



Ressort  
Migration | Vorstand

Arbeitsmaterialien für die betriebliche und gewerkschaftliche Arbeit.



**Für eine solidarische  
Gesellschaft – Gegen Rassismus  
und Ausgrenzung!**

**Impressum:**

Verantwortlich für den Inhalt:  
Hüseyin Aydin und Petra Wlecklik,  
VB 02 Mitglieder und Kampagnen,  
Ressort Migration

Redaktionelle Bearbeitung:  
Frank Grünberg, Wuppertal ([www.prewitec.de](http://www.prewitec.de))  
Gestaltung: kus-design, Mannheim  
Fotos: Werner Bachmeier, Archiv  
Februar 2011

## Inhalt

Vorwort	05
Konsequente Gleichstellungspolitik Ein Beitrag zu mehr Demokratie und Gerechtigkeit	07
Junge Generation	15
Leiharbeit: Gleiche Arbeit – Gleiches Geld	23
Die IG Metall stärken: Mitglieder halten – Mitglieder gewinnen	29
Qualifizierung – Teilhabe im Betrieb	35
Interkulturelle Öffnung: Unterschiede wahrnehmen, Gemeinsamkeiten stärken	43
Für eine solidarische Gesellschaft: Gegen Rassismus und Ausgrenzung	49



**WERDE AKTIV – GREIF EIN!**  
Gegen Rechtsextremismus,  
Rassismus und  
Diskriminierung

... und jugendkulturelles Engagement  
... nicht nur auf der Straße, sondern bereits



## Vorwort

### Anstoß und Orientierung – Arbeitsmaterial für die Praxis

Das Bildungs-, Ausbildungs- und Arbeitsmarktsystem in Deutschland steckt in einer Krise! Menschen mit Migrationshintergrund sind besonders betroffen. Die Daten und Fakten sind bekannt! Zur Vereinfachung dieser Situation werden gerne kulturalisierende und rassistische Erklärungen herangezogen. Die Ursachen einer verfehlten Integrationspolitik werden verharmlost, strukturelle und alltägliche Diskriminierung verschwiegen und das Scheitern wird dem einzelnen Menschen zugeschrieben. Die politischen und gesellschaftlich verantwortlichen Akteure können sich so entlasten.

Auch wir als IG Metall haben Erklärungen für die Ursachen dieser Misere, die zur Ausgrenzung auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt und damit zur strukturellen Diskriminierung führten.

Wir sind allerdings bereit uns in diese Diskussion kritisch einzumischen um die Situation zu verändern! Wir versuchen im Rahmen unserer betriebs-, tarif- und gesellschaftspolitischen Möglichkeiten diesen Entwicklungen entgegen zu wirken. Das geht nur mit allen Kolleginnen und Kollegen, wenn sie sich an dem Dialog beteiligen, Mut haben sich auseinander zusetzen und Neues zu entwickeln.

### Daher soll diese Broschüre

- eine Orientierung bieten
- Positionen zur Auseinandersetzung vorstellen
- eine Grundlage für die Debatte sein

■ Handlungsfelder für Betriebsräte, Jugendvertretungen und Vertrauensleute sichtbar machen

■ Instrumentarien an die Hand geben.

Diese Broschüre ist nicht vollständig und soll mit den Beiträgen und Ideen aus den Foren nach der Bundesmigrationskonferenz fortgeschrieben und ergänzt werden.

Unser Ziel ist vor allem die migrationspolitische Aktivierung durch öffentlichkeitswirksame Skandalisierung der prekären Situation der Menschen mit Migrationshintergrund durch Kolleginnen und Kollegen mit und ohne Migrationshintergrund zu erreichen

Dazu beizutragen ist Aufgabe aller in der IG Metall.

## **Ressort Migration**

Petra Wlecklik und Hüseyin Aydin

Februar 2011

## Konsequente Gleichstellungspolitik

### Ein Beitrag zu mehr Demokratie und Gerechtigkeit

Das NRW-Arbeitsministerium geht neue Wege: Sie nehmen nur noch anonyme Bewerbungen an. Persönliche Angaben wie Name, Alter, Familienstand, Geschlecht oder auch Nationalität werden der Personalabteilung vorenthalten, auch das klassische Bewerbungsfoto bekommt im ersten Schritt niemand auf den Tisch. Das Bundesfamilienministerium startete ein ähnliches Projekt, an dem vor allem privatwirtschaftliche Unternehmen teilnehmen. Es ist zunächst einmal auf ein Jahr angesetzt. In der Vergangenheit gab es einige Initiativen. Diese sind meist auf der appellativen Ebene geblieben. D.h., bis heute lässt sich Ungleichbehandlung und Diskriminierung feststellen.

Dass bei gleicher Qualifikation der deutsche Bewerber oder die Bewerberin vor dem oder der ausländischen bevorzugt wird, will niemand zugeben, ist jedoch immer häufiger der Fall. Eine Studie des

Instituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) zeigt, dass die Chance zum Gespräch eingeladen zu werden bei Bewerbern mit nicht-deutschen Namen um 14 Prozent sinkt – bei kleineren Betrieben sogar um 24 Prozent. Es sind meist Klein- und Mittelbetriebe, die Bewerberinnen und Bewerber mit einem nicht deutschen Namen zu Vorstellungsgesprächen erst gar nicht einladen. Jugendliche mit türkischen oder islamischen Namen waren von dieser Art struktureller Diskriminierung überdurchschnittlich betroffen.

Diese Tatsachen sind jedoch nicht auf böse Absichten der Verantwortlichen zurückzuführen, sondern es liegt vielmehr ein System von struktureller Diskriminierung vor, das sich kontinuierlich entwickelt hat und bis zum heutigen Tage äußerst stabil ist. Es gibt Regeln, Normen, Routinen, Einstellungen und Verhaltensmuster in Institutionen, die teilweise sogar zunächst neutral erschei-

nen. Sie sind jedoch in gesellschaftliche und betriebliche Strukturen eingebettet, die zu einer ungleichen Behandlung von bestimmten Gruppen führen. Das wird gerne verschwiegen. Die daraus entstehende Aufteilung, die ethnische und geschlechtliche Spaltung der Arbeitsmärkte wird stillschweigend zur Kenntnis genommen, die systematische Ausgrenzung akzeptiert. Diese Schieflage in der Verteilung der Arbeit wird als Normalität hingenommen. Von Chancengleichheit kann nicht die Rede sein. Im Gegenteil, bestimmte Arbeitsverhältnisse und Beschäftigungsfelder bleiben für bestimmte Gruppen verschlossen. Nun gibt es eine Reihe von Erklärungen für diese Schieflage (historische, kulturelle, sprachliche, qualifikatorische). Wenn aber nach Jahrzehnten – trotz aller feststellbaren Veränderungen – nach wie vor eine systematisch zu nennende Ungleichbehandlung vorliegt, dann kann dies eindeutig nicht allein am Verhalten der Gruppe liegen.

„Wenn jahrzehntelang ein Ungleichheitszustand stillschweigend akzeptiert wird, wenn sich kaum jemand um die ungleichen Chancen beim Zugang zu Arbeit, in der Einstellungspraxis kümmert, dann ist eine strukturelle Schlussfolgerung berechtigt, die da lautet: „In unserer Gesellschaft herrscht eine stillschweigende Anerkennung ungleicher Chancen und ungleicher Bedingungen vor. Ungleichheit dominiert als akzeptiertes gesellschaftliches Prinzip über Vorstellungen praktischer Solidarität, denn jegliche Ungleichheit geht auf Kosten einer Gruppe, während die andere profitiert.“ (Brüggemann/Riehle, 2000, S.12)

### **Selbst ein guter Schulabschluss führt nicht zum Ausbildungsplatz**

Fatal wirken sich diese Haltungen vor allem für Jugendliche aus. Der überwiegende Teil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund absolviert die Hauptschule und hat so bereits einen schlechteren Start. Der Abbau von Ausbildungsplätzen (nicht nur in der Metallindustrie) verschärft die Konkurrenz unter Jugendli-

chen mit einem höheren Schulabschluss auf dem Ausbildungsmarkt und lässt die jungen Menschen mit Migrationshintergrund oft chancenlos. So werden gesellschaftlich Zukunftschancen verschenkt und Ressourcen verschwendet. Individuelle Resignation, Perspektivlosigkeit und soziale Ausgrenzung werden gefördert.

### **Nationaler Integrationsplan, ein erster Schritt zur nachholenden Integrationspolitik**

2007 wurde unter Leitung der Bundesregierung der „Nationale Integrationsplan“ (NIP) verabschiedet. Er beinhaltet zehn integrationsrelevante Themenfelder wie frühkindliche Förderung, Bildung, Arbeitsmarkt, Medien, ehrenamtliches Engagement, Sport. Mehr als 376 Akteure und Organisationen aus Bund, Ländern, Kommunen, Wohlfahrtsverbänden, Kirchen, Gewerkschaften und Migranten-selbstorganisationen engagierten sich in Arbeitsgruppen und verpflichteten sich zur Umsetzung.

Auch wenn die Grundstruktur des Nationalen Integrationsplans nicht mehr als

eine appellative Ideensammlung ist, bildet er eine nötige und hilfreiche Plattform für die weitere Arbeit. Das ist allerdings nach mehr als 40 Jahren „defensiver Erkenntnisverweigerung“ und verfehlter Integrationspolitik mehr als notwendig. Das Bekenntnis, dass Deutschland ein Einwanderungsland ist und dass es demnach eine systematische Politik, die diese Realität anerkennt und gestaltet, geben muss, ist von großer Bedeutung.

Vorbehalte und Vorurteile im Hinblick auf Ungleichbehandlung und Diskriminierung werden erwähnt. Jedoch sind in dem Plan keine verbindlichen und konkreten Lösungsansätze zur Beseitigung der strukturellen Ungleichbehandlung erkennbar. Die Maßnahmen richten sich mehr auf den Einzelnen als auf die Veränderung der strukturellen Bedingungen.

Wie bereits im Integrationsbericht (2009), vor allem aber auch auf dem 4. Integrationsgipfel (2010) deutlich wurde, sind kaum messbare Fortschritte erzielt worden. Vor allem im Bereich Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarkt gibt es einen

dringenden Handlungsbedarf. So soll der Nationale Integrationsplan bis 2011 zu einem Nationalen Aktionsplan (NAP) mit konkreten, verbindlichen und überprüfbaren Zielvorgaben weiterentwickelt werden (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2010, S. 2). Es bleibt abzuwarten, ob die bestehende strukturelle Diskriminierung wahrgenommen wird und ob die Vertreterinnen und Vertreter der AG bereit sind, diese Verhältnisse zu ändern.

