



Vorstand



IGMigration

RESSORT MIGRATION

Vertrauen ist gut – Betriebsrat ist besser!

- **Migrantinnen und Migranten – starke Betriebsräte**
- **Wettbewerb gegen Rechts – Metaller belegen zweiten Platz**
- **Von der Schule in die Arbeitslosigkeit?**
- **Waqar Hayat : Ich bin kein Einzelkämpfer!**
- **Ja zur Integration – Nein zur Gesinnungsschnüffelei**
- **Jürgen Peters würdigt Arbeit des Migrationsausschusses**



Foto: IG Metall / Kirchgässner

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

Willkommen zur neuesten Ausgabe von IGMigration!

„Vertrauen ist gut – Betriebsrat ist besser!“ Das ist das Motto der Betriebsratswahlen, die vom 1. März bis 31. Mai durchgeführt werden. Gerade Migrantinnen und Migranten engagieren sich stark als Betriebsräte. Sie tragen ganz entscheidend dazu bei, dass Rechte der Kolleginnen und Kollegen eingehalten und Arbeitsplätze sicherer werden.

Die Novelle des Betriebsverfassungsgesetzes hat die Rechte und Möglichkeiten der Betriebsräte erweitert. Die Beschäftigung mit Rechtsextremismus und Diskriminierungen im Betrieb gehört zu ihren Aufgaben ebenso wie die Integration von Migrantinnen und Migranten in den Betrieb. Wir sehen dies als große Chance – nur wer die Potentiale erkennt, kann sie fördern. Deshalb beschäftigen wir uns in unserer ersten Ausgabe in diesem Jahr mit dem Thema Betriebsratswahl. Das Betriebsverfassungsgesetz hat die Integration unserer Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund gefördert. Auf seiner Basis werden die Menschen im Betrieb gleich behandelt; keiner soll ausgegrenzt werden. Der Erfolg ist sichtbar: Migranten sind aktive und allseits akzeptierte Betriebsräte. Und – unsere ausländischen Kolleginnen und Kollegen sind oft die engagiertesten Streiter für die Interessen der Arbeitnehmer.

Die anhaltenden Angriffe auf das System der Mitbestimmung und der Tarifautonomie zeigen: Wir müssen mit einer Stimme sprechen, um gehört zu werden. In einer wirtschaftlichen Situation, in der auf der einen Seite zwar Unternehmen Gewinne einfahren, sie aber nicht an ihre Beschäftigten weitergeben und auf der anderen Seite Unternehmen und ihre Mitarbeiter vor dem Aus stehen, bieten die Betriebsratswahlen 2006 eine gute Möglichkeit, die Arbeitnehmerrechte und die Gewerkschaften zu stärken. Deshalb ist es wichtig, die IG Metall-Kandidaten zu unterstützen. Jede Stimme zählt! Nur so können auf der Grundlage demokratischen Handelns Probleme im Betrieb für Kolleginnen und Kollegen gemeinsam mit der IG Metall gelöst werden.

Eines ist sicher: Es geht nicht ohne Betriebsrat und eine starke Gewerkschaft!

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.: 0 69-66 93-25 24, E-Mail: igm-migration@igmetall.de

Inhalt

- 4 **MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN – STARKE BETRIEBSRÄTE**
- 7 **VERTRAUEN IST GUT - BETRIEBSRAT IST BESSER!**
- 8 **DEIN RECHT**
- 9 **WETTBEWERB GEGEN RECHTS**
- 10 **VON DER SCHULE IN DIE ARBEITSLOSIGKEIT?**
- 14 **WAQAR HAYAT – „ICH BIN KEIN EINZELKÄMPFER!“**
- 15 **MARKTPLATZ**
- 16 **POSTKARTENAKTION DER IG METALL**



news-ticker

++ WEITERBILDUNG: PROGRAMM FÜR ÄLTERE UND UNGELERNE — IM RAHMEN DER HAUSHALTSBERATUNGEN 2006 DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (BA) HABEN DIE GEWERKSCHAFTEN IM VERWALTUNGSRAT EIN PROGRAMM FÜR ÄLTERE UND UNGELERNE DURCHSETZEN KÖNNEN, DAS 200 MILLIONEN EURO UMFASST. DIESE SOLLEN VOR ALLEM FÜR WEITERBILDUNGSMASSNAHMEN FÜR ÄLTERE ARBEITNEHMER UND UNGELERNE VERWENDET WERDEN. „DAS IST INSBESONDERE FÜR MIGRANTEN WICHTIG, DIE HÄUFIG IN AN- ODER UNGELERNTEN TÄTIGKEITEN ARBEITEN UND DAHER HOHE ARBEITSMARKTRISIKEN TRAGEN.“, ERKLÄRTE WOLFGANG RHODE, GESCHÄFTSFÜHRENDES VORSTANDSMITGLIED DER IG METALL. „NUN SIND BETRIEBSRÄTE UND VERWALTUNGSSTELLEN DER IG METALL GEFRAGT, AUF DIE LOKALEN AGENTUREN FÜR ARBEIT, DIE KAMMERN UND DIE BETRIEBE EINZUWIRKEN, DAMIT SIE ÜBER DIE FÖRDERMÖGLICHKEITEN INFORMIEREN UND FÜR DIE INANSPRUCHNAHME WERBEN.“ **++ FRAUEN MACHEN KARRIERE** — UNTER [WWW.FRAUENMACHENKARRIERE.DE](http://www.frauenmachenkarriere.de) FINDEN FRAUEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND DIE MÖGLICHKEIT, SICH GEZIELT UND SERVICEORIENTIERT ÜBER ALLE THEMEN RUND UM ERWERBSTÄTIGKEIT ZU INFORMIEREN. DORT GIBT ES BEISPIELSWEISE TIPPS ZUM WIEDEREINSTIEG NACH DER ELTERNZEIT, LITERATURHINWEISE UND RATSCHLÄGE. GLEICHZEITIG BIETET EINE DATENBANK DIE MÖGLICHKEIT, PROJEKTE ZUR BERUFLICHEN QUALIFIZIERUNG VON FRAUEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND VORZUSTELLEN. **++ ERDBEBENOPFER** — ÜBER 80 000 OPFER FORDERTE DAS ERDBEBEN IN PAKISTAN. ANGESICHTS DER ENORMEN ZERSTÖRUNG UND DER NOT DER ÜBERLEBENDEN SIND INTERNATIONALE HILFE UND UNTERSTÜTZUNG UNABDINGBAR. DER VORSTAND DER IG METALL HAT VOR DIESEM HINTERGRUND BESCHLOSSEN, 30 000 EURO ALS SOFORTHILFE FÜR DIE ERDBEBENOPFER IN PAKISTAN ZU SPENDEN. DAS SPENDENKONTO LAUTET: "GEWERKSCHAFTEN HELFEN E. V.", SEB AG DÜSSELDORF, KONTONUMMER: 17 56 906 400, BLZ 300 101 11, STICHWORT: „ERDBEBEN PAKISTAN“.

