

IGMmigration

RESSORT MIGRATION/INTEGRATION



Fachkräftesicherung: Gute Strategien

AUS- UND WEITERBILDUNG

**BMW Landshut:
Die doppelte Chance**

VIelfalt IM BETRIEB

**Anonym bewerben: Damit
die Herkunft nicht zählt**

AUS POLITIK UND GESELLSCHAFT

**Flucht: KollegInnen
erzählen ihre Geschichte**



EDITORIAL

von Christiane Benner 3

WEITERBILDUNG UND FACHKRÄFTESICHERUNG

BMW Landshut: Die doppelte Chance 4

Bundesregierung: Bildungsoffensive 6

DGB: Projekt „Anerkannt“ 7

VIelfALT IM BETRIEB

Anonym bewerben: Damit die Herkunft nicht zählt 8

Meldungen 9

IG Metall: Charta der Vielfalt 10

NACHGEHAKT

Berlin braucht dich! Erfolge in der Metall- und Elektroindustrie 11

RECHT UND GESETZ

Meldungen 12

AUS POLITIK UND GESELLSCHAFT

Siemens unterstützt Flüchtlinge 13

Flucht: Kolleginnen und Kollegen erzählen ihre Geschichte 14

DIE LETZTE SEITE

Bildungsteilzeit 16

„Menschen & Leben“ aus der Reihe Menschenbilder

Anette Göke, Jahrgang 1970, ist Mitbegründerin der Dortmunder Kultur-Meile Nordstadt, arbeitet mit Jugendlichen aus der Nordstadt an dem Projekt „Wo geht Kunst“ und führt dort das Atelierhaus Kunstdomäne. Hier, wo fast jeder zweite Mensch einen Migrationshintergrund hat, findet die Künstlerin ihre Inspiration. In den Begegnungen und den sozialen Erlebnissen der Menschen entdeckt sie immer wieder neue Motive für ihre Menschenbilder. www.kunstdomaene.de

IMPRESSUM

Herausgeber: Detlev Wetzels, Jörg Hofmann, Jürgen Kerner, IG Metall Vorstand, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt am Main, Tel.: 069-6693-2918, E-Mail: igm-migration@igmetall.de // Redaktion: Ressort Migration/Integration // Redaktionelle Mitarbeit: DGB Bildungswerk, Bereich Migration & Qualifizierung, Düsseldorf, PreWiTec, Wuppertal, Tina Adomako, Düsseldorf // Gestaltung: kus-design, Mannheim // Druck: alpha print medien AG, Darmstadt

LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN,

der Vorstand der IG Metall hat Anfang des Jahres eine Resolution „für eine freie, soziale und weltoffene Gesellschaft“ verabschiedet. Anlass waren der Anschlag auf die Redaktion der französischen Satirezeitschrift Charlie Hebdo und die fremdenfeindlichen Demonstrationen von PEGIDA und ihren regionalen Ablegern. „Wer mit diffusen Ängsten spielt, Intoleranz predigt oder Fremdenfeindlichkeit schürt, für den hat die IG Metall kein Verständnis“.

Dieser Ansicht waren auch viele Metallerinnen und Metaller, die sich von Flensburg bis Friedrichshafen gegen die fremdenfeindlichen Montagsdemonstrationen engagiert haben. Die IG Metall Braunschweig zum Beispiel hat sich an der größten Demonstration gegen Rassismus beteiligt, die die Stadt je gesehen hat. In Leipzig hat sich die IG Metall der „Leipziger Erklärung 2015“ angeschlossen und damit gegen die „Legida-Proteste“ ausgesprochen.

Im Bezirk NRW haben die IG Metall und die Arbeitgeber eine gemeinsame Erklärung verabschiedet, in der sie sich „zu einer offenen Gesellschaft“, in der kein Platz für Extremismus und Intoleranz ist, bekennen. Dieses Engagement ist ermutigend – und auch bitter nötig, denn Rechtspopulismus und Rassismus haben in Deutschland und Europa stark zugenommen. Unser Einsatz für eine vielfältige und offene Gesellschaft bleibt wichtig – auch in den Betrieben.

Die IG Metall engagiert sich für mehr soziale Teilhabe und soziale Gerechtigkeit. Ein wichtiger Baustein dafür ist unsere Tarifpolitik. So wie das Ergebnis der diesjährigen Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie: 3,4 Prozent mehr Geld für die Beschäftigten, eine Einmalzahlung, eine verbesserte Altersteilzeit und erste Schritte in Richtung Bildungsteilzeit.

Ohne bessere Voraussetzungen für die Weiterbildung von Beschäftigten sind Herausforderungen wie Digitalisierung und Fachkräftesicherung nicht zu bewältigen. Weiterbildung ist auch für viele Migrantinnen und Migranten ein wichtiges Thema – um die Beschäftigungsfähigkeit zu sichern und für die berufliche Entwicklung. Deswegen haben wir in dieser Ausgabe der IG Migration den Schwerpunkt auf Fachkräftesicherung und Weiterbildung gelegt, auf Anforderungen, Rahmenbedingungen und gute Beispiele aus der Praxis.



Christiane Benner



Foto: Blanka Hubber

Christiane Benner, geschäftsführendes
Vorstandsmitglied der IG Metall

Die doppelte Chance

BMW bietet Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern im Werk Landshut eine Festanstellung, wenn sie eine Ausbildung zum Maschinen- und Anlagenführer erfolgreich absolvieren. Davon profitieren viele Migrantinnen und Migranten.



Foto: BMW

Kurbelgehäuse-Fertigung im BMW-Werk Landshut: 2011 beschloss die Unternehmensleitung, sich auf die Themen Leichtbau und Elektromobilität zu konzentrieren. Damit stieg der Bedarf an Fachkräften in diesem Bereich.

Im Komponentenwerk von BMW in Landshut sind rund 4.500 Menschen einschließlich Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter beschäftigt. 2011 beschloss die Unternehmensleitung an diesem Standort, sich auf die Themen Leichtbau und Elektromobilität zu konzentrieren. „Plötzlich standen 300 bestehende Arbeitsplätze in Frage“, erinnert sich Betriebsrat Bernhard Ebner. „Zudem war allen Beteiligten klar, dass qualifizierte Fachkräfte für die Karbonfertigung, den Leichtmetallguss oder die Elektrotechnik nur schwer zu finden sind.“ Vor diesem Hintergrund vereinbarten Management

und Betriebsrat das Programm „LA KompetenZ“ (Landshuter Kompetenz entwickelt nachhaltige Zukunft). Gemeinsam und auf Augenhöhe gingen sie die Herausforderung an, den Strukturwandel einzuleiten und den Standort langfristig zu sichern.