### **Betriebsfrieden contra Gleichstellung?**

Die vielfältigen gewerkschaftlichen und betrieblichen Veranstaltungen, die im DGB Zwischenbericht 2009 veröffentlicht wurden, machen deutlich, dass der NIP auch für die Gewerkschaften neue und andere Türen aufgestoßen hat. Es ist allerdings auch hier festzustellen, dass die strukturelle Diskriminierung und Ungleichbehandlung in der betrieblichen Praxis konsequenter auf die Tagesordnung gesetzt werden muss. Die verantwortlichen Betriebsräte müssen beraten

und geschult werden, um diese herausfordernde und nicht immer konfliktfreie Arbeit zu gestalten.

Obwohl es ausreichende Instrumentarien wie das Betriebsverfassungsgesetz und betriebliche und tarifvertragliche Vereinbarungen gibt, mit denen diskriminierungsfreie Personal- und Unternehmenspolitik und nachhaltige Integration entwickelt werden könnten, bleiben diese Instrumente häufig ungenutzt. Auch die ersten ansatzweise geführten Debatten zum Thema „Interkulturelle Gleichstellungspolitik“ (IGP) wurden aus unterschiedlichsten Gründen nicht verfolgt (Proll, 2010). Die angebotenen zentralen und regionalen Seminare zur „Umsetzung des AGG“ wurden kaum wahrgenommen.

Wie ist das möglich? Offenbar gibt es sehr unterschiedliche Begriffe von „Normalität“, hinter denen sich weitgehend anerkannte Muster von Ungleichbehandlung verbergen. Es ist wie ein Arrangement, „in dem die Elemente genau zusammen passen: Die einen halten die Verhältnisse für normal, weil sie keine Ungleichbehandlung erkennen (wollen),

die anderen erkennen Ungleichbehandlung, halten sie aber (noch) nicht für veränderbar, sondern eher für normal. Diese Konstellation behindert Veränderungen, befördert auf allen Seiten ein Darüber-Hinwegsehen.“ (Brüggemann/Riehle, 2000, S. 20 ff.). Dieses System ist äußerst stabil und lebendig. Diese so geschaffene Stabilität entsteht zum einen aus einem „Bei uns machen wir das immer so!“, also einem informellen sozialen Kodex des betrieblichen Zusammenlebens, der den Beschäftigten Verhaltenssicherheit im betrieblichen Alltag bietet. Zum anderen gründet sich diese Stabilität auf einer zentralen Regel, dem Leistungsprinzip. Mit dem Leistungsprinzip lassen sich Ungleichheiten im Betrieb objektiv und neutral begründen, sie werden legitim. Ausländische Beschäftigte leisten ihre Arbeit in den unteren Lohngruppen, weil sie eben über weniger sprachliche Fähigkeiten, Qualifikationen usw. verfügen. So kann das Leistungsprinzip Diskriminierung sachlich begründen und zugleich das Gleichheitsprinzip verteidigen: Jedem werden schließlich die Chancen zuer-

kannt. Wer sie nicht realisiert, ist selber Schuld. Diskriminierung wird unter diesen Umständen schwierig nachweisbar. Dieses Arrangement sichert darüber hinaus auch den Betriebsfrieden, denn es verwandelt Ungleichbehandlung in normale und alltägliche Gegebenheiten. Betriebsräte versuchen bestimmte Konflikte zu vermeiden! Aber wenn wir etwas verändern wollen, geht es nicht ohne Konflikte.

Ein erster Schritt wäre es, die Verhältnisse und Strukturen so zu sehen, wie sie sind. Das erfordert Klarheit für Daten und Fakten. Eine systematische Bestandsaufnahme, ein betrieblicher Gleichstellungsbericht, der den Betriebsräten eine solide Grundlage bietet wäre hilfreich. Denn solange Diskriminierung eine Glaubensfrage oder subjektive Meinung ist, solange werden wir in die Fallen der Vermutung und Zuschreibung treten. Es braucht aber auch Mut und einen langen Atem um die Bündnisse und betrieblichen Arrangements aufzukündigen. Vor allem auch dann, wenn ich nicht der oder die Betroffene bin.

Und es ist keine Politik für die anderen, sondern eine Politik mit den anderen. Es ist eine Politik im Sinne der Gerechtigkeit von allen hier lebenden Menschen und ein Beitrag zu mehr Demokratie.

*Gekürzte Fassung eines Beitrags für die Zeitschrift „Wissenschaft und Frieden“, Bonn 1 / 2011.*

## **Literatur:**

Brüggemann, Beate/ Riehle, Rainer (2000): Alltägliche Fremdenfeindlichkeit im Betrieb und gewerkschaftliche Politik. Berlin/Freiburg

Bundesministerium für Arbeit und Soziales(2010): Konzept zum Dialogforum: Arbeitsmarkt und Erwerbsleben. Berlin

Bundesregierung (2007): Der nationale Integrationsplan. Berlin

DGB Bundesvorstand: Partizipation statt Ausgrenzung. 1. Zwischenbericht zur Umsetzung des Nationalen Integrationsplan. Handlungsfelder und Aktivitäten gewerkschaftlicher Integrationspolitik. Juli 2008

Dörre, Klaus/Holst, Hajo: Einschätzungen und Forschungsstand Prekarität. In: IGM- Vorstand-Arbeitskreis Arbeitspolitik und Arbeitsforschung (2010): Beiträge zur Arbeitspolitik und Arbeitsforschung. Frankfurt a.M.

Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen Abt. Bildung und Kultur (2000): Unterschiede wahrnehmen und Gemeinsamkeiten stärken. Düsseldorf

IGM Vorstand: Zeitschrift IG Migration(2008):Nationaler Integrationsplan. 11. Ausgabe. Frankfurt a. M.

ebd.(2009): Zukünftige Migrationsarbeit in betrieb und Gesellschaft. 14. Ausgabe. Frankfurt a.M.

IGM Ressort Migration (2007): Migrationspolitisches Positions- und Arbeitspapier. Frankfurt a. M.

ebd.(2010):, Mehr Fairness und Chancengerechtigkeit. Frankfurt a. M

Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) (2010): Ethnische Diskriminierung am Arbeitsmarkt: Studie belegt Nachteile für Bewerber mit türkischen Namen. Bonn

Wlecklik, Petra (2010): Migrantinnen in der Arbeitswelt. In: Schwitzer, Helga (Hg.): aktiv kompetent mittendrin. Frauenbilder in der Arbeitswelt. Hamburg

Siebenüter, Sandra (2010): Neue Spaltungslinien am Arbeitsmarkt. MigrantInnen in Leiharbeit. Neuburg (Forschungsvorhaben der OBS)

Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V.(2010): Mit Recht zu Qualifizierung und Arbeit. ....

Passage GmbH. Koordinierungsstelle berufsbezogenes Deutsch(2009): „Jetzt habe ich verstanden!“ Hamburg

Proll, Juan (2010): Die Auswirkungen der Weltwirtschaftskrise auf die Situation MigrantInnen in deutschen Betrieben. In: Heinrich Böll-Stiftung-Website Migration-Integration-Diversity (MID)

ThyssenKrupp Magazin (1/2008): Die Kulturdolmetscher. Duisburg  
Vorstand und Gesamtbetriebsrat der Thyssen Stahl AG(1996):Betriebsvereinbarung zur Förderung der Gleichbehandlung aller ausländischen und deutschen Belegschaftsmitglieder. Duisburg



## Junge Generation

### Warum wir uns als Ressort „Migration“ diesem Thema stellen

Im Jahr 2007 hat die große Koalition den Nationalen Integrationsplan (NIP) verabschiedet. Darin wird die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu einem politischen Schwerpunkt der Zukunft erklärt. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände haben sich vor allem in der Arbeitsgruppe „Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarkt“ an der Ausarbeitung und Formulierung des NIP beteiligt. Alle Beteiligten haben sich verpflichtet, die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund durch verstärkte Anstrengungen im Bereich Ausbildung zu fördern.

Diese Anstrengungen sind notwendiger denn je, da eine gute Schulbildung sowie ausreichende Ausbildungs- und Arbeitsplätze zwingende Voraussetzungen für eine erfolgreiche Integrationspolitik darstellen. Von herausragender Bedeutung ist dabei der gleichberech-

tigte Zugang zu Bildung in allen Phasen der Schullaufbahn und Erwerbstätigkeit.

Zahlreiche Studien belegen allerdings, dass bei der Ausbildungsplatzvergabe Jugendliche mit Migrationshintergrund systematisch benachteiligt, also ausgegrenzt und diskriminiert werden. Der Weg in ein gesichertes Erwerbsleben wird dadurch oft frühzeitig verbaut – zum Nachteil der Betroffenen und der Gesellschaft insgesamt.

Für das Ressort Migration der IG Metall spielt das Thema „Junge Generation“ daher eine strategische Rolle.

### Wo die Herausforderungen liegen

2,3 Millionen, das sind ein Viertel der jungen Menschen im ausbildungsfähigen Alter (15 bis 25 Jahre) in Deutsch-

land, haben einen Migrationshintergrund. 1,3 Millionen davon (58 Prozent) besitzen einen deutschen Pass.

Der überwiegende Teil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund beendet die eigene Schullaufbahn lediglich mit dem Hauptschulabschluss. Damit starten sie unter schlechteren Bedingungen ins Arbeitsleben als ihre Altersgenossen, die einen Realschulabschluss oder Abitur vorweisen. Verschärft wird die Situation – auch in der Metallindustrie – durch den Abbau von Ausbildungsplätzen. Jugendliche mit Migrationshintergrund sind hier oft chancenlos.

Ihr Migrationshintergrund stellt bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz ein zusätzliches Hemmnis dar. Denn Jugendliche mit Migrationshintergrund haben bei der Ausbildungsplatzsuche allein aufgrund ihrer Herkunft erheblich schlechtere Chancen als Deutsche ohne Migrationshintergrund. Diese Benachteiligung erfahren sie auch dann, wenn sie gleiche Abschlüsse und vergleichbares Engagement mitbringen. Zu diesem

Ergebnis kommen Ursula Beicht und Mona Granato in ihrem Bericht, den sie im Oktober 2009 für den Gesprächskreis Migration und Integration der Friedrich-Ebert-Stiftung veröffentlicht haben.

■ Demnach erhalten Jugendliche, die einen Hauptschulabschluss vorweisen, in 62 Prozent aller Fälle innerhalb eines Jahres einen Ausbildungsplatz, wenn sie keinen Migrationshintergrund haben. Jugendliche mit Migrationshintergrund dagegen sind nur in 42 Prozent aller Fälle innerhalb eines Jahres bei der Ausbildungsplatzsuche erfolgreich.

■ Bei den Schülern mit Realschulabschluss finden 74 Prozent der Jugendlichen ohne Migrationshintergrund einen Ausbildungsplatz innerhalb eines Jahres, aber nur 55 Prozent der Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

■ 2008 hatte nur jeder elfte Jugendliche ohne Migrationshintergrund keinen beruflichen Abschluss. Bei den

Jugendlichen mit Migrationshintergrund dagegen war das bei fast jedem dritten der Fall.