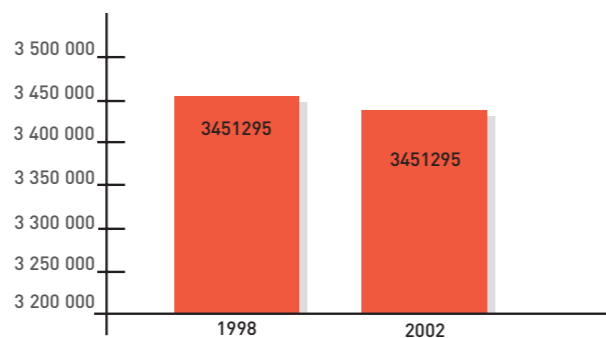


Migrantinnen und Migranten – starke Betriebsräte

Der Druck auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer steigt ständig. Die Tarifautonomie wird immer wieder angegriffen, Standortverlagerungen sind an der Tagesordnung, Arbeitszeitverlängerungen ohne Lohnausgleich mit Hinweis auf die auch so schlechte Situation der Unternehmer müssen oftmals hingenommen werden.

Umso wichtiger ist die Bündelung der Interessen der Kolleginnen und Kollegen durch einen Betriebsrat. Deshalb steht die Betriebsratswahl 2006 unter dem Motto „Vertrauen ist gut – Betriebsrat ist besser“. Die Wahlvorstände sind bestellt, Listen werden aufgestellt, alles steht in den Startlöchern zu den Betriebsratswahlen. Von März bis Mai werden in vielen Unternehmen neue InteressensvertreterInnen gewählt. Und das Jahr 2006 wird ein Jahr mit harten Auseinandersetzungen in Betrieb und

BESCHÄFTIGTENZAHLEN IN DER METALLWIRTSCHAFT

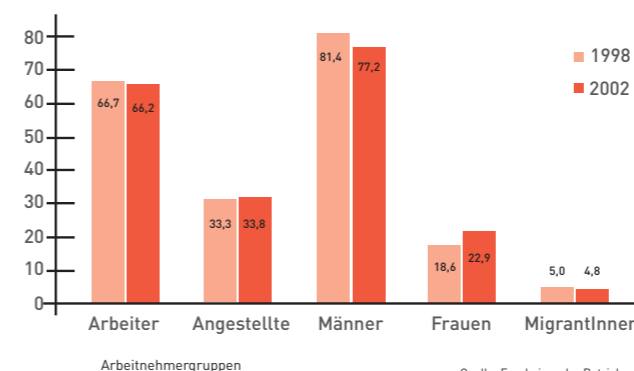


Quelle: Ergebnisse der Betriebsratswahl 2002, hg.v. IG Metall Vorstand Mai 2003



titelthema

BETRIEBSRATSMITGLIEDER - ANTEIL DER ARBEITNEHMERGRUPPEN



Quelle: Ergebnisse der Betriebsratswahl 2002, hg.v. IG Metall Vorstand Mai 2003

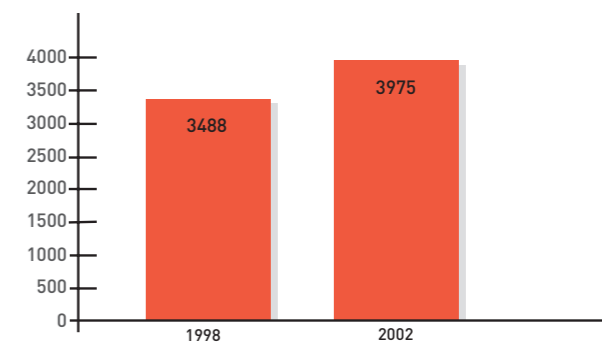
Gesellschaft — daran zweifelt niemand. Gerade dann ist eine gute Arbeitnehmervertretung wichtig.