LA KompetenZ: Gemeinsam den Standort sichern

Den Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern machten sie in diesem Zusammenhang ein konkretes Angebot: Gut qualifizierte Beschäftigte mit Berufsabschluss werden direkt übernommen. Beschäftigte ohne Abschluss erhalten diese

Chance, nachdem sie eine Ausbildung zum Maschinen- und Anlagenführer abgeschlossen haben.

Diese Qualifizierungs-Initiative entpuppte sich als Volltreffer: Erstklassige Abschlüsse der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die Nominierung zum Betriebsrätepreis und die Vereinbarung eines Konzeptes mit der IHK Niederbayern.

Kreativ: Rechtliche Hürden aus dem Weg geräumt

Zunächst aber stand der praktischen Umsetzung eine rechtliche Hürde im Weg. Beschäftigte sind gemäß § 45 des Berufsbildungsgesetzes (BBG) zu einer Abschlussprüfung zuzulassen, wenn sie mindestens das Ein- und einhalbfache der normalen Ausbildungszeit in diesem Tätigkeitsfeld gearbeitet haben. Die Ausbildung zum Maschinen- und Anlagenführer dauert im Normalfall zwei Jahre. Die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter bei BMW hätten also vom Grundsatz her drei Jahre Berufserfahrung nachweisen müssen.

Vom Nachweis der Mindestzeit kann laut BBG ganz oder teilweise abgewichen werden, wenn durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft gemacht wird, dass der Bewerber oder die Bewerberin die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat, die die Zulassung zur Prüfung rechtfertigt. Eine einschlägige Beschäftigung von mindestens zwei Jahren ist aber auf alle Fälle erforderlich.

Dem stand jedoch der geltende Metall-Tarifvertrag entgegen, der eine befristete Einstellung in den betroffenen Entgeltgruppen von maximal ein bis eineinhalb Jahren erlaubt.

Gemeinsam mit der IHK Niederbayern und der IG Metall Bayern schaffte BMW diese Kuh vom Eis. Die Vereinbarung lautete: Die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter erhalten einen befristeten Zwei-Jahres-Vertrag

Bernhard Ebner,
Betriebsrat
bei BMW in
Landshut



(der durch einen Ergänzungstarifvertrag für dieses Qualifizierungsprogramm ermöglicht wurde). Sie arbeiten tagsüber und lernen abends sowie am Wochenende. Der theoretische Unterricht summiert sich dadurch auf insgesamt 540 Stunden. Zusammen mit dieser Qualifizierung und dem gesamten beruflichen Werdegang konnten alle Kandidaten zur Prüfung zugelassen werden. „Bei den Verhandlungen haben Personalabteilung und Betriebsrat an einem Strang gezogen“, lobt Ebner die werksinterne Zusammenarbeit. „Diesen Erfolg konnten wir nur im Team erzielen.“

Erste Staffel: 18 Azubis schließen mit „sehr gut“ ab

Der erste Kurs startete im September 2012 für Beschäftigte aus der Gießerei. Die Mehrheit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren nicht-deutscher Herkunft. Von den 47 empfohlenen Kandidaten bestanden 22 den Aufnahmetest, der u.a. Kenntnisse in Deutsch und Mathematik sowie soziale Kompetenzen erforderte. 21 „Azubis“ bestanden im Juli 2013 die Abschlussprüfung, 18 sogar mit der Note „sehr gut“ in der praktischen Prüfung. In der Kategorie „Theorie“ wurden drei Teilnehmer sogar von der IHK ausgezeichnet. „Viel besser kann eine Premiere nicht laufen“, sagt Ebner.

Inzwischen läuft die zweite Staffel. Dieses Mal wurde die Teilnahme werksweit ausgeschrieben und erweitert: von 67 Kandidaten wurden 40 ausgewählt und auf zwei Kurse

verteilt. Der erste Kurs begann im September 2014, der zweite im Februar 2015. Das ist nicht nur für die Betroffenen ein Erfolg, sondern auch für Robert Grashei, den 1. Bevollmächtigten der IG Metall Landshut. „In früheren Tagen hat BMW Geld in die Hand genommen und Mitarbeiter mit einer Abfindung abgebaut. Heute wird Geld in die Qualifikation der Beschäftigten investiert. Das finde ich richtig innovativ – da macht BMW nicht nur Freude am Fahren.“

Auch extern stößt das Konzept auf Interesse. Ebner hat bereits Gespräche mit anderen Großunternehmen aus ganz Deutschland geführt. Zudem wurde das Konzept

für den „Deutschen Betriebsräte-Preis 2014“ nominiert. Von den 88 eingereichten Projekten fand es sich damit unter den besten 14 wieder. Mit dem Preis werden alljährlich Betriebsräte ausgezeichnet, die sich nachhaltig für den Erhalt von Arbeitsplätzen oder für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Unternehmen einsetzen.

Erfolgsmodell: Qualifizierung zieht immer weitere Kreise

Bei der IHK Niederbayern zieht das Konzept ebenfalls größere Kreise. Die Kammer bietet die Qualifizierung ab Februar 2015 nun für alle Beschäftigten ihres Zuständigkeitsbereiches an – nicht nur bei BMW. ■



Ekmeci Hülya, 48 Jahre, geschieden, drei Kinder

»Ich habe keine Ausbildung und immer als ungelernete Kraft bei Leiharbeitsfirmen gearbeitet. Nach der Trennung von meinem Mann wuchs aber die Sehnsucht nach einem gesicherten Job. Die Qualifizierung bei BMW habe ich im September 2014 begonnen. Die größte Herausforderung ist der Zeitaufwand. Meine ältesten Söhne geben mir aber jetzt Nachhilfe in Mathematik, Werkstoffkunde und technischem

Zeichnen. Sie sind richtig stolz auf mich. Ich habe jetzt nicht nur mehr Geld als zuvor, sondern auch den Spaß am Lernen wiederentdeckt. Vielleicht hänge ich ja, wenn ich einen guten Abschluss mache, noch eine Ausbildung zur Industriemeisterin dran. Auch wenn das im Alter von 50 beruflich nichts mehr bringt, ich würde das ganz allein für mich machen.«