In der Öffentlichkeit wird diese Diskriminierung meist mit einer „fehlenden Ausbildungsfähigkeit“ entschuldigt. Schließlich eignen sich Schulleistungen besonders gut, um den betrieblichen Ausschluss nach außen zu legitimieren. Die Unternehmen und ihre Verbände machen von dieser Deutungsressource ausreichend Gebrauch.

Entscheidend für den Ausschluss sind aber auch andere Gründe. Darauf weisen Leo Kaas und Christian Manger von der Universität Konstanz in ihrer Studie hin, die sie 2010 im Auftrag des Instituts zur Zukunft der Arbeit in Bonn durchgeführt haben.

Demnach laden 24 Prozent der Klein- und Mittelbetriebe und 14 Prozent der Großbetriebe Bewerberinnen und Bewerber mit einem nichtdeutschen Namen erst gar nicht zu Vorstellungsgesprächen ein – unabhängig davon, wie

gut deren Zeugnisnoten sind. Jugendliche mit türkischen oder islamischen Namen sind von dieser Art struktureller Diskriminierung überdurchschnittlich oft betroffen.

Die Hürden für Jugendliche mit Migrationshintergrund an der ersten Schwelle zwischen Schule und Ausbildung haben zur Folge, dass sie häufig ohne Berufsabschluss bleiben. Zwar werden Jugendliche ohne Schulabschluss oder mit einem schlechten Hauptschulabschluss auf das Übergangssystem zwischen Schule und Beruf verwiesen, dort aber können sie keine voll qualifizierende Ausbildung absolvieren.

Die Folge: Gesellschaftliche Zukunftschancen werden verschenkt und Ressourcen verschwendet. Stattdessen werden individuelle Resignation, Perspektivlosigkeit und soziale Ausgrenzung gefördert.

## Welche Initiativen wir als Ressort Migration gestartet haben

■ Für die Delegiertenversammlungen der IG Metall-Verwaltungsstellen haben wir im November 2010 – nachdem das Thema im Bundesmigrationsausschuss debattiert worden war – den Resolutionsentwurf „Kurswechsel für eine bessere Integration durch bessere Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarkt“ formuliert und im Intranet der IG Metall veröffentlicht.

■ Wir haben zudem eine Muster-Presseerklärung erstellt, die die Verwaltungsstellen der IG Metall nutzen können, um die Öffentlichkeit vor Ort für das Thema zu sensibilisieren.

■ Den Betriebsräten haben wir ein Hintergrundpapier mit Handlungshilfen zur Verfügung gestellt, das die Situation der Berufsausbildung unter Jugendlichen mit Migrationshintergrund beschreibt.

■ Im Rahmen des NIP arbeiteten wir in der Arbeitsgruppe „Ausbildung und Arbeitsmarkt“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales mit.

■ Wir arbeiten im Dialogforum 3 „Arbeitsmarkt und Erwerbsleben“ des Ministeriums für Arbeit und Soziales mit.

■ Wir nehmen an zahlreichen Veranstaltungen teil, um die Öffentlichkeit für dieses Thema zu gewinnen. Dazu zählen u.a. Veranstaltungen

- der IG Metall Bezirksleitungen und Verwaltungsstellen
- der Migrantenselbstorganisationen
- der Bündnispartner (z.B. Interkultureller Rat)
- der Parteien und Stiftungen (z.B. SPD, Die Linke, Friedrich Ebert-Stiftung und Rosa-Luxemburg-Stiftung)
- der Kammern (z.B. Handwerkskammer Hamburg)

## WAS WIR ALS RESSORT MIGRATION VON DEN BETEILIGTEN FORDERN

### Die Betriebsräte fordern wir auf,

■ den Tarifvertrag zur Förderung von Ausbildungsfähigkeit FAF-NRW mit Leben zu füllen.

- die Mitbestimmungsrechte des Betriebsverfassungsgesetzes aktiv und kreativ für eine systematische und interkulturelle Personalpolitik zu nutzen.

- Jugendliche mit schlechten Startchancen in ihrem Betrieb besser zu fördern.

- ausbildungsbegleitende Hilfestellung zu geben, um mehr Jugendliche mit schlechten Startchancen in eine Ausbildung zu bringen.

- Qualifizierungsangebote für betriebliches Ausbildungspersonal zur spezifischen Förderung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund auszubauen.

- für die Schaffung von Ausbildungsplätzen für Jugendliche mit Migrationshintergrund bei der Geschäftsführung zu werben, etwa auf den Betriebsversammlungen oder den Versammlungen der Jugend- und Auszubildenden-Vertretungen.

- die Mittel zu nutzen, die von Bund, Ländern und Bundesagentur für Arbeit in das „Übergangssystem für benachteiligte Jugendliche“ investiert

werden. Hier gibt es die Möglichkeit zur Förderung von Einzelfällen.

- spezielle Betriebsvereinbarungen für benachteiligte Jugendliche zu verhandeln, wie zum Beispiel die Quotierung der Ausbildungsplätze nach Schulabschluss wie bei Porsche.

### **Die IG Metall fordern wir auf,**

- die schwierige Ausbildungssituation der Jugendlichen mit Migrationshintergrund zum Thema zu machen.

- im kommenden Ausbildungsjahr darauf zu achten, dass mehr Jugendliche mit Migrationshintergrund einen Ausbildungsplatz erhalten.

- durch Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur Defizite durch spezielle betriebliche Angebote aufzufangen

- berufsbezogene Qualifizierungsmaßnahmen für Un- und Angelernte nach den Möglichkeiten des „Tarifvertrages Qualifizierung“ anzubieten. Dazu gehören insbesondere Angebote wie „Fachbezogenes Deutsch“.

## Die Politik, Kommunen, die Kammern und die Arbeitgeber in der Region fordern wir auf,

- mehr qualifizierte Kita-Plätze in den Kommunen für Kinder mit Migrationshintergrund einzurichten.
- die Betreuung der Schülerinnen und Schüler bei der Hausaufgabenhilfe in den Schulen zu verbessern.
- mehr Ausbildungsplätze für Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Privatwirtschaft und den Stadtverwaltungen zu schaffen.
- die Zahl der Jugendlichen, die nach ihrer Ausbildung in eine Festanstellung übernommen werden, zu erhöhen.
- Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsberater mit Migrationshintergrund zu qualifizieren.
- mehr un- und angelernte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu qualifizieren.
- interkulturelle Fortbildungen für Ausbilderinnen und Ausbilder durchzuführen.
- eine zielgruppenspezifische Beratung und Weiterbildung in Kombination

mit dem örtlichen Arbeitsmarkt durch mehr Mittel durch die ARGE zu realisieren.

## WELCHE WERKZEUGE / HILFEN WIR ALS RESSORT MIGRATION ZUR VERFÜGUNG STELLEN

- *Zusammenfassung von Daten und Fakten zur Situation der Jugendlichen mit Migrationshintergrund*  
 .....> [igm-migration@igmetall.de](mailto:igm-migration@igmetall.de)
- *Tarifvertrag FAF-NRW für die Metall- und Elektro-Industrie*  
 .....> Verwaltungsstellen der IG Metall im Bezirk NRW
- *Hintergrundpapier zu mehr Fairness und Chancengerechtigkeit durch anonyme Bewerbungen*  
 .....> [http://extranet.igmetall.de/cps/rde/xbcr/extranet/anonyme\\_bewerbungen\\_mitteilung\\_0162921.doc](http://extranet.igmetall.de/cps/rde/xbcr/extranet/anonyme_bewerbungen_mitteilung_0162921.doc)
- *Resolutionsentwurf „Kurswechsel für eine bessere Integration durch bessere Bildung, Ausbildung und Arbeits-*

markt“ für die Delegiertenversammlungen der IG Metall-Verwaltungsstellen, November 2010

→ Intranet der IG Metall → [http://intranet.bo-it.de/cps/rde/xchg/intranet/style.xsl/view\\_41208.htm](http://intranet.bo-it.de/cps/rde/xchg/intranet/style.xsl/view_41208.htm)

IG Metall Verwaltungsstellen und über [igm-migration@igmetall.de](mailto:igm-migration@igmetall.de)

■ *Muster-Presseerklärung für Ortsverwaltungen „Die IG Metall fordert mehr Anstrengungen zur Ausbildung und Weiterbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und gering qualifizierten Migranten“*

→ [igm-migration@igmetall.de](mailto:igm-migration@igmetall.de)

■ *Hintergrundpapier mit Handlungshilfen für Betriebsräte*

→ Intranet [http://intranet.bo-it.de/cps/rde/xchg/intranet/style.xsl/view\\_41208.htm](http://intranet.bo-it.de/cps/rde/xchg/intranet/style.xsl/view_41208.htm)

→ [igm-migration@igmetall.de](mailto:igm-migration@igmetall.de)

■ *Rahmenvereinbarung über das Auswahlverfahren bei Bewerbungen um Ausbildungsplätze (Nach dieser BV sollen 40% der einzustellenden Azubis Hauptschüler und 45% der Azubis Real-*

*schüler sein. Die Chancen von Migrantenkinder auf einen Ausbildungsplatz werden dadurch erhöht.)*

→ Betriebsrat Porsche Stuttgart → [igm-migration@igmetall.de](mailto:igm-migration@igmetall.de)

■ *Verankerung der Situation der Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den Kampagnen der IG Metall (Ressort Migration / FB-MK)*

→ [igm-migration@igmetall.de](mailto:igm-migration@igmetall.de)

■ *Durchführung einer Tagung mit Betriebsräten und JAVen mit Migrationshintergrund zur Situation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, voraussichtlich am 04.07.2011 (Information über*

→ [igm-migration@igmetall.de](mailto:igm-migration@igmetall.de)

■ *Artikel zum Thema: IGMigration, Ausgabe 4 (Februar 2006), Ausgabe 10 (Juni 2008), Ausgabe 16 (Juli 2010)*

→

[http://extranet.igmetall.de/cps/rde/xchg/extranet/style.xsl/view\\_57050\\_57056.htm](http://extranet.igmetall.de/cps/rde/xchg/extranet/style.xsl/view_57050_57056.htm)



**GLEICHE  
ARBEIT?**

**Leiharbeit  
fair gestalten.**

**GLEICHES  
GELD!**

**GLEICHE ARBEIT**



**GLEICHES GELD**

---

Leiharbeit  
fair gestalten.

## Leiharbeit: Gleiche Arbeit – Gleiches Geld

### Warum wir uns als Ressort „Migration“ diesem Thema stellen

Leiharbeit hat sich seit 2003 immer mehr von einem Instrument zur Deckung eines vorübergehenden Personalbedarfs zu einem Lohndumpingwerkzeug entwickelt. Seit der Verabschiedung der Hartz-Gesetze sind viele Betriebe dazu übergegangen, Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter dauerhaft auf Stammarbeitsplätzen einzusetzen.