„In Zeiten, in denen Unternehmen immer mehr Betriebe ins Ausland verlagern und gerechte Löhne als ein ‚Luxus‘ umschrieben werden, ist es wichtig, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich gemeinsam organisieren. Wer mit einer Stimme spricht, spricht stärker“, erklärte Nafiz Özbek vom Ressort Migration des IG Metall Vorstandes. „Manchen Arbeitnehmern geht erst ein Licht auf, wenn es zu spät ist: Wenn die Kündigung auf dem Tisch liegt, das Weihnachtsgeld gestrichen ist oder ganze Abteilungen aufgelöst werden. Eins darf man nicht vergessen: Einen Sozialplan gibt es nur mit Betriebsrat! Deshalb ist es wichtig, sich zu engagieren. Und ein Betriebsrat braucht eine starke Gewerkschaft — nur sie kann Tarife aus-

handeln und dafür sorgen, dass allen ein gerechter Lohn zusteht.“

82.703 Betriebsratsmitglieder der IG Metall sorgten seit dem letzten Wahlturnus 2002 dafür, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen als gleichwertige Partner gesehen und Arbeitsplätze zukunftssicher gemacht wurden. In 1.450 Betrieben wurde

BETRIEBSRATSMANDATE VON MIGRANTINEN UND MIGRANTEN IN DER METALLWIRTSCHAFT GESAMT



Quelle: Ergebnisse der Betriebsratswahl 2002, hg.v. IG Metall Vorstand Mai 2003

zum ersten Mal ein Betriebsrat gewählt.

Migrantinnen und Migranten — das zeigen nicht zuletzt die Ergebnisse der Betriebsratswahl 2002 — machen ihre Arbeit als Betriebsrat gut. Nicht umsonst hat sich ihr Anteil im Betriebsrat bei der vergangenen Wahl um fast 14 Prozent erhöht. „Das ist für uns ein ganz wichtiges Ergebnis des letzten Wahlturnus.“ Wie wichtig diese Beteiligung ist, zeigt auch ein Blick in die Beschäftigtenzahlen: Gerade Migrantinnen und Migranten sind ganz erheblich vom Stellenabbau bedroht. Von 1998 bis 2002 ist der Anteil der beschäftigten Migranten um 93.200 Stellen zurückgegangen. Diese Zahlen sprechen für sich. Migrantinnen und Migranten sehen sich noch immer Problemen bei der beruflichen Eingliederung, bei Ausbildungs- und Qualifizierungsfragen ausgesetzt. Umso wich-



tiger ist es, dass Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund in den Gremien vertreten sind. Außerdem fordert das neue Betriebsverfassungsgesetz, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit zu bekämpfen, da sind alle Kolleginnen und Kollegen gefordert.

Ein Trend ist besonders erfreulich: Betriebsräte mit Migrationshintergrund

sind deutlich häufiger organisiert als andere. Sie nutzen die Vorteile, die die Anbindung an die IG Metall ihnen bringt. „Wir stehen allen ‘Neuen’, aber auch allen ‘Alten Hasen’, mit Rat und Tat zur Seite. Es gibt Schulungen, Informationen, Netzwerke – niemand muss sich allein durch die nicht immer durchsichtige Materie kämpfen“, erklärt Nafiz Özbek.

Festgeschrieben: Aufgaben des Betriebsrats aus dem Betriebsverfassungsgesetz

Regelmäßige Betriebs- und Abteilungsversammlungen (§ 43, 2)

Der Arbeitgeber muss mindestens einmal im Jahr in einer Betriebsversammlung über das Personal- und Sozialwesen einschließlich des Stands der Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer berichten.

Diskussion auf Betriebsversammlungen (§ 45)

Die Betriebs- und Abteilungsversammlungen können Angelegenheiten einschließlich der Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer behandeln, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen.

Integrationsförderung von ausländischen Beschäftigten im Betrieb (§ 80, 1.7)

Der Betriebsrat hat die Aufgabe, die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern, sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen.

Abschluss von freiwilligen Betriebsvereinbarungen (§ 88, 4)

Durch Betriebsvereinbarung können insbesondere Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitnehmer sowie zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb geregelt werden.

Sanktionsmöglichkeiten bei rassistischer oder ausländerfeindlicher Betätigung im Betrieb (§§ 99 Abs. 2 und 104)

Der Betriebsrat kann die Zustimmung zu personellen Einzelmaßnahmen dann verweigern, wenn er befürchten muss, dass der Bewerber oder Arbeitnehmer den Betriebsfrieden durch eine grobe Verletzung der im Betriebsverfassungsgesetz enthaltenen Grundsätze, insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigung, stören wird.

Hat ein Arbeitnehmer durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der im Betriebsverfassungsgesetz enthaltenen Grundsätze, insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigungen, den Betriebsfrieden wiederholt ernstlich gestört, kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung verlangen.

AUSGEWÄHLT: WAS IHR ZUR BETRIEBSRAATSWAHL WISSEN MÜSST:

- Der Wahlvorstand muss die nicht deutschsprachigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen durch ein Merkblatt oder eine Versammlung in der Muttersprache informieren. Dazu gehören Informationen über das Wahlverfahren, über die Aufstellung der Wählerliste und der Vorschlagslisten und über den Wahlvorgang sowie Stimmabgabe.
- Betriebszugehörig sind auch von anderen Arbeitgebern überlassene Beschäftigte. Sie müssen keinen Arbeitsvertrag mit dem Betriebsinhaber vorweisen. D. h. Leiharbeiter und auf Grundlage einer „Konzernleihe“ überlassene Beschäftigte dürfen wählen! Voraussetzung: Die geplante Einsatzdauer beträgt mehr als drei Monate. Sie sind allerdings nicht selbst wählbar.
- Auch vorübergehend im Ausland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind wahlberechtigt und wählbar.
- Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, also auch Auszubildende, sofern sie mindestens 18 Jahre alt sind.

MITWÄHLEN – MITBESTIMMEN



„Vertrauen ist gut – Betriebsrat ist besser!“

Das Jahr 2006 wird nicht nur das Jahr des Fußballs sein. Es werden auch wieder einmal die Betriebsräte neu gewählt. Gerade in den heutigen Zeiten, in denen die Gier nach Profit auf Kosten der Existenz der Menschen unersättlich scheint, ist ein klares Votum der Arbeitnehmer gegen diesen neoliberalen Mainstream das Beste. Das heißt, eine hohe Wahlbeteiligung und ein klares Bekenntnis zu den Kandidaten der Gewerkschaften.

