 konnte ich dann als FAFling beginnen.“ FAFling, so werden diejenigen Jugendlichen genannt, die nach dem Qualifizierungsvertrag eingestellt werden. Sie sind keine Auszubildenden, sondern sie befinden sich in einer Vorphase. Hier sollen sie auf die Ausbildung und deren Anforderungen vorbereitet werden.

David kam in die Ausbildungswerkstatt. „Wir haben ihn bewusst nicht direkt in den Betrieb hineingenommen, immerhin haben wir hier einen Standort von 5.000 Mitarbeitern“, erklärt Thomas Meyer, der als Ausbildungsleiter bei Miele für fast 250 Auszubildende zuständig ist. „Miele verfügt über eine Elektrowerkstatt mit vier Ausbildern, die die Elektroausbildung den ganzen Tag betreuen. Es fallen in diesem Rahmen immer wieder Tätigkeiten an, bei denen den Ausbildern zugearbeitet werden kann. Das kann zum Beispiel die Herstellung eines Bohrlayouts sein oder auch mal das Löten einer Platine. Diese Tätigkeiten sind noch keine Ausbildung an sich, aber sie geben schon einen guten Einblick.“ Doch im Tarifvertrag zur Förderung der Ausbildungsfähigkeit geht es nicht nur um ausbildungsnahen Fähigkeiten. „Es geht auch darum, dass die Jugendlichen weitere Werte vermittelt bekommen, wie zum Beispiel Pünktlichkeit oder Zuverlässigkeit“, erläutert Thomas Hay, Bezirksjugendsekretär in Nordrhein-Westfalen.

Und gerade Pünktlichkeit war während seiner Schulzeit ein großes Problem für David. Inzwischen hat der Jugendliche gelernt, morgens rechtzeitig aufzustehen. Dabei muss er inzwischen schon um fünf Uhr raus, denn sein Dienst beginnt bereits um sieben Uhr. „Das war zu Anfang ganz schön hart“, erklärt David. „Aber ich habe eine Menge gelernt in den neun Monaten, vieles, was mir jetzt bei der Ausbildung hilft. Ich hatte zum Beispiel wöchentlich Aufgaben zu erledigen. Dabei ging es auch darum, meine Zuverlässigkeit zu stärken. All das kann ich jetzt in meine Ausbildung einbringen.“ Ein wenig Stolz klingt in seiner Stimme mit. Und stolz kann er sein, bestätigt ihm Ausbildungsleiter Thomas Meyer. „Für uns war es

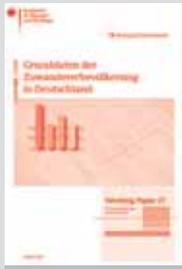
damals wichtig, einem jungen Menschen eine Chance zu geben. David Haufe hat in seinem Bewerbungsgespräch damals sehr offen dargelegt, dass er erst jetzt wach geworden ist. Er hat seine Chance wirklich genutzt. Herr Haufe hat in den neun Monaten das Arbeitsleben kennen gelernt. Er konnte in dieser Zeit den Betrieb und die Anforderungen gut kennenlernen, ist auch schon teilweise in den Betrieb integriert gewesen, so dass ihm jetzt, während der Ausbildung, natürlich vieles leichter fällt. Die Anfangsschwierigkeiten, die es natürlich gegeben hat, hat er gut überwunden. Uns war relativ schnell klar, dass das Experiment FAFling für beide Seiten gut läuft.“ Denn ein Experiment war das Angebot FAFling auf jeden Fall. Miele war der erste Betrieb, der sich auf der Grundlage des Tarifvertrages dazu entschloss, einen Jugendlichen, der nicht als ausbildungsfähig galt, zu unterstützen.

„Wir haben uns das damals lange überlegt, denn es war ja nicht von Anfang an klar, dass es so gut funktionieren würde. Bereits nach den ersten Monaten konnten wir klar absehen, dass David Haufe seinen Weg machen wird. Aber das war natürlich vorher nicht absehbar. Nichtsdestotrotz stellt sich das Unternehmen der Aufgabe, denn wir wollen unseren Beitrag leisten“, betont Thomas Meyer. Derzeit gibt es noch keine konkreten Planungen das Experiment FAFling zu wiederholen: „Aber wenn wieder jemand auf uns zukommt, werden wir das überlegen“, erklärt Thomas Meyer. Auch Betriebsrat Robert Venhaus unterstützt die Idee: „Wir sind natürlich sehr zufrieden, dass alles so gut gelaufen ist. Der Tarifvertrag bietet denjenigen Jugendlichen die Möglichkeit langfristig in Ausbildung zu kommen, die sonst keine Aussicht darauf haben. Das ist ein sehr guter Ansatzpunkt. Wir hoffen, dass noch weitere FAFlinge folgen werden.“