#### Diese Entwicklung gefährdet

- die Tarifstandards in den Betrieben.
- die Solidarität in der Belegschaft.
- die Tarif- und Betriebspolitik der IG Metall und die Mitbestimmungspolitik der Betriebsräte.
- die Existenz der Arbeitnehmer, die auf Leiharbeit angewiesen sind und von ihrem Lohn nicht leben können.
- die Steuereinnahmen des Staates.
- die Sozialversicherungssysteme.

Menschen mit Migrationshintergrund sind von Leiharbeit – vor allem im Bereich der Hilfstätigkeiten – stärker betroffen als der Bevölkerungsdurchschnitt.

Für das Ressort Migration der IG Metall spielt das Thema „Leiharbeit“ daher eine strategische Rolle. Wir wollen

- die öffentliche Aufmerksamkeit erhöhen.
- den Druck auf die Arbeitgeber verstärken.
- die Attraktivität einer Mitgliedschaft in der IG Metall aufzeigen.
- die Solidarität zwischen Leiharbeitskräften und Stammbeschaften fördern.
- die Prekärisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse verhindern.
- die Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall gegenüber Arbeitgeberverbänden und Regierungen stärken.

## Wo die Herausforderungen liegen

Leiharbeitskräfte verdienen meist deutlich weniger als Festangestellte. Das gilt vor allem für Leiharbeiter, die als Hilfskraft beschäftigt sind. Sie erhalten nur den tariflichen Mindestlohn von 7,60 Euro West / 6,65 Euro Ost und beziehen häufig zusätzliche Sozialleistungen, um über die Runden zu kommen („Aufstocker“). In diesem Hilfskraftsegment werden in der Regel unqualifizierte Personen ohne Berufsausbildung beschäftigt. 60% davon, also überproportional viele, sind Menschen mit Migrationshintergrund.

Viele von ihnen haben in ihren Herkunftsländern eine Ausbildung absolviert, die in Deutschland nicht anerkannt wird. Damit werden sie in zweifacher Hinsicht diskriminiert, wie Dr. Sabine Siebenhüter in ihrer Studie „Leiharbeit und Migranten“ feststellt. „Zum einen werden ihre kulturellen (geistigen) Fähigkeiten genutzt, ohne dass diese bezahlt werden. Zum anderen erfahren sie eine immense Statusab-

wertung, was häufig zu psychischen Problemen führt.“

Besonders erpressbar sind Menschen ohne deutschen Pass, die nur über eine befristete Aufenthaltserlaubnis verfügen. Sie akzeptieren u.a. extrem lange Arbeitswege – mit der Folge, dass sie ihre Familien nur an den Wochenenden sehen. „Sie nehmen diese Hürde in Kauf, um überhaupt Arbeit zu haben und den Aufenthalt in Deutschland zu sichern“, schreibt Siebenhüter.

Dennoch regt sich kaum Widerstand gegen die Verleiher, da viele Menschen mit Migrationshintergrund sich nicht ausreichend über ihre Rechte informieren und informiert werden, Angst um ihren Arbeitsplatz haben oder dem deutschen Rechtssystem nicht vertrauen. Den Leiharbeitsfirmen sind Leiharbeiter ohne deutschen Pass daher als Hilfsarbeiter sehr willkommen.

## WELCHE INITIATIVEN WIR ALS RESSORT MIGRATION GESTARTET HABEN

### Wir haben

- im September 2010 gemeinsam mit der Otto Brenner Stiftung die Studie „Leiharbeit und Migranten“ auf den Weg gebracht.
- Ratgeber für Leiharbeitnehmer in verschiedene Sprachen übersetzt.
- die Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse und die damit verbundenen Folgen für die Menschen mit Migrationshintergrund auf vielen Veranstaltungen thematisiert.
- im Herbst 2010 gemeinsam mit den Migrationsausschüssen auf Bundes-, Bezirks- und Ortsebene für die IG Metall-Kampagne „Gemeinsam für ein gutes Leben“ mobilisiert.
- die prekäre Lage der Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund auf Veranstaltungen der Migranten-Selbstorganisationen, der Parteien und der Stiftungen dargestellt.

## WAS WIR ALS RESSORT MIGRATION VON DEN BETEILIGTEN FORDERN

### Die Politik fordern wir auf,

- gesetzlich zu regeln, dass Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmer bei gleicher Arbeit den gleichen Lohn wie Festangestellte erhalten.
- einen Mindestlohn von mindestens 8,50 Euro einzuführen.
- die Höchstüberlassungsdauer auf sechs Monate zu beschränken.
- die Entleiher bei längerer Beschäftigung zur Übernahme der Leiharbeiter zu verpflichten.
- die Ausbildungen, die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Migrationshintergrund in ihren Herkunftsländern absolviert haben, in Deutschland anzuerkennen.
- das Aufenthaltsrecht für Menschen mit Migrationshintergrund zu sichern.

### Die Betriebsräte fordern wir auf,

- sich aktiv gegen die Ausweitung der Leiharbeit im Betrieb zu stemmen.
- ihre Mitbestimmungsmöglichkeiten beim Einsatz von Leiharbeitnehmer

rinnen und Leiharbeitnehmern voll auszuschöpfen.

- sich für die Begrenzung auf vorübergehende Arbeit und die Übernahme der Leiharbeitnehmer durch den Entleiher einzusetzen.

- Leiharbeitsbeauftragte im Betriebsrat zu benennen.

- die Probleme der Leiharbeit in den Betrieben zu thematisieren.

- die Arbeitsbedingungen für Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmer deutlich zu verbessern.

### **Die IG Metall fordern wir auf,**

- sich durch tarifliche Regelungen in der Elektro- und Metall-Industrie für eine Höchstüberlassungsdauer von sechs Monaten einzusetzen.

- die Übernahme durch den Entleiher bei längerer Beschäftigung einzufordern.

- in allen Verwaltungsstellen die Betreuung der Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmer durch zuständige Sekretärinnen oder Sekretäre sicherzustellen.

- Leiharbeiterinnen und Leih-

arbeitnehmern mehr Möglichkeiten zum mitmachen zu bieten, etwa durch Mitgliederversammlungen vor Ort.

- die Regierenden durch öffentlich wirksame Aktionen und Demonstrationen unter Druck zu setzen.

### **Die Unternehmen fordern wir auf,**

- den Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern bei gleicher Arbeit den gleichen Lohn wie Festangestellten zu zahlen.

- die gültigen Tarifverträge der Elektro- und Metall-Industrie für die Leiharbeiternehmer anzuwenden.

- betriebliche Regelungen zur Beseitigung der Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmer nicht zu blockieren.

- die betriebliche Weiterbildung für Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmer zu öffnen.

- diese nach spätestens sechs Monaten in eine Festanstellung zu übernehmen

- und diese nur für vorübergehende Arbeiten und höchstens für drei Monate einzusetzen.

■ Arbeitsplätze für An- und Ungelernte nicht durch billigere Leiharbeit zu ersetzen.

### **Die Kollegen und Kolleginnen mit Migrationshintergrund fordern wir auf,**

■ sich aktiv für die Verbesserung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen einzusetzen.

■ die Informationsmaterialien der IG Metall zur Leiharbeit unter den Migranten bekannt zu machen.

■ gemeinsam mit der IG Metall für faire Arbeitsbedingungen einzutreten.

■ sich gewerkschaftlich zu organisieren.

■ sich in den Verwaltungsstellen an der migrationspolitischen Arbeit der IG Metall zu beteiligen.

■ bei den Vertrauensleute- und Betriebsratswahlen zu kandidieren.

■ die Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote der IG Metall zu nutzen.

### **WELCHE WERKZEUGE / HILFEN WIR ALS RESSORT MIGRATION ZUR VERFÜGUNG STELLEN**

■ *Analyse / Forderungen der IG Metall zum Thema Leiharbeit*

→ [www.igmetall.de](http://www.igmetall.de) → <http://www.gleichearbeit-gleichesgeld.de>

■ *Ratgeber für Beschäftigte in Leiharbeit*

→ Verwaltungsstellen der IG Metall

■ *„Leiharbeit und Migranten“, Studie der Otto-Brenner-Stiftung*

→ [igm-migration@igmetall.de](mailto:igm-migration@igmetall.de), ab August 2011

■ *Tarifverträge der IG Metall und des DGB mit den Bundesverbände IGZ und BZA*

→ Verwaltungsstellen der IG Metall



## Die IG Metall stärken: Mitglieder halten – Mitglieder gewinnen

### Warum wir uns als Ressort „Migration“ diesem Thema stellen

Ob die IG Metall handlungs- und durchsetzungsfähig ist, darüber entscheidet die Mitgliederstärke im Betrieb. Gleiches gilt für die Frage, ob sie als Gewerkschaft überbetriebliche Solidarität und Wirkungskraft entwickeln, Unterbietungskonkurrenz verhindern und faire Wettbewerbsbedingungen durchsetzen kann. Weil alle Menschen mit Migrationshintergrund dafür gezielt in die Mitgliederwerbung einbezogen werden müssen, spielt das Thema „Mitgliederwerbung“ für das Ressort Migration der IG Metall eine strategische Rolle.

### Wo die Herausforderungen liegen

Die IG Metall hat sich Ende der 1960er Jahre für die ausländischen Kolleginnen und Kollegen geöffnet und seitdem versucht, diese Zielgruppe systematisch zu organisieren. Der Vorsitzende Berthold Huber bezeichnet diese Initiative „als einen der größten Erfolge der IG Metall

in der Nachkriegsgeschichte“. Laut einer Analyse des DGB liegt das Potential für neue Mitglieder bei mehr als 600.000 Beschäftigten. Vermutlich ein Fünftel davon sind Menschen mit Migrationshintergrund.

Zurzeit entwickeln sich die Mitgliederzahlen (von 216.646 im Dezember 2008 auf 193.275 Mitglieder im Januar 2011 laut Mitgliederstatistik der IG Metall) allerdings nach unten statt nach oben. Kolleginnen und Kollegen ohne deutschen Pass treten, das zeigen unsere Statistiken, überproportional häufig aus der IG Metall aus oder werden von den Mitgliedslisten gestrichen.

Ein Grund dafür: Menschen mit Migrationshintergrund rutschen sehr viel häufiger in die Arbeitslosigkeit oder prekäre Arbeitsverhältnisse als deutsche Beschäftigte. Dr. Sabine Siebenhüter hat in ihrer Studie „Leiharbeit und

Migranten“ festgestellt, dass der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund bei Hilfskräften in Leiharbeit rund 70 Prozent beträgt und damit ihren Anteil an der Gesamtbevölkerung bei weitem übersteigt. Weit unter dem Bevölkerungsschnitt dagegen sind die Einkommen, die Menschen mit Migrationshintergrund auf dem deutschen Arbeitsmarkt erzielen.

Zudem erreichen viele Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund in den nächsten Jahren das Rentenalter. Es ist daher damit zu rechnen, dass sie dann nicht mehr als Vollbeitragszahler zur Verfügung stehen oder ihre Mitgliedschaft sogar ganz kündigen.