Es geht eben nicht nur um die Betriebsratswahlen im engeren Sinne, sondern um ein Signal an die Mächtigen in Politik und Wirtschaft, dass starke Gewerkschaften gebraucht werden und gewollt sind. Es ist also zugleich eine höchst politische Wahl, um all jenen eine Absage zu erteilen die meinen, dem Markt noch weiter Tor und Tür zu öffnen, noch weiter zu deregulieren, sichere Tarife und faire Sozialstandards einzudämmen.

Die IG Metall hat sich zum Ziel gesetzt, die Zahl der Betriebsräte zu steigern und weiße Flächen auf der Betriebsräte-Landkarte auszutücheln. Wir wollen aber auch die Erfolgsgeschichte der betrieblichen Integration fortsetzen. Das heißt konkret, die Zahl der Migrantinnen und Migranten, die sich für ihre Kolleginnen und Kollegen engagieren, weiter erhöhen. Bisher sind es knapp 4.000

und weitere ca. 4.000 Vertrauensleute, die sich tagtäglich für die Rechte und Interessen der Beschäftigten einsetzen und zugleich ganz praktische Integrationsarbeit verantworten.

Bisherige Erfolge zeigen: So kann die Integration von Beschäftigten unterschiedlicher nationaler, ethnischer Herkunft in den Betriebsalltag viel besser und leichter gelingen. Integration muss von allen Beteiligten aktiv hergestellt werden und ist nicht eine Bringschuld allein von Migrantinnen und Migranten.

Gerade die rechtmäßige Teilhabe am betrieblichen Geschehen und an Entscheidungen unterstützt und festigt den Integrationswillen vieler! Die betriebliche Gleichstellung wirkt sich außerdem positiv auf die gesellschaftliche Integration aus. Auch wenn öfters das Fabrikator zur Grenze von De-

mokratie und Freiheit erklärt wird: Wer Rechte vieler – unabhängig von nationaler oder ethnischer Herkunft – in einem Betrieb verteidigt und ausbaut, der verdient respektvollen Umgang auch außerhalb eines Betriebes!

Viele IG Metall-Kandidaten mit Migrationshintergrund haben interkulturelle Kompetenzen, auf die die

betriebliche Interessenvertretung nicht verzichten sollte. Die interkulturellen Kompetenzen sorgen oft dafür, dass mögliche betriebliche Konflikte vorzeitig zu erkennen und vorhandene Konflikte leichter und schneller zu lösen sind und sie öffnen den Blick auf besondere Fähigkeiten von Migrantinnen und Migranten.

Angesichts der Tatsache, dass wir in unserer heutigen Arbeitswelt immer mehr auf Menschen mit unterschiedlichen nationalen, religiösen oder kulturellen Hintergründen treffen, ist für uns IG Metallfrauen und IG Metall Männer selbstverständlich, diese Kolleginnen und Kollegen an der betrieblichen Gewerkschafts- und Betriebsratsarbeit zu beteiligen.

Reinhard Hahn
Bereichsleiter beim IG Metall Vorstand



Gesinnungstests: Nicht freundlich gesinnt



Die baden-württembergische Landesregierung führt als erste Landesregierung seit Anfang diesen Jahres mit einbürgerungswilligen Menschen so genannte Gesinnungstests durch. Dabei wird mit Einbürgerungswilligen aus als islamisch geltenden Staaten, deren Bekenntnis zur freiheitlich demokratischen Grundordnung zweifelhaft erscheint, ein Gespräch zur „Gesinnung“ geführt. „Einbürgerung ist eine Ermessensentscheidung des einzelnen Sachbearbeiters. Da kann es dann ganz schnell dazu kommen, dass die Einbürgerung von der freundlichen Gesinnung des Sachbearbeiters abhängt“, so Reinhard Hahn vom IG Metall Vorstand.

„Die Befragten müssen zum Teil extrem private Fragen beantworten – Fragen, bei denen auch der durchschnittliche Inländer Probleme haben dürfte, sie den Erwartungen entsprechend zu beantworten“, so Özbek weiter. „Der Fragebogen setzt Muslime, die alle Voraussetzungen zur Einbürgerung erfüllen, einem Generalverdacht aus.“ IG Metall Vorstandsmitglied Wolfgang Rhode

forderte in einem Brief den Ministerpräsident Baden-Württembergs, Günther H. Oettinger, und den Innenminister des Landes Baden-Württemberg, Herbert Rech, auf, den Fragebogen zurückzunehmen.

Die Fragen zum Gesinnungstest können im Internet unter: www.migration-online.de/leitfaden heruntergeladen werden.

Ein Jahr Zuwanderungsgesetz: (K)ein Grund zum Feiern?

Als zu Beginn des Jahres 2005 das Zuwanderungsgesetz in Kraft trat, verband die rot-grüne Bundesregierung manche Hoffnung damit: Es sollten mehr Hochqualifizierte ins Land gelockt werden, das Ausländerrecht sollte vor allem im Flüchtlingsbereich humaner werden. Wunsch und Wirklichkeit klaffen aber noch immer auseinander. Statt der Abschaffung von Kettenduldungen sind viele Flüchtlinge noch immer gezwungen, in einer Art Warteschleife von einer Duldung zur nächsten zu leben. Auch bei der Anwerbung von Hochqualifizierten scheint der Anreiz Deutschland nicht gerade toll zu sein: So kamen 2005 gerade einmal 900 Hochqualifizierte. Zurzeit wird gerade der Entwurf des „Gesetzes zur Umsetzung Aufenthalts- und asylrechtlicher Richtlinien der Europäischen Union“ diskutiert.