Nenad Tubic, 33 Jahre, verheiratet, zwei Kinder

»Ich habe bereits eine Lehre zum Kfz-Mechaniker absolviert, die Prüfung damals aus reiner Faulheit aber nicht bestanden. Die Qualifizierung bei BMW war für mich daher die doppelte Chance: auf eine Ausbildung und auf einen festen Job. Die Motivation war von Anfang an groß. Kleine Hänger zwischendurch habe ich nicht zuletzt mit Hilfe meiner Frau überwunden, die mich während dieser Zeit sehr unterstützt hat. Oft habe ich noch nach der Spätschicht gelernt, anstatt vor dem Fernseher abzuhängen wie früher. Meinen Abschluss habe ich im Mai 2013 mit der Gesamtnote 1,8 gemacht. Das war weitaus besser als gedacht. An meiner Tätigkeit hat sich dadurch nichts geändert. Ich arbeite nach wie vor in der Gießerei. Dort habe ich meinen Traumjob gefunden.«





POTENZIALE ERKENNEN, PERSPEKTIVEN SCHAFFEN!

Wichtige Informationen zum IQ-Netzwerk und eine Liste der regionalen Kontaktstellen finden sich unter www.netzwerk-iq.de

Bildungsoffensive

Die Bundesregierung will Zuwanderer verstärkt nachqualifizieren. Dafür wurde das Budget für das IQ-Programm massiv erhöht. Diese Initiative unterstützt auch Betriebsräte.

2015 hat die vierte Phase des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ begonnen. Damit rückt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) vor allem jene Migrantinnen und Migranten in den Fokus, die im Ausland einen Abschluss erworben haben, der in Deutschland nicht anerkannt wird.

Neu: Migranten sprachlich und fachlich qualifizieren

Sie sollen nun gezielt gefördert werden, um bestehende Lücken zu schließen. „In den früheren Phasen haben wir vor allem Instrumente für die Integration qualifizierter Zuwanderer mit dem Ziel geschaffen, diese in das Regelinstrumentarium der Arbeitsförderung zu überführen“, sagt BMAS-Referent Jürgen Schröder. „Künftig werden wir verstärkt in individuelle sprachliche und fachliche Qualifizierungsmaßnahmen investieren.“ Das IQ-Programm wurde 2005 gestartet, um erwachsene Migrantinnen und

Migranten besser in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren. Es spielt damit eine wichtige Rolle im Zuge des Fachsicherungskonzeptes der deutschen Bundesregierung. Es baut auf Weiterbildungsnetzwerke in allen 16 Bundesländern auf, die themenspezifisch von fünf zentralen Fachstellen beraten werden. Die Förderung zur Nachqualifizierung zielt auf vier Berufsgruppen, die auf das Anerkennungsgesetz von 2012 zurückgehen:

- reglementierte Berufe (z.B. Ärzte, Juristen, Lehrer, Ingenieure, Meister)
- Berufe der dualen Ausbildung
- akademische, nicht-reglementierte Berufe (z.B. Mathematiker, Journalisten)
- für Menschen, die eine Externenprüfung absolvieren wollen, weil ihre Qualifikation nicht oder nur teilanerkannt wird.

Mit Beginn der neuen IQ-Phase werden neben anerkannten Zuwanderern auch Flüchtlinge und Asylbewerber in

die Förderung aufgenommen. Das BMAS hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2018 rund 9.000 und bis 2022 weitere 7.000 Menschen zu qualifizieren. Wie groß der Bedarf tatsächlich ist, wird sich laut Ministerium erst im Laufe der Projektdurchführung herausstellen. Valide Daten darüber gibt es noch nicht. Die Zielgröße richtet sich nach den Bedarfsmeldungen der Landesnetzwerke und nach den vorhandenen Mitteln, heißt es dort. Pro Jahr will das Ministerium 28 Millionen Euro in das Programm investieren, vier Mal mehr als bisher. Weitere zwölf Millionen Euro sollen aus dem Europäischen Sozialfonds fließen.

Neben einem Mehr an Qualifizierungsmaßnahmen sieht das neue IQ-Programm zwei weitere Handlungsschwerpunkte vor: den qualitativen und flächendeckenden Ausbau der Beratungsstrukturen sowie die interkulturelle Kompetenzentwicklung der Arbeitsmarktakteure. Dazu zählen beispielsweise die Jobcenter der Arbeitsagenturen, aber auch Gewerkschaften und Betriebsräte.

Baustein für betriebliche Qualifizierung

Letztere spielen eine entscheidende Rolle, wenn es darum geht, das IQ-Programm in Klein- und Mittelbetrieben bekannt zu machen. Hier ist der Bedarf an gut ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oft besonders groß, die Ressourcen für eine innovative Personalentwicklung dagegen knapp. Das BMAS hofft daher, dass es nicht zuletzt die Arbeitnehmervertreter sind, die die entscheidenden Impulse setzen. „Das Programm bietet eine tolle Unterstützung für Gewerkschaften und Betriebsräte“, sagt Petra Wlecklik vom Ressort Migration/Integration. Die Fördermöglichkeiten können einen Baustein für eine betriebliche Qualifizierung bieten. ■

Projekt „Anerkannt“

Bilanz nach drei Jahren Anerkennungsgesetz: Die Zahl der Anerkennungen steigt, es fehlen noch immer qualifizierte Fachkräfte. Ein Fortbildungsprojekt des DGB-Bildungswerks und die Forderung der IG Metall nach Bildungsteilzeit könnten zu mehr Qualifizierung bei Migranten führen.

Das Anerkennungsgesetz gibt es seit fast drei Jahren. Die Zahl an Anerkennungen wird als Erfolg gewertet. Fast 27.000 Anträge sind seit Inkrafttreten des Gesetzes im April 2012 eingegangen, davon wurden rund 78 Prozent genehmigt. Doch 90.000 Menschen informieren sich monatlich über die Möglichkeit der Anerkennung ihrer Berufsabschlüsse, was darauf hindeutet, dass noch längst nicht alle Potenziale ausgeschöpft sind. Die hohen Kosten, die sie für ein Anerkennungsverfahren tragen müssten, stellen eine Hürde dar.