## WELCHE INITIATIVEN WIR ALS RESSORT MIGRATION GESTARTET HABEN

### Wir

- konzipieren und führen Seminare und Veranstaltungen z.B. zum Thema Rückholmanagement und Mitglie­der­werbung für russischsprachige Beschäftigte durch.
- unterstützen die Migrantenaus­schüsse vor Ort und in den Bezirken.
- beraten Betriebsräte und Vertrauensleute mit Migrationshintergrund.
- qualifizieren Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund als Referentinnen und Referenten für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit.
- unterstützen Betriebsratswahlen, indem wir Informationsmaterialien in den unterschiedlichen Muttersprachen bereitstellen.
- entwickeln zielgruppenspezifische Materialien für Beschäftigte mit Migrationshintergrund.
- sensibilisieren die Vorstandsbe­reiche für migrationspolitische Fragestellungen und Lösungsansätze.
- legen mit der IGMigration dreimal

pro Jahr unsere eigene, migrationspolitische Zeitung auf.

- veröffentlichen Handlungshilfen für Betriebsräte, um aufzuzeigen, wie sich die Ausbildungssituation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund verbessern lässt.

- organisieren einmal pro Jahr eine Tagung auf Bundesebene (Bundesmigrationstagung).

## **WAS WIR ALS RESSORT MIGRATION VON DEN BETEILIGTEN FORDERN**

### **Die IG Metall fordern wir auf,**

- Beschäftigte mit Migrationshintergrund in ihren Werbekampagnen bedarfsgerecht und ggf. zielgruppenspezifisch anzusprechen.

- bessere und verbindliche Beteiligungsmöglichkeiten vor Ort (z.B. betriebliche Jugendarbeit, Betriebsratsarbeit, Tarifkommissionen, Migrationsausschüsse) anzubieten, um Beschäftigte mit Migrationshintergrund für die Gewerkschaftsarbeit zu begeistern.

- kulturelle und sprachliche Verschiedenheiten anzuerkennen und in

die Gewerkschaftsarbeit einzubeziehen (z.B. durch die Übersetzung von Werbematerialien und eine interkulturelle Öffnung).

- geeignete Prozesse in den Betrieben zu installieren, um ausscheidende Mitglieder mit Migrationshintergrund zu informieren und sie in der IG Metall zu halten.

- die Werbekampagnen der letzten zwei Jahren in ausgewählten Betrieben zu analysieren – mit dem Ziel neben den aktiven Vertrauensleuten, Betriebsräten und den Vertretern der Jugend- und Ausbildungs-Vertretungen Mitstreiterinnen und Mitstreiter mit Migrationshintergrund zu finden.

- die „neuen Aktivistinnen und Aktivistinnen“ zu unterstützen und ihnen geeignete Hilfsmittel zur Verfügung zu stellen, damit ihr Engagement Früchte trägt.

- den Qualifizierungsbedarf der Werberinnen und Werber mit Migrationshintergrund im Hinblick auf inhaltliche und kommunikative Kompetenzen abzuklären.

- vorhandene Workshop-Konzeptionen fortzuschreiben und diese Schulungen durchzuführen.
- den gewerkschaftlichen Betriebsplan in den Betrieben umzusetzen.

### **Die Betriebsräte fordern wir auf,**

- sich aktiv gegen Diskriminierung in den Betrieben einzusetzen.
- die Kollegen und Kolleginnen mit Migrationshintergrund in den Betrieben zu fördern.
- Berufsabschlüsse, die im Ausland erworben wurden, bei der Entgelt-Einstufung zu berücksichtigen.
- darauf zu achten, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund nicht nur in den gewerblichen, sondern auch in den kaufmännischen Berufen eine Ausbildungschance erhalten.
- die Kolleginnen und Kollegen in die Betriebsratsarbeit einzubeziehen.
- die Mitarbeit von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den Jugend- und Ausbildungs-Vertretungen zu fördern.
- sich für die Weiterbildung von an- und ungelernten Beschäftigten einzusetzen.

- einen Ausschuss für die Gleichstellung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu gründen.

- sich für die Benennung eines Migrationsbeauftragten durch den Arbeitgeber einzusetzen.
- sich für die interkulturelle Öffnung des Betriebes einzusetzen.
- die Betriebsratsarbeit stärker mit der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit zu verzahnen.

### **WELCHE WERKZEUGE / HILFEN WIR ALS RESSORT MIGRATION ZUR VERFÜGUNG STELLEN**

■ *„Mehr Fairness und Chancengerechtigkeit“*

→ [igm-migratio@igmetall.de](mailto:igm-migratio@igmetall.de) →

[http://extranet.igmetall.de/cps/rde/xcr/extranet/anonyme\\_bewerbungen\\_mitteilung\\_o162921.doc](http://extranet.igmetall.de/cps/rde/xcr/extranet/anonyme_bewerbungen_mitteilung_o162921.doc)

■ *„Von Novosibirsk nach Nürnberg“, Handlungshilfe für die Werbung russischsprachiger Menschen*

→ [http://extranet.igmetall.de/cps/rde/xbr/extranet/docs\\_ig\\_metall\\_xcms\\_15](http://extranet.igmetall.de/cps/rde/xbr/extranet/docs_ig_metall_xcms_15)

1767\_\_2.pdf

.....> [igm-migration@igmetall.de](mailto:igm-migration@igmetall.de)

■ *Verschiedene Broschüren, z.B. „Leistungen der IG Metall“, „Als Mitglied hat man es besser“ sowie die Beitrittserklärung in den Sprachen englisch, serbisch, kroatisch, türkisch, russisch und polnisch.*

.....> Verwaltungsstellen der IG Metall

■ *Beispiele, die zeigen, wie Mitgliederwerbung funktionieren kann*

.....> Verwaltungsstellen der IG Metall .....>  
[igm-migration@igmetall.de](mailto:igm-migration@igmetall.de)

■ *Schulungen für die Mitgliedererwerbung und Mitgliederbindung für Betriebe und Verwaltungsstellen*

.....> [igm-migration@igmetall.de](mailto:igm-migration@igmetall.de)

■ *Schulungen von Betriebsräten, JAV und Vertrauensleuten mit Migrationshintergrund zur Umsetzung des Nationalen Integrationsplans/Nationale Aktionsplan*

.....> [igm-migration@igmetall.de](mailto:igm-migration@igmetall.de)

■ *Zielgruppenspezifische Werbematerialien für Arbeitslose, Hartz IV-Bezieher, Rentner und Frauen (ab März 2011)*

.....> Verwaltungsstellen der IG Metall .....>  
[igm-migration@igmetall.de](mailto:igm-migration@igmetall.de)

# Fachdeutsch für Schweißer

**BILDUNG  
INTEGRIERT**

Bei HDW absolvieren Kollegen mit Migrationshintergrund Deutschkurse zur Vorbereitung auf Schweißer-Prüfungen. Im U-Boot-Bau sind diese Prüfungen seit einiger Zeit Pflicht.



Foto: Christian Hager / dpa / pa



Foto: Thomas Scheibel / photothek.net



Foto: Carsten Bremer / dpa / pa

Mit »Deutsch am Arbeitsplatz« topfit zur Schweißerprüfung.

Obwohl die Beschäftigten bei der Kieler HDW-Werft zum Teil seit Jahrzehnten anspruchsvolle Schweißarbeiten im U-Boot-Bau durchführen, müssen sie seit einiger Zeit dafür eine schriftliche Prüfung absolvieren. Die darin verwendete Fachsprache ist für deutsche Muttersprachler schon nicht einfach, die Prüfung stellt Kolleginnen und Kollegen mit Deutsch als Zweitsprache vor

große Probleme. Die möglichen Konsequenzen: Ohne Schweißer-Zertifikat droht der Verlust des Arbeitsplatzes, der Werft gehen erfahrene Facharbeiter verloren.

**Gemeinsamer Erfolg.** Auf einem Seminar des Migrations-Ausschusses im Bezirk Küste kam der Kontakt zu »Passage« zustande. Der Hamburger Verein ist Mitglied im Kompetenzzentrum Pro

Qualifizierung und bietet arbeitsplatzbezogene Deutschkurse an. Gleichzeitig gelang es dem Betriebsrat, die Personalleitung von HDW von der Notwendigkeit der Kurse zu überzeugen.

Alle Schweißer mit Migrationshintergrund werden auf Kosten von HDW weitergebildet. Die Fortbildungen sind individuell auf den Einzelnen zugeschnitten. Damit die Arbeit läuft, finden die Weiterbildungen nach der Arbeitszeit statt. Die Zeitgutschriften kann man später ausgleichen.

Im Migrationsausschuss finden bereits Überlegungen statt, das Modell auf andere Branchen, Betriebe und Bezirke auszuweiten. »Die Vorarbeit ist geleistet, jetzt geht es darum, den Ansatz weiter zu verbreiten«, erklärt Barbara Winkler, Betriebsrätin bei Motorola, Mitglied im Migrationsausschuss Bezirk Küste und vereidigte Dolmetscherin. ■

Volker.Beck@igmetall.de

Lernmaterial, Netzwerke und Ratgeber zum Thema »berufsbezogener Zweitsprachunterricht«:  
 [www.deutsch-am-arbeitsplatz.de](http://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de)

## Qualifizierung – Teilhabe im Betrieb

### Warum wir uns als Ressort „Migration“ diesem Thema stellen

Der Strukturwandel in der deutschen Wirtschaft geht weiter. Unabhängig von auf- oder abschwingenden Konjunkturphasen verlagern deutsche Unternehmen Arbeitsplätze mit niedrigem Qualifikationsprofil ins Ausland. Mit ihrer großen Wertschöpfungstiefe ist die Metall- und Elektroindustrie von dieser Entwicklung besonders betroffen. Allein in der Wirtschaftskrise der Jahre 2009 / 2010 wurden hierzulande mehr als 200.000 Arbeitsplätze abgebaut.

Gleichzeitig steigt das Qualifikationsprofil für die verbleibenden Arbeitsplätze. Der zunehmende Anteil von Informations- und Kommunikationstechnologien verlangt immer mehr technisches Know-how, während neue Formen der Arbeitsorganisation Kompetenzen wie Team- und Kommunikationsfähigkeit unabdingbar machen. Zudem wächst die Zahl der Prüfungen und Zertifizierungen, die die Beschäftigten

ablegen müssen. Ohne fachkompetente Ausdrucksformen in Wort und Schrift sind diese Herausforderungen nicht zu meistern.

Kontinuierliche Weiterbildung (Stichwort: Lebenslanges Lernen) ist daher eine der wesentlichen Ressourcen, die die Menschen in der modernen Arbeitswelt für sich erschließen müssen. Menschen mit Migrationshintergrund gehen dabei – statistisch gesehen – unter sehr viel schlechteren Bedingungen an den Start als Menschen, die in Deutschland geboren wurden.