Dabei zeichnen sich allerdings vor allem Verschärfungen der aktuellen Gesetzeslage ab.

Dienstleistungsrichtlinie: Europa ja, Sozialdumping nein!

Derzeit wird die umstrittene Dienstleistungsrichtlinie im Europa-Parlament verhandelt. Die IG Metall begleitete die Diskussion im Vorfeld mit verschiedenen Aktionen, vor allem um das kritisierte Herkunftslandprinzip zu kippen. So protestierten über 100.000 Menschen in Berlin und Straßburg gegen die Richtlinie. Die IG Metall forderte, dass das „Herkunftslandprinzip“



gestrichen und Lohn- und Sozialdumping in Europa verhindert werden. Nach dem Herkunftslandprinzip soll künftig jede Firma aus einem Land der EU ihre Dienstleistungen in jedem anderen EU-Land zu ihren Bedingungen anbieten können.

Die befürchteten Folgen wären, dass damit soziale und tarifliche Standards ausgehebelt würden und eine verschärfte Unterbietungskonkurrenz eingeläutet würde.



1. PLATZ: BERUFSKOLLEG DÜREN

Beim Wettbewerb des Vereins gegen Rassismus und Ausländerfeindlichkeit „Mach meinen Kumpel nicht an!“ belegt das Berufskolleg für Technik in Moers den zweiten Platz.

Sie hatten eine Website entwickelt und dort die Ergebnisse ihres Schülerprojektes vorgestellt.

**„Wettbewerb gegen Rechts“
MetallerInnen belegen zweiten Platz**



2. PLATZ: BERUFSKOLLEG MOERS

Der Verein „Mach meinen Kumpel nicht an!“, der inzwischen vor über zwanzig Jahren von der Gewerkschaftsjugend und dem Gewerkschaftsmagazin „ran“ gegründet wurde, hatte den Wettbewerb „Im Netz gegen Rechts – Arbeitswelt aktiv“ ausgeschrieben. Berufsschüler und Auszubildende konnten Online-Materialien einreichen, die sich mit Aktivitäten gegen Rechts beschäftigten.

Den ersten Platz belegte eine Berufsschulklasse der Kaufmännischen Berufsschule Düren mit ihrem Projekt „Lieber solidarisch als solide arisch.“ Die Geld- und Sachpreise an die Gewinner wurden in einem Festakt im Dezember letzten Jahres vergeben.



3. PLATZ: BERUFSKOLLEG KREFELD

Auch in diesem Jahr schreibt der Verein den Wettbewerb aus. Beteiligen können sich bundesweit Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen, die Aktivitäten gegen Rechts entwickelt haben, die auch im Internet veröffentlicht werden können. Das könnte ein einfaches Computerspiel sein, eine Animation, ein Bildschirmschoner, eine für das Internet aufbereitete Dokumentation und, und, und.

Weitere Infos unter : **Verein Mach meinen Kumpel nicht an!**
Hans-Peter Killguss // Tel. 02 11-43 01 194 // www.gelbehand.de



jugend aktiv

Foto: Werner Bachmeier



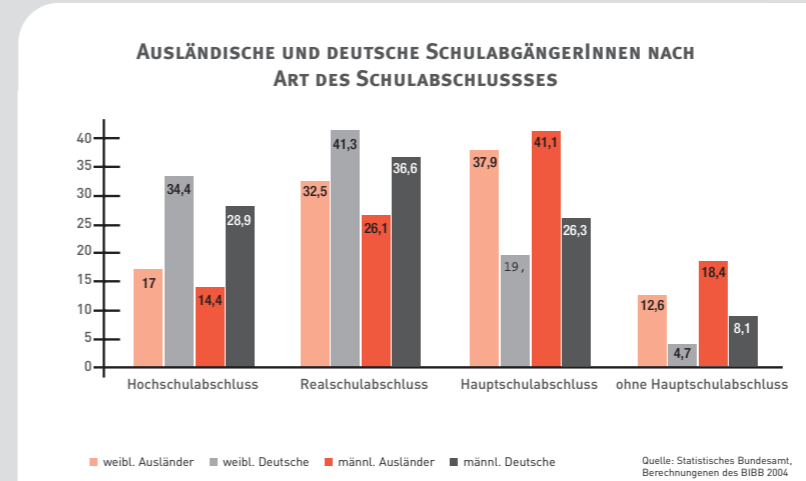
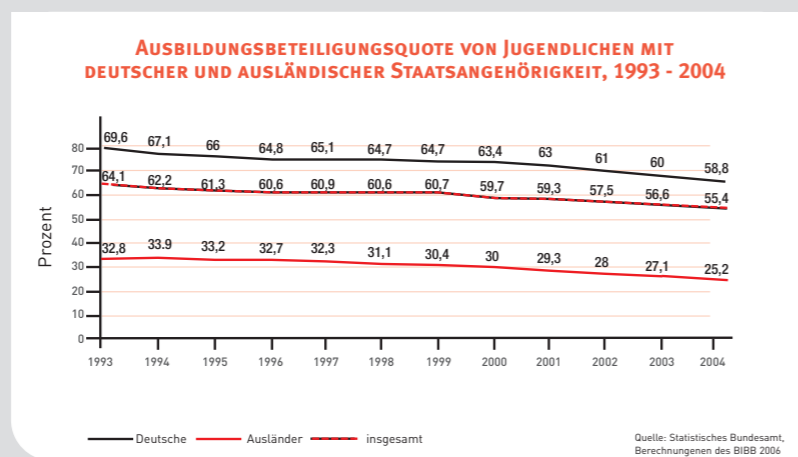
Von der Schule in die Arbeitslosigkeit?