Anerkennung: Einheitliche Regeln gibt es nicht

Zudem ist die Umsetzung von Anerkennungen immer noch nicht einheitlich in den Ländern geregelt. Das Problem des Fachkräftemangels bleibt bestehen. Die meisten Anträge werden in reglementierten Berufen im Gesundheitswesen (z.B. Ärzte, Pfleger, Hebammen) gestellt, obwohl auch in anderen Bereichen Fachkräfte fehlen. Anerkennungen von Industriemechanikern, Monteuren oder Elektronikern bleiben die Ausnahme. Bei IHK und Handwerks-

kammern, die sich mit der Anerkennung von nicht reglementierten (gewerblich-technischen, kaufmännischen und handwerklichen) Berufen befassen, gingen nur 21,8 Prozent der Anträge ein. Auch wenn die Anerkennung hier nicht Bedingung

Anzahl der bearbeiteten Anträge bei den zwanzig häufigsten Referenzberufen 2013



Quelle: www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/statistik_zum_bundesgesetz.php

für die Berufsausübung ist, verbessert sie die Perspektive und ermöglicht z.B. den Zugang zu Meisterfortbildungen. „Sie dient auch der Beschäftigungssicherung, wenn sich die betriebliche Situation ändert und ein formeller Abschluss wichtig wird“, weiß Daniel Weber vom DGB Bildungswerk. Deshalb sieht Stefan Müller, Parlamentarische Staatssekretär im BMBF, Handlungsbedarf auf Betriebsebene.

In diese Richtung zielt das DGB-Bildungswerk BUND Projekt „Anerkannt“. Es handelt sich um eine Ausbildung zur Betrieblichen Fachkraft Anerkennung. Neben den gesellschaftlichen Hintergründen und gesetzlichen Grundlagen sollen Betriebsräte und Personalräte lernen, die Anerkennungsbedarfe systematisch zu erfassen, Betroffene anzusprechen und gezielt zu unterstützen.

DGB: Betriebsräten wichtige Grundlagen vermitteln

Eine besondere Herausforderung ist dabei, Betriebe von den Vorteilen zu überzeugen. „Migration und Weiterbildung sind nicht unbedingt die ersten Themen in Betrieben. Hier ist viel ungenutztes Potenzial. Mit der Ausbildung wollen wir zeigen, welche Möglichkeiten durch Anerkennungen und Schulungen ausgeschöpft werden können“, so Weber.

Die Forderung der IG Metall nach Bildungsteilzeit ist ein weiterer Schritt in diese Richtung. Mit einer solchen Regelung könnten ausgebildete Beschäftigte, die unter ihrer Qualifikation arbeiten, eine Anpassungsqualifizierung absolvieren (→ Mehr dazu auf S. 16). Einige Betriebe haben die Wichtigkeit bereits erkannt; die erste Fortbildung war schnell ausgebucht. „Eine zweite ist für Oktober in Planung“, verspricht Weber. ■

Damit die Herkunft nicht zählt

Studien zeigen, dass Menschen mit Migrationshintergrund oder einem fremd klingenden Namen deutlich geringere Chancen auf einen Job oder einen Ausbildungsplatz haben. Hier könnten anonyme Bewerbungen Abhilfe schaffen.



Eine Arbeitsmarktstudie des Sachverständigenrates deutscher Stiftungen für Migration und Integration (SVR) bestätigte im letzten Jahr, was Menschen mit Migrationshintergrund schon lange wussten: Die Chance auf eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch sinkt deutlich, wenn man einen türkischen oder arabisch klingenden Namen hat. Diese Diskriminierung, die schon bei der ersten Hürde auf dem Weg zur Ausbildung oder zum Job auftritt, kritisiert die IG Metall aufs Schärfste.

Ohne Angabe von Name, Geschlecht und Herkunft

Beim 7. Integrationsgipfel, zu dem die Bundeskanzlerin am 7. Dezember 2014 einlud, forderte IG Metall Vorstandsmitglied Christiane Benner Politik und Wirtschaft auf, konkret gegen diesen Missstand vorzugehen. Spezielle Projekte, die Ausbildungsplätze für Jugendliche mit Einwanderungsgeschichte sichern, wären ein wichtiger Schritt. Auch anonymisierte Bewerbungen sieht die Gewerkschafterin als geeignete Maßnahme gegen Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt.

Beim anonymisierten Bewerbungsverfahren wird auf Angaben wie Name, Geburtsdatum oder Her-

kunft verzichtet, sodass ausschließlich die Qualifikation zählt. Was in den USA schon seit über einen halben Jahrhundert praktiziert wird, stößt hierzulande immer noch auf Ablehnung. Die meisten Personalverantwortlichen bestehen auf Bewerbungen mit Bild und Angaben, die oft nichts mit der eigentlichen Stellenbeschreibung zu tun haben. Auch wenn ein typisch weiblicher Name auf das Geschlecht schließen lässt, ist das anonymisierte Verfahren dennoch demokratischer. „Weil hier das Wichtigste zählt, was Bewerbende auszeichnet: die Qualifikation“, sagt Christine Lüders, Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS).

Das sehen auch viele unserer Nachbarländer so, die anonymisierte Bewerbungsverfahren nutzen, um allen Bewerbern möglichst gleiche Chancen einzuräumen. In Belgien z.B. werden alle Stellen im öffentlichen Dienst nur im anonymen Verfahren vergeben, in Frankreich sind Angaben wie etwa die Anschrift des Bewerbers nicht erforderlich. Denn nicht nur Name, Aussehen, Geschlecht und Alter, auch der Wohnort – z.B. in einem sozialkritischen Viertel – kann zu Diskriminierung führen. Ein anonymisiertes Verfahren würde Diskriminierung nicht

wegzaubern, wäre jedoch „ein ganz wichtiges Instrument für Chancengleichheit im Bewerbungsprozess“, so Lüders. Die Auswertung des einjährigen ADS-Pilotprojekts in Baden-Württemberg mit acht Arbeitgebern zeigte, dass sich vor allem die Chancen für Frauen und Migranten erheblich durch das anonymisierte Verfahren erhöhen. „Die Stadtverwaltung Celle hat das Verfahren in Gänze eingeführt und nutzt es für nahezu alle Stellen. So wurde auch die Stelle der Geschäftsführung über dieses Verfahren besetzt. Zudem wollen einige Bundesländer in eigenen Pilotprojekten das qualifikationszentrierte Verfahren testen.“