Für das Ressort Migration der IG Metall spielt das Thema „Qualifizierung“ daher eine strategische Rolle. Die Teilhabe in allen gesellschaftlichen Feldern ist ein wichtiger Schlüssel zur Integration. Von herausragender Bedeutung ist dabei der gleichberechtigte Zugang zu Bildung in allen Phasen der Schullaufbahn und Erwerbstätigkeit.

## Wo die Herausforderungen liegen

Menschen mit Migrationshintergrund leiden stärker unter unsicheren Arbeitsverhältnissen als der Bevölkerungsdurchschnitt.

### Sie

- üben doppelt so häufig gering qualifizierte Tätigkeiten aus wie Einheimische (46,6 % gegenüber 24,9%).
- arbeiten häufig in fachfremden Tätigkeitsfeldern und prekären Beschäftigungsverhältnissen.
- sind doppelt so häufig von Arbeitslosigkeit betroffen wie Menschen ohne Migrationshintergrund. Das gilt in besonderem Maße für Ältere und Frauen. Ausländer im Alter von 55 bis 64 Jahren sind nur noch zu 40% erwerbstätig (Deutsche: 50%). Die Erwerbsquote bei ausländischen Frauen liegt bei rund 42% (Deutsche: 62%). Auch beim Qualifikationsprofil kämpfen Menschen mit Migrationshintergrund mit deutlichen Nachteilen.
- Der Anteil von Personen mit niedrigem Qualifikationsprofil liegt mit 40%

bei Ausländern doppelt so hoch wie bei deutschen Erwerbstätigen. Bei türkischstämmigen Menschen sind es sogar 60%.

- Ausländische Beschäftigte weisen nur halb so oft ein mittleres Qualifikationsprofil vor wie ihre deutschen Kolleginnen und Kollegen.
- Jüngere Ausländer (15- bis 33-Jährige) bringen die gleichen Defizite mit wie ihre älteren Landsleute. Die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen wäre daher gerade für diese Bevölkerungsgruppe äußerst wichtig. Das Gegenteil aber ist der Fall. Nach Ergebnissen des Berichtssystems Weiterbildung (BSW) nehmen Menschen mit Migrationshintergrund mit einer Quote von insgesamt 13% nur halb so oft an Weiterbildungsmaßnahmen teil wie Deutsche. Dabei bestehen große Unterschiede je nach Herkunft. Während sich rund 30% der deutschstämmigen und 20% der polnischstämmigen Migranten beruflich weiterbilden, sind es bei den italienischstämmigen nur 13 % und bei den türkischstämmigen lediglich knapp 9%.

Zwar gibt es positive Tendenzen bei einzelnen Migrantengruppen. Trotz der Vereinbarungen, die im Nationalen Integrationsplan (NIP) von 2007 getroffen wurden, konnten laut Integrationsmonitoring bis 2009 aber keine Fortschritte gemessen werden. Damit bestehen die beklagten Integrationsdefizite und strukturellen Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt fort.

Zudem ist eine zielgruppenspezifische Förderung, wie sie das Arbeitsförderungsgesetz (AFG) vorsieht, bis heute nicht in die Sozialgesetzbücher (SGB) II und III übernommen worden. Bis auf wenige Ausnahmen, wie z.B. die Sprachförderung, sehen die arbeitsmarktpolitischen Regelinstrumente damit keine spezifischen Beratungs- und Weiterbildungsangebote vor.

## WELCHE INITIATIVEN WIR ALS RESSORT MIGRATION GESTARTET HABEN

- 2009 haben wir die „Wochen für Weiterbildungen“ genutzt, um durch Vorträge die öffentliche Aufmerksamkeit für das Thema zu steigern.
- In den Seminaren, die auf regionaler Ebene zur „Umsetzung des Nationalen Integrationsplans in die betriebliche Praxis“ stattfinden, haben wir verstärkt die „Entwicklung einer interkulturellen Personal- und Gleichstellungspolitik“ thematisiert.
- In Kooperation mit dem DGB Bildungswerk Bund haben wir diese Seminare in den Jahren 2008 und 2009 weiterentwickelt und durch die Themen „Beschäftigungssicherung und Qualifizierung unter migrationspolitischer Sicht“ sowie „Fachbezogenes Deutsch am Arbeitsplatz“ ergänzt.
- Ein Ergebnis dieses Prozesses war das Projekt HDW Kiel. Hier führten wir eine Qualifizierung von Schweißern durch, die 2011 weiterentwickelt wird. In diesem Zusammenhang haben wir auch

eine Checkliste für Betriebsräte erarbeitet.

## WAS WIR ALS RESSORT MIGRATION VON DEN BETEILIGTEN FORDERN

### Die Politik fordern wir auf,

- dem Fachkräftemangel u.a. durch ein Bundesrahmengesetz zur Weiterbildung zu begegnen. Alle Beschäftigten müssen einen Anspruch auf eine qualifizierte Beratung erhalten, die ihren beruflichen Qualifikationsbedarf durch die Bundesagentur für Arbeit oder durch von ihr beauftragte, qualifizierte Berater ermittelt.

- die Bundesagentur für Arbeit zu einer Arbeitsversicherung weiterzuentwickeln – mit dem Schwerpunkt der Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit durch ein Recht auf Bildung und Weiterbildung.

- die Zahl der gering qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch eine neue Bildungsoffensive zu verringern. Davon sollen vor allem wenig qualifizierte Jugendliche und

junge Erwachsene aus Familien mit Migrationshintergrund profitieren.

- die Anerkennungsverfahren für ausländische Abschlüsse und Qualifikationen zu erleichtern. Davon sind zurzeit rund 300.000 Menschen betroffen. Sie benötigen nachvollziehbare und bundesweit einheitliche Regeln, ob und wie ihr im Heimatland erworbener Ausbildungsabschluss in Deutschland anerkannt wird. Die Höhe der Gebühren darf dabei nicht zum Hinderungsgrund für die Anerkennung werden.

- die Datenerhebung zu verbessern. Beispielsweise liegen heute keine differenzierten Daten zur Arbeitslosigkeit von spezifischen Bevölkerungsgruppen (z.B. Eingebürgerte mit Migrationshintergrund) vor. Häufig wird daher auf Behelfs-Daten der Ausländerstatistik oder des Mikrozensus 2007 zurückgegriffen. Bei den Datenquellen zur Weiterbildungsbeteiligung von Migranten ist die Quellenlage ebenfalls dürftig. Zu den wenigen Quellen zählen das Berichtssystem Weiterbildung (BSW) als Langzeituntersuchung zur Weiterbildungsbeteiligung der deutschen Wohn-

bevölkerung im Alter von 19 bis 64 Jahren sowie Einzelangaben aus Volkshochschulstatistiken.

### **Die Unternehmen fordern wir auf,**

- die fachlichen und kommunikativen Kompetenzen von Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern und ihre spezifische Weiterbildung als systematische Personalentwicklung zu begreifen, die dem viel beschworenen Facharbeitermangel vorbeugen kann.
- einen differenzierten Gleichstellungs- sowie Weiterbildungsbericht zu erstellen, und diesen mit der Interessenvertretung und den Beschäftigten zu beraten und umzusetzen. Beispielsweise sollten Sprachkurse entwickelt werden – das belegen empirische Untersuchungen – die einen Bezug zur betrieblichen Praxis und fachlicher Qualifizierung aufweisen, um den klassischerweise nur geringen Wirkungsgrad reiner Sprachkurse zu steigern.

### **Die IG Metall fordern wir auf**

- die gewerkschaftliche Tarifpolitik im Bereich der beruflichen Weiterbil-

dung weiter auszubauen und gewerkschaftseigene Konzepte und Strategien für ein berufsbegleitendes, lebenslanges Lernen zu ergänzen.

- die Tarifverträge zur Qualifizierung flächendeckend umzusetzen.
- in den Betrieben deutlich zu machen, dass die Beschäftigten mit ihren Qualifizierungsinteressen bei der IG Metall gut aufgehoben sind. Die IG Metall kämpft dafür, dass alle eine Chance erhalten, die notwendigen Veränderungen mitzugestalten.

### **Die Betriebsräte fordern wir auf,**

Instrumentarien wie das BetrVG und den Tarifvertrag Qualifizierung besser zu nutzen. Gemäß BetrVG § 80 (allgemeine Aufgaben), § 92 (Personalplanung), § 92a (Beschäftigungssicherung) und §§ 96-98 (Berufsbildung) fällt den Betriebsräten eine wichtige Aufgabe zu, wenn es darum geht,

- Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung zu machen, die insbesondere neue Formen der Arbeitsorganisation, Änderungen der

Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe berücksichtigen.

- sich Konzepte zur Beschäftigungssicherung durch Innovation anzueignen.
- systematische Qualifizierung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer voranzutreiben.
- Netzwerke wie „Integration durch Qualifizierung – IQ“ und finanzielle Mittel sowie arbeitsmarkt- und tarifpolitische Instrumentarien zu nutzen.
- einen differenzierten Gleichstellungsbericht zu erstellen.
- eine zielgruppenspezifische und passgenaue Beratung anzubieten.

### **Die Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund fordern wir auf,**

- Weiterbildung als Investition in die eigene Zukunft zu begreifen.
- Qualifizierungsangebote stärker als bisher anzuregen und zu nutzen.
- die Angebote der IG Metall zu nutzen.
- die Schlagkraft der IG Metall durch eine aktive Mitgliedschaft zu stärken.

### **WELCHE WERKZEUGE / HILFEN WIR ALS RESSORT MIGRATION ZUR VERFÜGUNG STELLEN**

- *Checkliste für den BR: Knackpunkte für die Anbahnung, Durchführung sowie für die Sicherung der Nachhaltigkeit von innerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen für sogenannte gering qualifizierte MitarbeiterInnen*  
 .....> zu beziehen über [igm-migration@igmetall.de](mailto:igm-migration@igmetall.de)
- *Artikel „Fachdeutsch für Schweißer“*  
 .....> erschienen in der „Metallzeitung“6, 2010

- *Tarifvertrag Qualifizierung. Handlungshilfe für Betriebsräte*  
 .....> [http://extranet.igmetall.de/cps/rde/xchg/extranet/style.xsl/view\\_31962.htm](http://extranet.igmetall.de/cps/rde/xchg/extranet/style.xsl/view_31962.htm)

Μαζί για μια καλή ζωή!

GEMEINSAM FÜR EIN  
GUTES LEBEN



Insieme per la qualità della vita Wspólnie dla dobrego

Juntos por uma vida boa Tous ensemble pour vivre bien

Заједно за добар живот!

**ALLE MENSCHEN SIND DEUTSCHLANDS REICHTUM!**

Vamos juntos a la vida feliz Go for a good life!

Вместе за хорошую жизнь Zajedno za dobar život!