Schlimmer geht's nimmer? Es scheint doch: Die Ausbildungsplatzlage wird von Jahr zu Jahr schlechter. Der Ausbildungsakt hält nicht das, was versprochen war. Und Jugendliche mit Migrationshintergrund haben es oft doppelt schwer, einen Ausbildungsplatz zu finden.

Lehrstellen weg, als hinzukamen. „Das ist die schlechteste Ausbildungsbilanz der vergangenen zehn Jahre“, erklärte IG Metall Vorstandsmitglied Regina Görner. Die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge hat 2005 nicht einmal 60 Prozent des Schul-

abgängerjahrgangs erreicht. Anfang der 90er Jahre sind es noch fast 70 Prozent gewesen. „Die Politik, die auf den Ausbildungsakt gesetzt hat, steht vor einem Scherbenhaufen“, so Görner. Für Jugendliche mit Migrationshintergrund ist die Situation besonders schwer. Sie finden sich über-

63.400. Das ist die Zahl der Ausbildungsplätze, die mit dem Ausbildungsakt neu geschaffen wurden. Klingt zunächst einmal recht ermutigend – doch schaut man genauer hin, stellt sich sogleich traurige Ernüchterung ein. Denn trotz der großen Zahl neuer Lehrstellen ging die Zahl der neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträge im vergangenen Jahr um vier Prozent zurück. Es fielen mehr



proportional häufig in „Ausbildungsalternativen“, die häufig als Warteschleifen in die Arbeitslosigkeit fungieren, wieder: Sie übernehmen einen Job, der keine Ausbildung erfordert, besuchen ein Berufsvorbereitendes Jahr, anstatt weiter auf eine Lehrstelle in einem Betrieb zu warten oder sie machen ein Praktikum, das dann im Endeffekt auch nicht zum erwünschten Ausbildungsplatz führt. In den letzten Jahren ist die Ausbildungsbeteiligung bei ausländischen Jugendlichen immer weiter gesunken, 2004 lag sie nur noch bei 25,2 Prozent. Dabei sind vor allem männliche ausländische Jugendliche betroffen. Von 1994 bis 2004 ist ihre Ausbildungsbeteiligungsquote um rund 34 Prozent zurückgegangen. Bei den weiblichen ausländischen Jugendlichen schwankt die Quote im gesamten Zeitraum leicht um 25 Prozent, 2004 sank auch sie auf 22,6 Prozent.

Dabei ist allen Beteiligten klar: Wer keine fundierte Berufsausbildung hat, ist besonders stark von Arbeitslosigkeit bedroht. Dabei kann bereits die Schulbildung ein Schlüssel zur Berufsausbil-

dung sein. Je höher die Schulbildung, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Nur: Ausländische Jugendliche finden sich im Vergleich zu deutschen Jugendlichen statistisch gesehen häufiger an Hauptschulen als an Gymnasien.

Aber auch im Betrieb kann aktiv die gleichberechtigte Teilhabe unterstützt werden: Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen haben dazu, nicht zuletzt auf Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes, viele Möglichkeiten. So haben Jugendliche mit Migrationshintergrund oft Kompetenzen in Bereichen, für die es keine offizielle Beurteilung gibt. Interkulturalität oder Zweisprachigkeit zum Beispiel. Nur: In einem Zeugnis findet sich das nur in den seltensten Fällen wieder. Trotzdem ist eine Qualifikation, die im Betrieb genutzt werden kann. Betriebsräte und JAVen können hier eingreifen und bei der Personaleinstellung darauf achten, dass auch solche Kompetenzen Berücksichtigung finden. Festgeschrieben werden kann dies auch Betriebsvereinbarungen. Dort könnten beispielsweise Ziele und

Maßnahmen zur Chancengleichheit bei der Einstellung, der Behandlung am Arbeitsplatz aber auch z.B. bei der Vergabe von Werksmietwohnungen festgelegt werden. Oder es kann ein Verantwortlicher für die Umsetzung der betrieblichen Chancengleichheitspolitik festgelegt werden. Die Möglichkeiten sind vielfältig. Auf der Internetseite der IG Metall finden sich einige Beispiele erfolgreiche Betriebsvereinbarungen zur Chancengleichheit. Frankreich, das vor kurzem noch von Unruhen und Ausschreitungen von perspektivlosen Jugendlichen oft mit Migrationshintergrund geschüttelt wurde, hat inzwischen gehandelt. Jugendliche erhalten dort nun ein Recht auf Ausbildung. Die französische Regierung erwartet von den Unternehmen, dass sie ihre Anstrengungen bei der Bereitstellung von Ausbildungsplätzen deutlich erhöhen.

Ähnliches könnte auch in Deutschland helfen. Wenn die Ausbildung aus einzelbetrieblicher Perspektive nicht mehr sichergestellt werde, so Regina Görner, seien Instrumente notwendig, damit sich die Betriebe volkswirtschaftlich vernünftig verhalten. Die Politik sei aufgefordert, mit der Einführung einer Ausbildungsplatzumlage wieder mehr Gerechtigkeit zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben herzustellen.

Der Hintergrundbericht der IG Metall zum Ausbildungsjahr 2005 kann herunter geladen werden unter www.jugend.igmetall.de (unter der Rubrik Ausbildung/Aus-

aus den betrieben

Den Gewerkschaften sterben die Mitglieder aus — so jedenfalls sehen es viele Zeitgenossen heutzutage. Bei BMW Regensburg wird gegen den Trend geschwommen — äußerst erfolgreich. Der Organisationsgrad der Angestellten von 90 Prozent ist auch ein Erfolg der guten Betriebsratsarbeit. IGMigration sprach mit Betriebsrat Waqar Hayat über seine Arbeit.