Ziel: Gleichstand bei Schul- und Studienabschlüssen

Auf die Frage, wann Integration für sie gelungen sei, sagte Bundeskanzlerin Angela Merkel auf dem 7. Integrationsgipfel, das wäre dann, wenn im Verhältnis genauso viele Menschen mit Migrationshintergrund einen Schulabschluss, einen Studien- oder Ausbildungsplatz bekommen wie solche ohne. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen „Politik und Wirtschaft gemeinsam mehr Anstrengungen aufbringen, um gegen die strukturelle Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt vorzugehen“, so Benner. ■

MELDUNGEN

++ HÖHERE ÜBERNAHMEQUOTE VON AZUBIS MIT MIGRATIONSHINTERGRUND — Für junge Menschen mit Migrationshintergrund ist es wesentlich schwieriger, einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Das haben mehrere Studien belegt. Wenn sie es jedoch über die erste große Hürde schaffen und einen Ausbildungsplatz ergattern, haben sie danach höhere Chancen auf einen festen Job. Eine Ende Dezember vorgelegte Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung belegt, dass Auszubildende mit



Foto: @highwaystarz – Fotolia.com

Migrationshintergrund nach bestandener Abschlussprüfung häufiger von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden (44 Prozent) als Auszubildende ohne Migrationshintergrund (35 Prozent). Die Autoren der Studie kommen zu dem Schluss, dass Betriebe besonders zufrieden mit der Leistung von Azubis mit Migrationshintergrund sind. Die komplette Studie gibt es unter: www.bibb.de/bibbreport-5-2014

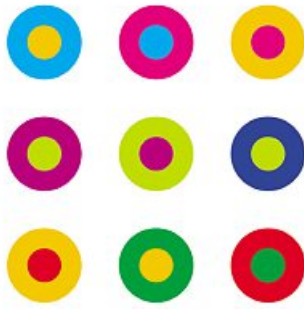
++ BERTELSMANN-STUDIE: ZUWANDERER STEUERN 22 MILLIARDEN EURO BEI — Eine neue Studie der Bertelsmann Stiftung zeigt, dass die hier lebenden Ausländer und Ausländerinnen zu einem erheblichen Plus in den Sozialkassen beitragen. Die 6,6 Millionen Menschen ohne deutschen Pass sorgten 2012 für einen Überschuss von 22 Milliarden Euro. Dennoch glaubt immer noch die Mehrheit der Deutschen, dass Ausländer die Sozialsysteme belasten, obwohl das wiederholt durch Studien widerlegt worden ist. Schon 2004 sorgte jeder Ausländer im Schnitt für ein Plus von 2.000 Euro in den Kassen. Heute zahlen Ausländer pro Kopf sogar 3.300 Euro mehr an Sozialabgaben, als sie an staatlichen Leistungen erhalten. Der Beitrag von Zuwanderern könnte noch mehr steigen, wenn sich ihre Bildungschancen verbessern. Selbst erhebliche zusätzliche Investitionen in Bildung und Qualifizierung würden sich für den Staat langfristig lohnen. Das macht eine Berechnung von Zukunftssze-

narien in der Studie der Bertelsmann Stiftung deutlich. Mehr dazu: www.bertelsmann-stiftung.de/de/presse-startpunkt

++ FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG: SUBTILE MENSCHENFEINDLICHKEIT AUF DEM VORMARSCH — Unter dem Titel „Fragile Mitte – Feindselige Zustände“ hat die Friedrich-Ebert-Stiftung Ende 2014 eine neue Studie zu rechtsextremen Einstellungen in Deutschland veröffentlicht. Die Untersuchung zeigt einerseits, dass rechtsextreme Einstellungen im Vergleich zu den Vorjahren deutlich zurückgegangen sind, gleichzeitig gibt es jedoch eine Verlagerung in subtile Formen menschenfeindlichen Denkens. Die Studie zeigt auch, dass gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit wie etwa die Abwertung von Langzeitarbeitslosen oder Asylsuchenden in der Gesellschaft nach wie vor weit verbreitet ist. Die Vorurteile sind jedoch nicht nur bei politisch rechtsorientierten Menschen zu beobachten. Auch Personen, die sich in der politischen Mitte verorten, haben menschenfeindliche und rechtsextreme Einstellungen. Ferner zeigte die Studie, dass Menschen mit einer feindlichen EU-Haltung zugleich mit einer größeren Wahrscheinlichkeit politische Positionen aus dem rechten Spektrum vertreten. Mehr dazu: www.fes-gegen-rechtsextremismus.de/pdf_14/141120presse-handout.pdf



Foto: Barbara Straube



Charta der Vielfalt

Die IG Metall hat die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Damit will der Vorstand ein Zeichen der Wertschätzung gegenüber den eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern setzen. Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld frei von Vorurteilen zu schaffen.

Die IG Metall setzt sich für eine Arbeitswelt ohne Vorurteile und Diskriminierung ein. Die aktive Förderung der „Gleichstellung von Frauen und Männern in Gesellschaft, Betrieb und Gewerkschaft, unabhängig von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität“ ist als hochrangiges Leitbild schon in der Satzung verankert. (§ 2 Aufgaben und Ziele).

Im Alltag folgt das Engagement dem Leitmotiv „Vielfalt solidarisch gestalten“ – sowohl in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie als auch für die eigenen, mehr als zweitausend Beschäftigten bundesweit. Dieser Anspruch schlägt sich zudem in der Kommunikations- und Öffentlichkeitsarbeit nieder sowie in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit, insbesondere der Betriebsräte- und Jugendbildung. Darüber hinaus unterstützt die IG Metall die vielfältigen Aktivitäten der Initiative „Respekt. Kein Platz für Rassismus“.

Vielfalt soll Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen

„Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt“, erklärt Detlef Wetzel, 1. Vorsitzender der IG Metall, „setzen wir nun ein weiteres Zeichen für gelebte Vielfalt und deren Wertschätzung nach innen, für unsere eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte, gegenüber unseren Mitgliedern, aber auch für die Betriebe in unserem Organisationsbereich und darüber hinaus.“

Die Anerkennung und Förderung der vielfältigen Potenziale soll allen Bewerberinnen und Bewerbern deutlich machen, sie sind willkommen.



Detlef Wetzel, 1. Vorsitzender der IG Metall

Organisationen, die die Charta unterzeichnen, verpflichten sich u.a. dazu,

- die Voraussetzungen zu schaffen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt den Führungskräften bzw. Vorgesetzten eine besondere Verpflichtung zu.
- die Personalprozesse zu überprüfen und sicherzustellen, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie dem Leistungsanspruch der Organisation gerecht werden.
- die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb der Organisation anzuerkennen, die darin

liegenden Potenziale wertzuschätzen und für die Organisation gewinnbringend einzusetzen.