יחד במשך חיים טובים iyi bir yaşam için el ele

معاً من أجل حياة طيبة



## Interkulturelle Öffnung: Unterschiede wahrnehmen, Gemeinsamkeiten stärken

### Warum wir uns als Ressort „Migration“ diesem Thema stellen

Über das Thema „Interkulturelle Öffnung“ wird seit einigen Jahren auch in Deutschland zunehmend intensiv diskutiert. Der Grund: Vor allem in den Ballungsgebieten wächst der Anteil junger Menschen mit Migrationshintergrund. Dort werden vier von zehn der unter 30-Jährigen künftig ausländische Wurzeln haben.

Die interkulturelle Öffnung sieht daher eine strukturelle und organisatorische Veränderung von Verwaltungen, Betrieben und Verbänden vor. Die Organisationen sollen allen Beschäftigtengruppen gleiche Zugangs- und Aufstiegschancen ermöglichen und sich ihnen unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Alter öffnen. Ziel ist es, die demokratische Teilhabe aller hier lebenden Menschen zu erweitern.

Eine technokratische Modernisierungsstrategie wird diesem Ziel allerdings

nicht gerecht, da weder Organisationen noch ihre Mitarbeiter in starren Hierarchien wirklich lernen oder sich verändern können. Wichtige Bausteine stellen daher interkulturelle Fortbildungen und die Umsetzung von Förderprogrammen dar. Aber auch sie greifen insgesamt zu kurz, wenn der Prozess nicht von einer Kultur der Anerkennung und Wertschätzung begleitet wird.

Das Ressort Migration der IG Metall betrachtet die Umsetzung einer interkulturellen Öffnung und Gleichstellungspolitik sowie die Umsetzung des Ausländerförderprogramms von 2003 als strategische Aufgabe. Interkulturelle Öffnung bedeutet für uns

- die bestehenden Strukturen kritisch zu analysieren.
- die Organisations-, Personal- und Qualitätsentwicklung zu verändern.
- eine Querschnittsaufgabe und

Gesamtstrategie zu entwickeln.

■ Unterschiede wahrzunehmen und Gemeinsamkeiten zu stärken.

## Wo die Herausforderungen liegen

Seit Ende der 80er Jahre finden Konzepte des Interkulturellen Managements – meist eingebettet in den Begriff des „Diversity-Managements“ – besonders in den USA, Großbritannien und den Niederlanden zunehmende Verbreitung. In Deutschland wurde der Diversity-Management-Ansatz in der Regel zunächst in international agierenden Konzernen eingeführt. Erst mit der Verbreitung der Charta der Vielfalt 2007 stieg seine öffentliche Wahrnehmung.

Die Diskussionen um eine interkulturelle Öffnung in Deutschland nahmen ihren Anfang vor allem in der sozialen Arbeit. Die Zuwanderung von Menschen anderer Herkunft und die damit verbundene wachsende Bevölkerungsvielfalt stellte die in diesem Umfeld tätigen Institutionen zuerst vor neue Herausforderungen. Die Dienste erreichten die

Menschen mit Migrationshintergrund häufig nicht mehr, weil unterschiedliche Barrieren den Zugang verhinderten. Das Gebot der Chancengleichheit und der sozialen Gerechtigkeit gab aber den Anspruch vor, für alle Einwohnerinnen und Einwohner Unterstützung und Hilfe anzubieten.

In den Gewerkschaften wurde diese Debatte nur ansatzweise und eher ablehnend geführt. Gemeinsam mit der Bildungsabteilung der Gewerkschaft HBV wurde 2000 die Handlungshilfe „Unterschiede wahrnehmen und Gemeinsamkeiten stärken“ veröffentlicht. Der darin beschriebene Ansatz der Interkulturellen Gleichstellungspolitik (IGP) wurde jedoch in der gewerkschaftlichen Arbeit weder konsequent aufgegriffen noch weiterentwickelt.

IGP greift viele Elemente des Diversity-Managements auf, versucht jedoch gleichzeitig, sich von einseitigen, an Unternehmensinteressen konzentrierten Ansätzen zu befreien und den Prozess der Demokratisierung in den Blick

zu nehmen. Zudem fordert IGP, einen statischen Kulturbegriff zu überwinden, der in der Praxis zu kulturalisierenden und oberflächlichen Zuschreibungen führt. Allerdings änderte die Debatte um IGP letztlich nichts daran, dass die ökonomische, soziale und politische Ungleichheit und die damit einhergehende Diskriminierung und Ausgrenzung von Menschen mit Migrationshintergrund stetig zugenommen hat.

### WELCHE INITIATIVEN WIR ALS RESSORT MIGRATION GESTARTET HABEN

■ Wir nutzen die Handlungshilfe „Unterschiede wahrnehmen und Gemeinsamkeiten stärken“ als Grundlage für unsere Arbeit. Sie bietet geeignete Ansatzpunkte für eine Debatte, die sich nicht allein auf die Umsetzung des Ausländerförderprogramms (AFP) verengt, sondern eine Strategie der Anerkennung und Wertschätzung unterstützt.

■ Gleichwohl haben wir versucht, die Chancen des AFP zu nutzen. Beispielsweise haben wir 2007 ein Pilot-

projekt im Bezirk NRW gestartet, dieses Programm umzusetzen. Aufgrund personeller Veränderungen im Bezirk NRW konnte das Projekt allerdings nicht zu Ende geführt werden. Eine Neuauflage, gegebenenfalls in einem anderen IG Metall-Bezirk, ist vorgesehen.

■ 2008 haben wir die Organisationswahlen im Hinblick auf eine interkulturelle Öffnung ausgewertet. Zudem liegen uns die Auswertungen der Betriebsratswahlen von 2008 und 2010 vor. Die Kooperation mit dem Fachbereich Personal und Organisation hat sich gut entwickelt, sodass die Auswertung der vorhandenen Daten im Hinblick auf die hauptamtlich Beschäftigten voranschreitet.

■ Wir haben eine Beschäftigtenbefragung in der Organisation angeregt, um die Datenlage weiter zu verbessern. Ein grundsätzliches Problem unserer Statistiken liegt darin, dass sie bislang nicht nach „Ausländer / Ausländerinnen“ und „Arbeitnehmer / Arbeitnehmerinnen mit Migrationshintergrund“ unterscheiden. Allerdings wird seit Juni 2010 die Erfassung der Daten nach

Staatsangehörigkeit in den Beitrittserklärungen ermöglicht.

■ Wir haben diesen Sachverhalt mehrfach auf Sitzungen des Migrationsausschusses erörtert und darüber in der IGMigration, Ausgabe 12/10 berichtet.

■ Wir haben auf diversen Veranstaltungen über das Thema „Betrieblicher Gleichstellungsbericht“ informiert und unterstützen ein Forschungsprojekt, das die NRW-Regierung beim Institut für internationale Sozialforschung (INFIS) zur Anwendung und Erprobung des Instrumentes in Auftrag gegeben hat.

■ Wir bieten Seminare zur „Umsetzung des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG)“ an. Aufgrund mangelnden Interesses kamen diese bislang aber nicht zustande.

## **WAS WIR ALS RESSORT MIGRATION VORANTREIBEN WOLLEN**

Wir befinden uns beim Thema „Interkulturelle Öffnung“ noch im Informations- und Meinungsbildungsprozess. Das Ressort Migration wird dieses Thema auf verschiedenen Sitzungen und Veran-

staltungen platzieren und mit den betrieblichen und gewerkschaftlichen Akteuren kritisch beraten. Dabei ist es uns wichtig, dass die Themen „Strukturelle Diskriminierung“ und „Interkulturelle Öffnung“ im Zusammenhang diskutiert werden.

Darüber hinaus muss Migrationspolitik als ein Querschnittsthema, welches auch in gesellschaftspolitischen Zusammenhängen zu sehen ist, verankert werden. Die Umsetzung des AFP bleibt auf unserer Tagesordnung. Konkrete Maßnahmen müssen entwickelt und verbindlich umgesetzt werden. Um eine nachhaltige Strategie zu entwickeln, bedarf es auch des Austausches und der Beratung durch den Funktionsbereich Organisation und Personal.

Zudem überprüfen wir die Charta der Vielfalt, um eine Bestandsaufnahme der Metall-Elektro- und anderer Betriebe unseres Organisationsbereiches zu erhalten, die die Charta bereits unterschrieben haben.

## WELCHE WERKZEUGE / HILFEN WIR ALS RESSORT MIGRATION ZUR VERFÜGUNG STELLEN

■ Ausländerförderprogramm 2003

.....> Extranet

■ Betriebsvereinbarungen zur Förderung der Gleichbehandlung aller ausländischen und deutschen Belegschaftsmitglieder (am Beispiel der Thyssen Stahl AG)

.....> [igm-migration@igmetall.de](mailto:igm-migration@igmetall.de)

■ IGM Ressort Migration: 3-Säulen-Strategie. Politische Ausrichtung, 2009

.....> [igm-migration@igmetall.de](mailto:igm-migration@igmetall.de)

■ Nihat Öztürk: Interkulturelle Verantwortung. In: Forum Migration, März 2010

.....> [www.migration-online.de/publikation.html](http://www.migration-online.de/publikation.html)

■ „Unterschiede wahrnehmen – Gemeinsamkeiten stärken“. Hrsg. durch die Bildungsabteilungen der HBV und IGM, 2000:

.....> [igm-migration@igmetall.de](mailto:igm-migration@igmetall.de)

■ „Interkulturelle Öffnung – Warum eigentlich?“. Hrsg. durch „LIDIA – Interkulturelle Bildung und Beratung (Träger: VIA Bayern– Verband für interkulturelle Arbeit e.V.), 2009

.....> [igm-migration@igmetall.de](mailto:igm-migration@igmetall.de)

■ Charta der Vielfalt

.....> [www.charta-der-vielfalt.de](http://www.charta-der-vielfalt.de)

■ „Managing Diversity als Interessenvertretungsstrategie der Betriebsräte in Industriebetrieben“, Juan Proll: In. Heinrich Böll-Stiftung, 2010

.....> [www.migration-boell.de/web/integration/47\\_65.asp](http://www.migration-boell.de/web/integration/47_65.asp)



DGB

# TRITTBRETTFAHRER DER SOZIALEN FRAGE

SOZIALDEMAGOGIE VON NPD UND NEONAZIS

## Für eine solidarische Gesellschaft: Gegen Rassismus und Ausgrenzung

### Warum wir uns als Ressort „Migration“ diesem Thema stellen

Rechtes Denken ist in der Mitte der Gesellschaft angekommen. Es bereitet den Boden für Ausgrenzung, Spaltung und Entsolidarisierung innerhalb der Belegschaften.

Öffentlich haben Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter stets Stellung bezogen. Beispielsweise trugen sie 2009 in großen Teilen zum Erfolg der Anti-Rechts-Großdemonstrationen in Dresden und Köln bei. Zuvor hatten sie sich im Zuge der Feiern zum 1. Mai in Dortmund aber auch körperlich zur Wehr setzen müssen, als sie durch Rechtsradikale angegriffen wurden.