„Ich bin kein Einzelkämpfer!“



Waqar Hayat, Betriebsrat bei BMW-Regensburg

IGMigration: Waqar – du bist seit 1994 Betriebsrat, später freigestellter Betriebsrat und Betriebsausschussmitglied. Warum hast du dich damals aufstellen lassen?

Das lag in der Familie. Schon mein Vater und auch mein Großvater waren in Pakistan stark poli-

tisch engagiert. Bei mir ist es ebenso. Ich war 1992 Vorsitzender des Ausländerausschusses in der Verwaltungsstelle, dann habe ich mich, nach engagierter Arbeit im Vertrauenskörper, als Betriebsrat aufstellen lassen. Ich wollte die Chance nutzen, aktiv den Kolleginnen und Kollegen zur Seite zu stehen.

Dabei hatte ich auch selbst Unterstützung. Meine Kolleginnen und Kollegen vom Betriebsrat und auch die Vertrauenskörperleitung standen mir mit Rat und Tat zur Seite.

IGMigration: Wie sieht deine Betriebsratsarbeit aus?

Heute bin ich für die Montage I zuständig, dem personell zweitgrößten Bereich bei BMW Regensburg. Wir sind für 1955 Kollegen da, die wir mit drei ehrenamtlichen Kollegen betreuen. Dabei haben wir einen Organisationsgrad von 80 Prozent, bei den Angestellten sogar 90 Prozent in der Montage I. Darauf sind wir auch stolz, ich denke auch zu Recht. Wir betreuen unsere Kolleginnen und Kollegen mit System. Ich bin nicht nur Betriebsrat sondern auch Anwalt, Freund, Diener,

Psychologe. Die Unterstützung innerhalb unserer Mannschaft und der Vertrauensleute zum Betriebsrat ist groß und es ist das Ergebnis unserer aller Arbeit.

IGMigration: Welche Bereiche der Betriebsratsarbeit betreust du?

Ich arbeite in der Montage I und im Personalausschuss. Die häufigsten Probleme, die mir in meiner Arbeit begegnet sind, sind zum Beispiel Versetzungen oder auch Hochgruppierungen und Abgruppierungen. Aber auch Mobbing ist ein wichtiges Thema. Ich habe vor einiger Zeit eine Weiterbildung gemacht und bin Mobbingbeauftragter. Dazu gehört, dass man gut zuhören kann — und das ist eine meiner Stärken. Denn gerade beim Thema Mobbing kommt

es auch auf das Vertrauen an.

IGMigration: Ist für deine Arbeit als Betriebsrat dein Migrationshintergrund wichtig?

Ich habe mit der Zeit gelernt, die verschiedenen Rollen anzunehmen — ich bin eben als Betriebsrat auch Freund, Berater oder Anwalt. Je nachdem, was die Situation erfordert. Hilfreich für mich ist dabei, dass ich mich in verschiedenen Kulturen gut auskenne und diese Er-

derer versetzen können. Das kann dann manchmal auch der Unterschied zwischen Nieder- und Oberbayern sein. Man muss seine Vorurteile über Bord werfen. Früher waren auch die Angestellten für mich wie eine Art Arbeitgeber. Inzwischen sehe ich sie als Kollegen und als Arbeitnehmer. Ich denke, das spiegelt sich auch in dem hohen Organisationsgrad wieder.

Man muss sich Zeit nehmen und bereit sein zu

modell eingeführt, das wurde damals aber gut gelöst. Unsere heutige Arbeit machen eher die kleineren, mehr alltäglicheren Bereiche aus.

IGMigration: Ist die Mitgliedschaft in der IG Metall wichtig für deine Arbeit?

Ohne Gewerkschaften kann ich mir keine Betriebsratsarbeit vorstellen. Ich habe mich immer als Gemeinschaftskämpfer gesehen, nicht als Einzelkämpfer. Ein Einzelkämp-

können unsere Ziele durchsetzen, das zeigt sich zum Beispiel in der Tarifpolitik. Dadurch, dass wir zusammenstehen, können wir unsere Ziele erreichen.

Die Frage, ob er sich bei der Wahl 2006, die bei BMW Regensburg Ende März durchgeführt wird, noch mal aufstellen lasse, beantwortet Waqar Hayat ohne zu zögern mit einem klaren „Ja!“, am besten mit einer Persönlichkeitswahl. Für die Wahl steht er auf dem



fahrungen in meine Arbeit einfließen lassen kann. Auch dass ich verschiedene Sprachen spreche, ist sicherlich gut.

IGMigration: Wo siehst du wichtige Punkte in der Betriebsratsarbeit?

Man muss sich bei der Arbeit als Betriebsrat insgesamt gut in die Köpfe an-

geben. Auch gegenseitiges Rücksichtnehmen ist wichtig – es geht um die Sache. Wir finden immer eine faire Lösung: Sowohl für die Geschäftsführung als auch für die Kolleginnen und Kollegen. Zurzeit haben wir bei BMW Regensburg keine großen Kämpfe, es läuft eher rund. Vor zwei Jahren wurde ein neues Arbeitszeit-

fer kann meiner Meinung nach nicht viel erreichen. Gemeinsam mit unseren engagierten Vertrauensleuten sind wir stark und

vierten Platz der Liste, ein guter Ausgangspunkt, um auch in den nächsten Jahren gute Betriebsratsarbeit zu leisten.





Jürgen Peters

würdigt Arbeit des Migrationsausschusses



Der IG Metall Vorsitzende Jürgen Peters nahm an der Sitzung des Bundesmigrationsausschusses der IG Metall im Oktober teil.