- die Umsetzung der Charta zum Thema des internen und externen Dialogs zu machen.
- über die eigenen Aktivitäten und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt und Wertschätzung jährlich öffentlich Auskunft zu geben.
- die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Umsetzung der Charta einzubeziehen.

Gender-Mainstreaming: Vorbild für gezielte Veränderung

Die Charta der Vielfalt ist eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Sie wurde 2006 ins Leben gerufen und bis heute von mehr als 1.850 Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen unterzeichnet. Bundeskanzlerin Angela Merkel ist Schirmherrin. Aydan Özoğuz, die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, unterstützt die Initiative.

Wie effektiv verbindliche Initiativen wie die Charta der Vielfalt sein können, hat die IG Metall bereits bei der Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Prinzips erfahren. 2002 führte sie dieses Instrument ein, um die Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern und die Fortschritte zu kontrollieren. Das Ergebnis: Seit 2002 ist der Frauenanteil unter den politisch Beschäftigten von 20,2 Prozent auf 28,5 Prozent (2013) gestiegen. ■



Berlin braucht dich! Erfolge in der Metall- und Elektroindustrie

Die IG Metall und der Verband der Elektro- und Metall-Industrie (VME) haben sich 2013 der Initiative „Berlin braucht dich!“ angeschlossen. Die Initiative hilft Betrieben, ihre Ausbildung aktiv für Jugendliche mit Migrationshintergrund der Klassen 7 bis 10 zu öffnen. Doch welche Früchte trägt das Engagement? Nach Angaben des federführenden BQN Berlin beteiligten sich im Schuljahr 2013/14

- zehn Betriebe aus der Metall- und Elektroindustrie.
- gut ein Viertel der Jugendlichen an der systematischen Orientierung für die Elektro- und Metallberufe. Dieses Angebot umfasste den betrieblichen Erstkontakt,

einen Bewerbertag, ein Schnupperpraktikum sowie ein Betriebspraktikum.

- insgesamt 628 Jugendliche an den Aktivitäten, 38 Prozent davon waren Mädchen. Im laufenden Schuljahr 2014/2015 sollen sich die Teilnehmerzahlen um rund ein Drittel erhöhen.
- mehr als die Hälfte der Jugendlichen an der beruflichen Orientierung im VME InfoMobil, die einen Besuch in einem der beteiligten Betriebe einschloss.
- rund 100 Schülerinnen und Schüler an der Fahrt zur Ideen-Expo in Hannover, die Wissensvermittlung mit einem hohen Spaßfaktor kombiniert.

2015 sollen zehn weitere Betriebe gewonnen werden

„Unsere Mitglieder, besonders die mit Migrationshintergrund, sind stolz auf diese Initiative und werben dafür unter ihren Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben und in ihrem sozialen Umfeld“, sagt Klaus Abel, Erster Bevollmächtigter IG Metall Berlin. „Gemeinsam mit allen Betriebsräten leisten wir so einen Beitrag für bessere Zukunftsperspektiven von jungen Menschen in Berlin.“

Kontakt: Berufliches Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten in Berlin (BQN)

Infos: www.berlin-braucht-dich.de

(..... Siehe IGMigration Ausgabe 24).

BETEILIGE DICH AN DER DEBATTE ZUM GEWERKSCHAFTSTAG 2015!

Rückmeldung bis zum 30. April 2015 möglich!

<http://igm-gewerkschaftstag-2015.de/debattenpapier-zum-gewerkschaftstag-2015/>

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: www.igmetall.de

per Telefon: 069/6693-2578

per E-Mail:

mitglieder@igmetall.de

Beitrittserklärung

Weitere Informationen unter www.igmetall.de/beitreten

*Pflichtfelder, bitte ausfüllen

Stand: September 2013

Mitgliedsnummer

(wird von der IG Metall eingetragen)

Name*

Vorname*

PLZ* **Wohnort*** **Straße*** **Hausnr.***

Telefon (dienstlich privat) **E-Mail** (dienstlich privat)

beschäftigt im Betrieb/PLZ/Ort **Staatsangehörigkeit***

Vollzeit* Teilzeit* **Beruf/Tätigkeit/ Studium/Ausbildung**

Befristung Ausbildung ab bis

Leiharbeit/Werkvertrag duales Studium Studium **Wie heißt die Hochschule?**

angesprochen durch (Name, Vorname)

Beitrittserklärung:
Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle. Ich willige ein, dass zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften, personenbezogene Angaben durch die IG Metall und ihrer gewerkschaftlichen Vertrauensleute erhoben, verarbeitet und genutzt werden. Die Anpassung des Beitrags an die Einkommensentwicklung erfolgt u. a. durch gewerkschaftliche Vertrauensleute im Betrieb. Dabei werden aus betriebsöffentlichen Daten, wie der Tätigkeit und der damit verbundenen Eingruppierung, das Tarifentgelt und der Gewerkschaftsbeitrag ermittelt. Eine Weitergabe der Daten zu Marketingzwecken findet nicht statt.

Ort, Datum

Unterschrift für den Beitritt*

Kombimandat (wiederkehrende Lastschriften)
Gläubiger-Identifikationsnummer der IG Metall: DE71ZZ0000053599
Mandatsreferenz: *Mitgliedsnummer*

1. Einzugsermächtigung (bis 31.01.2014): Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit zu Lasten meines angegebenen Girokontos einzuziehen.

2. SEPA-Lastschriftmandat (ab 01.02.2014): Ich ermächtige die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes zu vereinbarten Fälligkeit von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der IG Metall auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.

Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

Bankverbindung Bank/Zweigstelle

IBAN

BIC **Bruttoeinkommen***

Falls IBAN und BIC nicht zur Hand, bitte Kontonummer und BLZ angeben:
Kontonummer **BLZ**

Kontoinhaber/in

Ort / Datum / Unterschrift für den Bankeinzug*

Geschlecht*
 M=männlich
 W=weiblich

Geburtsdatum*
Tag Monat Jahr

Mitgliedsnummer Werber/in

(wird von der IG Metall eingetragen)

MELDUNGEN



++ BGH-URTEIL ZU KONFESSIONELLEN ARBEITGEBERN — Ein Oberarzt, der bei einem katholischen Krankenhaus in Düsseldorf beschäftigt war, hatte sich von seiner Frau scheiden lassen und heiratete erneut. Katholische Arbeitgeber halten an der Loyalitätsobliegenheit fest, dass ihre Beschäftigten nach kirchlichen Vorgaben getraut sein müssen und entließen den Arzt. Er hatte geklagt und beim Bundesarbeitsgericht Recht bekommen (Az. 2 AZR 543/10). Der Träger des Krankenhauses rief das Bundesverfassungsgericht an, das am 20. November 2014 einen Beschluss erließ, der konfessionellen Arbeitgebern den Rücken stärkte. Loyalitätsobliegenheiten, wenn sie Teil des Arbeitsvertrages seien, unterlägen nur eingeschränkt staatlichen Gerichten. Das Bundesarbeitsgericht muss sich nun nochmals mit dem Fall auseinandersetzen. Da konfessionelle Arbeitgeber in Deutschland circa 1,2 Millionen Angestellte haben, ist von dieser Regelung eine Vielzahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern betroffen. www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2014/bvg14-103.html

++ SCHENGEN-KODEX: VEFAHREN GEGEN DEUTSCHLAND ERÖFFNET — Die Bundespolizei kann auf der Grundlage des § 23 des Bundespolizeigesetzes (BPolG) „im Grenzgebiet bis zu einer Tiefe von 30 Kilometern“ die Identität von Personen feststellen, um einer unerlaubten Einreise vorzubeugen. Da Deutschland nicht über EU-Außengrenzen verfügt, sind reguläre Grenzkontrollen unzulässig. Hier sieht die Europäische Kommission in Deutschland einen Verstoß gegen den Schengen-Grenz-

kodex. Ihrer Einschätzung nach werden zu häufig grenzkontrollähnliche Kontrollen durchgeführt. In den letzten Jahren waren auch vermehrt Klagen gegen die Bundespolizei wegen sogenannter ‚Racial Profiling‘-Vorwürfe bei Personenkontrollen bei Gerichten vorgelegt worden. Das Vertragsverletzungsverfahren der Europäischen Kommission wurde am 16.10.2014 eingeleitet. Sie wirkt darauf hin, dass das deutsche Gesetz „hinsichtlich Intensität und Häufigkeit von Kontrollen Beschränkungen vorgeben“ soll. Eine Stellungnahme der Bundesregierung hierzu wird Anfang 2015 erwartet.

++ UNTERBRINGUNG VON FLÜCHTLINGEN: WEITERE HILFEN — Anlässlich der Entscheidungen des Bundesrates zur Änderung des Asylbewerberleistungsgesetzes, das am 28. November 2014 vom Bundesrat verabschiedet wurde, einigten sich Bundesregierung und Länderkammer auf weitere finanzielle Hilfen für die Bundesländer zur Unterbringung von Flüchtlingen. Eine Einigung gab es ebenfalls zur Frage der Einführung einer Gesundheitskarte für Flüchtlinge, die die Länder nun in eigener Verantwortung ausgeben können. www.bundesrat.de/SharedDocs/TO/g28/erl/2.pdf?__blob=publicationFile&v=1

++ ASYLSUCHENDE: RECHTLICHE STELLUNG VERBESSERN — Nach zähen Verhandlungen hat der Bundestag am 4.12.2014 mit Zustim-

mung des Bundesrates Veränderungen beim Asyl- und Aufenthaltsrecht vorgenommen. Einige Regelungen traten bereits am 1.1.2015, andere ab dem 1.3.2015 in Kraft. So wird nun die Residenzpflicht gelockert. Zudem werden durch zwei Maßnahmen die Hürden bei der Jobsuche gesenkt: die verkürzte Arbeitsmarktsperre von einem Jahr auf 3 Monate sowie die Verkürzung der Vorrangprüfung von 4 Jahren auf 15 Monate. Außerdem sollen nur noch beim Aufenthalt in der Erstaufnahmeeinrichtung Sachmittel ausgegeben werden. Später dann sollen Geldleistungen zur Verfügung gestellt werden. Die Verabschiedung des Gesetzes ging mit der politischen Abmachung im September 2014 einher, dass Serbien, Mazedonien und Bosnien-Herzegowina als ‚sichere Drittstaaten‘ eingestuft werden und Asylsuchende nun keinen Antrag auf Asyl mehr stellen können. <http://dip21.bundestag.de/dip21/btp/18/18073.pdf> (ab Seite 133)

++ BUNDESTAG: STRAFRECHTSREFORM UMSTRITTEN — In Reaktion auf die Empfehlungen des NSU-Untersuchungsausschusses hatte Justizminister Maas im August 2014 eine Ergänzung des § 46 des Strafgesetzbuches (StGB) in die Wege geleitet. Täterinnen und Täter, denen eine rassistische, fremdenfeindliche oder sonstige menschenverachtende Motivation für ihre Tat nachgewiesen werden kann, müssten nach Verabschiedung der Novelle möglicherweise mit härteren Strafen rechnen. Die Einschätzungen zu der Änderung des § 46 StGB sind sehr kontrovers. www.bundestag.de/presse/hib/2014_12/-/348762

Siemens unterstützt Flüchtlinge

Krieg, Hunger und Angst vor religiöser Verfolgung: Die Zahl der Menschen, die ihre Heimat mit aller Macht in Richtung Europa verlassen, steigt. Doch wo können die Städte und Gemeinden diese Flüchtlinge in Deutschland unterbringen? Ein Betriebsrat in München hatte da eine wegweisende Idee.

Am 28. Januar 2015 beschloss der Stadtrat von München, das Bürogebäude in der Richard-Strauss-Straße 76 teilweise als Flüchtlingsheim herzurichten. Bis zu 200 Asylsuchende und jugendliche Flüchtlinge sollen hier ab März vorübergehend leben können. In den Großraumbüros müssten dafür beispielsweise Trennwände aufgestellt werden. Kantine und Sanitärräume sind bereits vorhanden. Der Stadtrat nahm damit ein außergewöhnliches Angebot des Siemens-Konzerns an. Das Unternehmen nutzt die Büros aktuell nicht, weil von dort rund 800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Standort in Neuperlach umgezogen sind.