David Haufe selbst erklärt nachdenklich: „Aus meiner Klasse an der Hauptschule hat von 21 Schülerinnen und Schülern nur einer einen Ausbildungsplatz bekommen. Es ist doch nicht so, dass wir alle dumm oder schlecht sind. Mir wäre es wichtig, dass noch andere Jugendliche, die kein gutes Zeugnis haben, eine Chance erhalten.“



Migranten in der Statistik



Statistische Daten sind nicht immer leicht zu verstehen. Allein die Unterscheidung zwischen Menschen mit Migrationshintergrund und Ausländern führt oft zu Missverständnissen. Mit dem Working Paper „Grunddaten der Zuwandererbevolkerung in Deutschland“ legte das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge nun den sechsten Teil der Reihe „Integrationsreport“ vor. Hierin stellen sie sozio-demographische Strukturdaten zu Migranten und ihren Nachkommen in Deutschland vor.

Der erste Teil der Zusammenstellung befasst sich mit dem Konzept „Personen mit Migrationshintergrund“ und erläutert anhand der aktuellsten vorliegenden Mikrozensusdaten verschiedene Merkmale (Gesamtzahlen, Herkunftsländer, Alters- und Geschlechtsstruktur, Aufenthaltsdauer und räumliche Verteilung im Bundesgebiet). Im zweiten Teil werden Daten zu Ausländerinnen und Ausländern präsentiert, die eine Teilmenge der „Personen mit Migrationshintergrund“ bilden. Datenquellen sind hier das Ausländerzentralregister (AZR) und die Bevölkerungsfortschreibung. Neben der Darstellung und Interpretation des Zahlenmaterials geht das Working Paper auch auf die genannten Quellen und ihre konzeptionellen Unterschiede ein und will so einen Beitrag zum besseren Verständnis der Daten leisten. www.bamf.de

Migration ist ein Motor der Weltwirtschaft



Ohne sie werden die globalen Krisen der Zukunft nicht zu lösen sein. Dies ist die Kernaussage des „Berichts zur menschlichen Entwicklung“, den das UN-Entwicklungsprogramm UNDP veröffentlicht hat. Demnach sei Migration ein wichtiges Mittel für Bewohner armer Länder um ihre Situation zu verbessern.

So führe Migration aus einem armen in ein reiches Land zu einem 15-mal höheren Einkommen und zu einer 16-fachen Verringerung der Kindersterblichkeit. Das nützt allen, folgern die Autoren und Autorinnen. Denn die Rücküberweisungen sind in vielen Ländern eine wichtige Devisenquelle: Allein 2007 summierten sich Rücküberweisungen von Migranten in ihre Heimatländer auf weltweit 370 Milliarden US-Dollar. Die UNO fordert deshalb, mehr Möglichkeiten zur legalen Arbeitsmigration zu schaffen, den Schutz der Grundrechte von Auswanderern zu stärken und Rücküberweisungen zu verbilligen.

<http://www.dgvn.de/un-berichte.html>

Fachkraft Rechtsextremismus



Das DGB Bildungswerk, Geschäftsbereich Jugend, bietet eine Ausbildung zur Fachkraft gegen Rechtsextremismus an. Diese Fortbildung richtet sich an Multiplikator/innen

aus der Jugendbildung, die sich über einen Zeitraum von einem Jahr berufsbegleitend im Themenfeld Rechtsextremismus qualifizieren und ihre berufliche Praxis im Umgang mit Rechtsextremismus gemeinsam mit Kollegen und Kolleginnen reflektieren und professionalisieren möchten.

Termine für 2010:

29.–31.01., 26.–28.02., 12.–14.03., 12.–16.05., 03.–05.09., 05.–07.11. plus einem weiteren Wochenende Methodenseminar „Präventionsarbeit“, Teilnahmebeitrag (inkl. Ü/VP) 1.090 Euro.