Zumindest verbal werden Betriebsräte, Vertrauensleute und Jugendvertretungen nun auch immer öfter innerhalb der Betriebe mit demokratiefeindlichen Einstellungen von Kolleginnen und Kollegen konfrontiert. Gleichzeitig wächst

die Unsicherheit bei den Betroffenen, wie sie in diesem Umfeld auf ultranationalistische, antisemitische oder rassistische Aussagen und Verhaltensweisen reagieren können.

Das Ressort Migration hat es sich daher zur Aufgabe gemacht, Antworten auf diese Fragen zu entwickeln. Wir wollen – in Kooperation mit anderen Funktionsbereichen der IG Metall sowie mit Bündnispartner wie dem Interkulturellen Rat – die Aktivitäten gegen Faschismus und Rassismus stärken.

### Wo die Herausforderungen liegen

Es sind nicht mehr nur rechte Parteien wie die NPD oder Pro NRW, die die Themen „Migration“ und „Islam“ missbrauchen, um Stimmung gegen in Deutschland lebende Menschen mit Migrationshintergrund zu machen. Mittlerweile

instrumentalisieren auch Sarrazin & Co, also Menschen aus der bürgerlichen Mitte, offensiv diese Themen. Sie mobilisieren die sozialen Abstiegsängste vieler Deutscher und untergraben damit das Prinzip einer solidarischen Daseinsvorsorge für alle hier lebenden Menschen. Auf diese Weise ebnen sie den Weg zur Ausgrenzung und Diskriminierung bestimmter Bevölkerungsgruppen – vor allem der Menschen mit Migrationshintergrund – und tragen zur Spaltung der Gesellschaft bei.

Die Folgen dieser Entwicklung lassen sich tagtäglich beobachten. Im Bildungssystem sowie auf dem Wohnungs- und Arbeitsmarkt werden Menschen mit Migrationshintergrund systematisch benachteiligt. In der Öffentlichkeit werden sie regelmäßig herablassend behandelt – oder gar gedemütigt.

## **WELCHE INITIATIVEN HABEN WIR ALS RESSORT MIGRATION GESTARTET HABEN**

■ Wir haben Demonstrationen, Veranstaltungen und Protestkundgebungen an verschiedenen Orten unterstützt. Ein wichtiger Meilenstein war beispielsweise der von der IG Metall organisierte „Ratschlag gegen Rechts“ im April 2008 in der Bildungsstätte Bad Orb. Über 150 Teilnehmerinnen und Teilnehmer trafen sich hier, um Strategien zu entwickeln und zu diskutieren.

■ Im Rahmen der Bildungsarbeit haben wir das Seminarkonzept „Aktiv gegen Rechts. Für eine zukunftsfähige und solidarische Perspektive“ mitentwickelt und verschiedene Veranstaltungen in Kooperation mit dem Funktionsbereich Bildung und der Bildungsstätte Sprockhövel durchgeführt. Dabei haben wir bestehende Initiativen wie die Kulturmittler-Ausbildung bei ThyssenKrupp-Steel oder die Aktionen „Köln stellt sich quer“ der IGM Verwaltungsstelle Köln und der Betriebsräte und Vertrauensleute bei Ford unterstützt und gewerkschaftsintern öffentlich gemacht.

■ 2008 haben wir die „Internationalen Wochen gegen Rassismus“ mit dem Schwerpunkt „Aktiv gegen Rechts im Betrieb“ durchgeführt. Im Wahljahr 2009 bildete die Arbeit gegen „Rechtspopulismus und Anti-Islamismus“ den Schwerpunkt.

■ In Kooperation mit dem Funktionsbereich Frauen- und Gleichstellungspolitik haben wir den frauenspezifischen Blick auf das Thema gerichtet, den Flyer „Einflussnahme und Positionen rechtsextremer Frauen entgegenreten“ herausgegeben und Veranstaltungen durchgeführt.

■ Wir haben an der Erarbeitung der Resolution „Verbot der NPD“ vom 16. März 2009 mitgewirkt und die Forderungen auf diversen Veranstaltungen publik gemacht.

■ Während der „Internationalen Wochen gegen Rassismus 2010“ setzen wir den Schwerpunkt auf „junge Generation“ und „Antimuslimischen Rassismus – Islamfeindlichkeit“.

## WAS WIR ALS RESSORT MIGRATION FORDERN

### Die Politik fordern wir auf,

■ die Erkenntnis umzusetzen, dass sich die Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus nicht in der Bekämpfung des Rechtsextremismus erschöpft, sondern auf die Gesellschaft insgesamt beziehen und auch Formen indirekter und strukturelle Diskriminierungen angehen muss.

■ die vorhandene strukturelle Diskriminierung und den negativen Einfluss rassistischer Einstellungen in weiten Teilen der Bevölkerung ernst zu nehmen.

■ in die Zukunft gerichtete Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus zu entwickeln.

■ restriktive Maßnahmen im Hinblick auf die Bekämpfung rechtsextrem motivierter Straftaten voranzutreiben.

■ das Verbot rechtsextremer Organisationen und Parteien wieder auf die Tagesordnung zu setzen.

■ regionale Initiativen zu unterstützen und zu finanzieren, die für eine

demokratische Zivilgesellschaft und gegen Rechtsextremismus eintreten.

- auf populistische Wahlkämpfe zu verzichten.

### **Die Betriebsräte fordern wir auf,**

- rechte Haltungen und Verhaltensweisen aller Beschäftigtengruppen ernst zu nehmen.

- diese Themen zum Gegenstand der betrieblichen Öffentlichkeits- und Interessenvertretungsarbeit zu machen.

- die rechtlichen Handlungsgrundlagen des § 80,1 (7) BetrVG sowie § 17 AGG anzuwenden und Betriebsvereinbarungen zur Integration ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit nach § 88 BetrVG abzuschließen.

- die strukturelle Diskriminierung aller im Betrieb beschäftigten Gruppen z.B. mit Hilfe des Gleichstellungsberichtes zu untersuchen und die Gleichstellungspolitik gemäß § 75 BetrVG voranzutreiben.

- Integrationsbeauftragte nach § 28 BetrVG zu benennen oder Ausschüsse einzurichten.

### **Die IG Metall fordern wir auf**

- mit ihrer Kampagne „Gemeinsam für ein gutes Leben“ und den damit verbundenen Werten Gerechtigkeit, Freiheit, Solidarität, Würde, Anerkennung und Respekt insbesondere in der Arbeitswelt sichtbar zu machen.

- strukturelle und alltägliche Diskriminierung in den Betrieben wahrzunehmen.

- die Gleichstellungspolitik für alle Beschäftigtengruppen bewusster und systematischer voranzutreiben.

- die Partizipation aller hier lebenden Menschen zu fördern und Themen wie „Wahlrecht“ und „Mehrstaatlichkeit“ zum wichtigen Bestandteil der eigenen Arbeit zu machen.

### **Die Unternehmen fordern wir auf,**

- betriebliche Maßnahmen zu entwickeln, z.B. abgesichert durch Betriebsvereinbarungen, die rechten Haltungen und rechter Propaganda sowie Diskriminierung und Ausgrenzung entgegenwirken.

- gemeinsame Initiativen und Projekte mit den Gewerkschaften durchzuführen.

■ Programme zur Einbeziehung der Rassismusbekämpfung in die berufliche Aus- und Weiterbildung zu integrieren.

### **Die Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund fordern wir auf,**

■ den Mut zu haben, Diskriminierung und Ausgrenzung aller Beschäftigten zu thematisieren und die „Normalität“ zu hinterfragen.

■ Netzwerke aufzubauen, die sie in der Auseinandersetzung mit eigener und struktureller Diskriminierungserfahrung unterstützen.

■ Maßnahmen voranzutreiben, die zur Veränderung führen.

### **Welche Werkzeuge / Hilfen wir als Ressort Migration zur Verfügung stellen**

■ *Seminarkonzept „Aktiv gegen Rechts für eine für eine zukunftsfähige und solidarische Perspektive“*

.....> [http://extranet.igmetall.de/cps/rde/xbcr/extranet/docs\\_ig\\_metall\\_xcms\\_140774\\_140775\\_2.pdf](http://extranet.igmetall.de/cps/rde/xbcr/extranet/docs_ig_metall_xcms_140774_140775_2.pdf)

■ *Gemeinsame Erklärung der IG Metall und des Arbeitgeberverbands Stahl des Bezirks Berlin Brandenburg Sachsen, 25.4.2008*

.....> [igm-migration@igmetall.de](mailto:igm-migration@igmetall.de)

■ *Netz gegen Rassismus und gleiche Rechte(Hg.): Handlungsfelder für einen Politischen Aktionsplan gegen Rassismus. Juni 2010*

.....> [www.interkultureller-rat.de](http://www.interkultureller-rat.de) und [igm-migration@igmetall.de](mailto:igm-migration@igmetall.de)

■ *Vergleichsstudie "Rechtspopulismus in der Arbeitswelt", Hrsg. IG Metall und Hans-Böckler-Stiftung, liefert Anstöße für Interessenvertreter, um sich*

*mit rechten Einstellungen auseinanderzusetzen.*

.....> [http://extranet.igmetall.de/cps/rde/xchg/extranet/style.xsl/view\\_59142\\_60215.htm](http://extranet.igmetall.de/cps/rde/xchg/extranet/style.xsl/view_59142_60215.htm)

■ *Flyer „Einflussnahme und Positionen rechtsextremer Frauen entgegentreten“*

.....> [http://extranet.igmetall.de/cps/rde/xbcr/extranet/docs\\_ig\\_metall\\_xcms\\_159542\\_\\_2.pdf](http://extranet.igmetall.de/cps/rde/xbcr/extranet/docs_ig_metall_xcms_159542__2.pdf)

■ *Ergebnisse vom „Ratschlag gegen Rechts“ vom 11. /12. April 2008 in Bad Orb*

.....> [http://extranet.igmetall.de/cps/rde/xchg/extranet/style.xsl/view\\_59142\\_59146.htm](http://extranet.igmetall.de/cps/rde/xchg/extranet/style.xsl/view_59142_59146.htm)



*Multiplikatorenseminar „Aktiv gegen Rechts!“, 2009*

Μαζί για μια καλή ζωή!  
Insieme per la qualità della vita Wspólnie dla dobrego  
Juntos por uma vida boa Tous ensemble pour vivre bien  
Заједно за добар живот!

**ALLE MENSCHEN SIND DEUTSCHLANDS REICHTUM!**

Vamos juntos a la vida feliz Go for a good life!  
Вместе за хорошую жизнь Zajedno za dobar život!  
יחד במשך חיים טובים iyi bir yaşam için el ele  
معا من أجل حياة طيبة

**IGM**migration   
RESSORT MIGRATION