Dabei stellte Kollege Peters fest, dass die Arbeit in den Migrationsausschüssen weiterhin erforderlich und wichtig sei. Er bekräftigte, dass die Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund nicht nur in ihren Ausschüssen gute Arbeit leisten, sondern ein fester Bestandteil der gewerkschaftlichen Arbeit sind.

Migrationsarbeit ist als Querschnittsaufgabe der gesamten IG Metall zu sehen. Die spezifischen Aufgaben der Migration und der Migrationspolitik müssten, so Jürgen Peters, eingebettet sein in der gesamten Gewerkschaftspolitik.

Kollege Peters betonte, dass dem Ressort Migration beim Vorstand die wichtige Aufgabe der Koordination und Steuerung zufiele. Ihre Aufgaben fänden sich in den spezifischen Migrationsfragestellungen. Die Migrationsausschüsse müssten weiter unterstützt werden.

In der IG Metall finden sich viele Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund. Sie finden sich in allen Abteilungen, Verwaltungsstellen und Bezirken. Migration sei daher – so Jürgen Peters – ein generelles Thema für die gesamte Organisation.

Gegen Rassismus

Aktionswoche vom 18. bis 26. März 2006



Seit vielen Jahren beteiligen sich Gewerkschaften und Betriebe an der von den Vereinten Nationen initiierten „Internationale Woche gegen Rassismus“.

In den letzten Jahren fanden während der Aktionswoche deutschlandweit mehrere hundert Veranstaltungen statt, die auch ein breites Echo in den Medien fanden. Gemeinsam mit mehr als 35 Kooperationspartnern organisiert der Interkulturelle Rat auch in diesem Jahr die Aktionswoche, die vom 18. bis 26. März stattfinden wird.

Die Materialien und weitere Informationen können unter folgender Telefonnummer angefordert werden: Interkultureller Rat, Tel. 0 61 51-33 99 71

Türkische GewerkschafterInnen entlassen

Forderung nach Wiedereinstellung

Die türkische Regierung und bedeutende Einkäufer wurden gebeten aktiv zu werden, um die Wiedereinstellung von 35 Arbeiterinnen und Arbeitern zu erreichen. Diese waren Anfang Februar bei Inteks International Textil Industry and Export entlassen worden.

Anträge zum DGB-Kongress

... Thema Migration



Die IG Metall wird zwei Anträge zum Thema Migration in den DGB-Kongress im Mai einbringen. Der Antrag zur Integrationsförderung umfasst, dass der DGB und seine Einzelgewerkschaften die Regierungskoalition auffordern, mehr Teilhabechancen für Migrantinnen und Migranten zu eröffnen.

Der zweite Antrag stellt ein zukunftsorientiertes Staatsangehörigkeitsrecht in den Mittelpunkt. So soll der DGB-Bundeskongress die Bundesregierung auffordern, verstärkt Abkommen zur gegenseitigen Anerkennung von Staatsangehörigkeit zu schließen.

Seminare und mehr ...

Ob Strategien zur Antidiskriminierung in der Arbeitswelt oder interkulturelle Trainings oder Tagungen rund um das Thema Dienstleistungsfreiheit in Europa. Das Programm 2006 des Bereichs Migration & Qualifizierung des DGB Bildungswerk bietet viele Möglichkeiten der Qualifizierung von Betriebsräten und Interessierten.

Tel. 0211-4301 141; E-Mail: migration@dgb-bildungswerk.de www.migration-online.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:

igm-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:



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: 0 69/66 93-25 78 per E-Mail: : mitglieder@igmetall.de

Beitrittserklärung Änderungsmittteilung

Form for membership application with fields for Name, Address, Birthdate, and checkboxes for employment status and gender.



zu guter letzt...

Vor sechs Jahren wurde das deutsche Staatsangehörigkeitsrecht geändert; danach sollte die Einbürgerung von Migrantinnen und Migranten erleichtert und ihre Integration gefördert werden.

Trotzdem gab und gibt es noch Hürden zur Erlangung der deutschen Staatsangehörigkeit: Gang und gäbe sind bei Einbürgerungsbehörden z. B. Nachfragen beim Verfas-

sungsschutz, Ausländerzentralregister, den Landeskriminalämtern und Staatsanwaltschaften. Das alles reicht der Landesregierung von Baden-Württemberg nicht: Sie will noch die Gesinnung von Einbürgerungskandidaten unter Prüfung stellen. Solche Maßnahmen fördern nicht die Integration, sondern verhindern sie! Deshalb startet die IG Metall diese Postkartenaktion. Wir sagen: Ja zur Integration – Nein zur Gesinnungsschnüffelei!

Die Postkarten an die Regierungen und Politiker sind erhältlich bei den Verwaltungsstellen der IG Metall und beim Ressort Migration, IG Metall Vorstand.

Postkartenaktion der IG Metall

Ja zur Integration – Nein zur Gesinnungsschnüffelei!



Staatsbürger/in eines demokratischen Staates zu sein, bedeutet auf dem Boden der Verfassung zu stehen – mit gleichen Rechten und Pflichten. Die Menschenrechte sind weder teilbar noch lassen sie sich relativieren. Deshalb: Einbürgerungswillige brauchen Chancen und Förderung, um sich in die Gesellschaft integrieren zu können. Jede Art von Gesinnungsschnüffelei verhindert eine wirkliche Integration. Meine Forderungen:

- Keine integrationsfeindlichen Aktionen
- Keine Gesinnungstests
- Keine Verletzung der Menschenwürde
- Setzen Sie sich ein für Gleichberechtigung und Gleichbehandlung von Migrantinnen und Migranten.

Absender: _____

Name _____

Straße _____

PLZ/Ort _____



Bitte senden an: Landesregierung Baden-Württemberg // Bundesregierung // Bundesbeauftragte für Migration, Integration u. Flüchtlinge, Berlin // LandespolitikerInnen