Ausführliche Informationen und ein Bewerbungsbogen unter www.dgb-bildungswerk.de (Jugend)

Nicht die gleichen Chancen



Sie sind jung, haben einen guten Schulabschluss und suchen eine Ausbildung. Doch dann stockt die Erfolgsgeschichte. Junge Menschen mit Migrationshintergrund haben erheblich mehr Schwierigkeiten einen geeigneten Ausbildungsplatz zu finden als Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Lange Zeit wurde darauf verwiesen, dass sie vielleicht nicht gleich konsequent suchen, der Schulabschluss nicht vergleichbar oder sie zu geringes Interesse haben. Das dies aber keineswegs so ist, weisen Ursula Beicht und Mona Granato in einer kürzlich erschienen Expertise für die Friedrich-Ebert-Stiftung nach.

Die Autorinnen der Studie kommen zu dem Schluss, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund sich in ihren Interessen und ihrem Bewerbungsverhalten kaum von anderen Ausbildungsplatzsuchenden unterscheiden. Besorgniserregend sei – so die Forscherinnen – dass Jugendliche mit Migrationshintergrund selbst bei gutem Schulabschluss geringere Chancen haben, einen Ausbildungsplatz zu finden.

Die Autorinnen fordern, die Potentiale und Ressourcen der Jugendlichen über eine breit angelegte Qualifizierungsinitiative stärker zu nutzen.

Expertise: „Übergänge in eine berufliche Ausbildung. Geringe Chancen und schwierige Wege für junge Menschen mit Migrationshintergrund“, (WISO Diskus, hg.v. Friedrich-Ebert-Stiftung), 2009.

Zum Herunterladen über www.fes.de.



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: ig-migration@igmetall.de

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

Mitglied werden – so geht's:

Beitrittserklärung Änderungsmittteilung

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"/> gewerb. 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 (1% des monatl. Bruttolohnes)		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, 60329 Frankfurt/Main

Mitgliedsnummer		Verwaltungsstelle	
Einzugsermächtigung/Bankverbindung			
Kto.Nr.		Bankleitzahl	
Name des Kreditinstituts			
in PLZ		Ort	
<p><small>Ich bestätige die erfassten Daten über meine Person sowie den Grund (Zugangsort) 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 Geschäftsbank – bei Laufmahlung 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 § 4 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttolohnes bei Fälligkeit einzuziehen. Diese Ermächtigung erstreckt sich im Rahmen der von dem Ortsvorstand der IG Metall festgelegten Kassenart (§ 4 Ziff. 3 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 melden. 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 Hinweisen zum Datenschutz habe ich zur Kenntnis genommen.</small></p>			
Datum und Unterschrift			

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

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



zu guter letzt...



Internationale Wochen gegen Rassismus vom 15. - 28. März 2010

Bei den Bundestagswahlen konnten sich die rechtsextremen Parteien nicht durchsetzen. Trotzdem darf nicht verkannt werden, dass die Entwicklung politisch rechtsmotivierter Straf- und Gewalttaten als auch die Wahlerfolge rechtsextremer Parteien auf der kommunalen und Landesebene besorgniserregend sind.

Der Interkulturelle Rat ruft jedes Jahr im März zu den Internationalen Wochen gegen Rassismus auf. Ausgangspunkt sind die Massaker von Sharpeville“, bei dem die südafrikanische Polizei am 21. März 1960 im Township Sharpeville 69 friedliche Demonstranten erschoss. Dieses Datum jährt sich 2010 zum 50. Mal, während gleichzeitig die Fußball-

weltmeisterschaft in Südafrika stattfindet.

In vielen Betrieben beginnen schon jetzt Aktive mit ihren Vorbereitungen von Aktivitäten zur Woche gegen Rassismus. Ende November werden die ersten Materialien des Interkulturellen Rates verschickt.

Weitere Infos findet ihr unter:
www.interkultureller-rat.de

BISHER GEPLANT:

- **Konflikte wahrnehmen und bearbeiten, diskriminierenden Parolen paroli bieten** —
14.-17. März 2010 in der IG Metall Bildungsstätte in Sprockhövel (Seminarnummer: SX11110).
- **Abendveranstaltung zum Thema Fussball und Rassismus** —
16. März 2010 in der IG Metall Bildungsstätte in Sprockhövel
- **Abendveranstaltung zum Thema Politische Partizipation jetzt!** —
(Umsetzung kommunales Wahlrecht, Optionszwang und die doppelte Staatsbürgerschaft)
23. März 2010 im IG Metall Vorstand Frankfurt.

AUFRUF:

Welche Aktivitäten plant ihr aus Anlass der Internationalen Woche gegen Rassismus?

Wir berichten in unserer nächsten Ausgabe.

Bitte schickt uns eine kurze Email (migration@igmetall.de)

*oder ruft uns an unter
069-6693-2918.*