Idee: Bürogebäude soll als Flüchtlingsunterkunft dienen
Die Initiative für dieses Angebot ging vom Münchener Siemens-Betriebsrat aus. Man könnte doch Menschen, die dringend ein Dach über dem Kopf brauchen, in dem Gebäude wohnen lassen, dachte man sich dort. Das liegt zudem nicht in irgendeinem entlegenen Gewerbegebiet, sondern mitten in der Stadt.

Gedacht, getan. In einem Brief an den Vorstandschef Joe Kaeser schlug der IG Metall-Betriebsratsvorsitzende Günter Prietz die Neu-



Solidarisch für Flüchtlinge: Der Betriebsrat von Siemens München

nutzung des Gebäudes vor. „Container, Zelte und menschenunwürdige Unterbringung von Flüchtlingen müssen in dieser Stadt nicht sein“, sagt er. „In München gibt es so viel Leerstand“, sagt Prietz.

Tatsächlich stimmte der Vorstand zu. Ab sofort hieß es bei Siemens in München „Flüchtlinge rein!“. Nükhet Kivran, ebenfalls im Siemens-Betriebsrat aktiv und zugleich Vorsitzender des Münchner Ausländerbeirats, trug die Idee ins Büro von Oberbürgermeister Dieter Reiter. Der wiederum stellte sie im Stadtrat mit Erfolg zur Abstimmung.

Ob und wie das neue Flüchtlingsheim genutzt werden wird, steht nach Angaben der Stadt München allerdings noch nicht fest. Offiziell firmiert es bis auf weiteres als Reserve-Unterkunft, die nach dem aktuellen Stand der Dinge nur dann benötigt wird, wenn die Flüchtlingsströme stark anwachsen sollten. In diesem Fall würde vielleicht auch der Siemens-Betriebsrat wieder aktiv. Der Betriebsratsvor-

sitzende Prietz meint, ein wichtiger Schritt wäre, den jungen Menschen eine Ausbildung zu ermöglichen. „Siemens hat in der Vergangenheit erfolgreich Programme für benachteiligte Jugendliche aufgelegt“, sagt er.

Asyl und Arbeit: „Wir müssen ihnen diese Chance geben“
Dass Flüchtlinge arbeiten dürfen sollen, findet er wichtig. Er erinnert sich an die Situation seiner Eltern, die damals nach dem Zweiten Weltkrieg aus dem Osten geflohen sind. „Sie kamen hier an und durften arbeiten. Die Chance, sich eine Existenz aufbauen zu dürfen, muss man auch den heutigen Flüchtlingen geben“, sagt der Gewerkschafter.

Tatsächlich bewegt sich die Politik inzwischen. So verbessert die jüngste Reform des Asylrechts die Lage vieler Flüchtlinge. Beispielsweise wurden die bisher strengen Vorschriften zur Residenzpflicht und zum Arbeitsverbot gelockert (→ Meldungen auf Seite 12). ■

„Meine Geschichte“

Flucht ohne Grund gibt es nicht. Wenn Menschen ihre Heimat verlassen, stecken Krieg, Verfolgung oder elende soziale Verhältnisse dahinter. Für Viele wird Deutschland zur neuen Heimat. Für einige auch die IG Metall.

Valentina Krasniqi kam mit ihren Eltern vor 18 Jahren aus dem Kosovo. Heute engagiert sich die 22-Jährige Industriekauffrau für Auszubildende und ist aktiv in der Gewerkschaft.



Du warst erst 4 Jahre alt, als du mit deiner Familie Priština verlassen hast. Hast du Erinnerungen an den Abschied und das Ankommen in Deutschland?

Nur schemenhaft – wie wir uns von Verwandten verabschiedet haben, alle weinten und ich kapierte nicht, warum. Dann sind wir nach Berlin geflogen, wo mein Papa uns abholt hat. Ich habe meinen Vater nicht wirklich erkannt. Er war ja – abgesehen von einem kurzen Zwischenbesuch – schon seit 5 Jahren fort. Ich erinnere mich, dass wir am Anfang in einer Kaserne gewohnt haben, ehe wir später eine eigene Wohnung bekamen.

Wie hast du die Schulzeit in Deutschland erlebt? Was war

schwer, was hat dir geholfen, dich einzuleben?

Ich hatte das Glück, erst in den Kindergarten zu kommen. So hatte ich mehr Zeit, die Sprache zu lernen und konnte bei der Einschulung schon Deutsch. Meine Geschwister kamen in die Schule, wo sie kein Wort verstanden. In den ersten Schuljahren bekam ich Förderunterricht und Hausaufgabenhilfe. Das hat mir sehr geholfen. Da wir eine kleine Gruppe waren, konnten die Lehrkräfte sich intensiv mit uns beschäftigen. So habe ich meinen Realschulabschluss geschafft und danach das Abitur gemacht, weil ich studieren wollte. Doch dann habe ich mich für eine Ausbildung entschieden.

Woher kam der Entschluss, dich gewerkschaftlich zu engagieren?

Am Gymnasium haben wir das Thema Gewerkschaften behandelt. Mich hat sehr beeindruckt, welche heutigen Selbstverständlichkeiten erst durch Gewerkschaften ermöglicht wurden. Lohnfortzahlung bei Krankheit oder bezahlten Urlaub und so Sachen.

Was bringt dir deine Gewerkschaftsarbeit?

Ich fühle mich vollständig. Ich kann sozial sein und habe neben meiner Arbeit etwas, wofür ich mich begeistere. Die anderen Mitglieder, manche fast 40 Jahre älter als ich, geben mir das Gefühl, dass ich wichtig bin und dass es toll ist, dass eine so junge Person sich aktiv engagiert. Wo ich mich genau

positionieren werde, weiß ich jetzt noch nicht, aber über eins bin ich mir bewusst: Die Zukunft gehört der Jugend und ich bin ein Teil davon, deswegen will ich mitwirken. In der IG Metall kann ich das.



Aram Alis Familie gelang im November 2000 die Flucht aus Aleppo (Syrien). Der Jura-Student ist aktiv bei der IG Metall Jugend und organisiert Veranstaltungen, die sich mit Fragen der Flüchtlingspolitik befassen.



Wann und warum bist du nach Deutschland gekommen?

Nach dem Tod des Diktators Hafiz al-Assad war mein Vater aktiv im Damaszener Frühling. Doch die Bewegung wurde schnell unterdrückt; Anhänger wurden vom Geheimdienst überwacht und verfolgt. Wir haben uns zuerst bei Freunden in Syrien versteckt. Dann gelang uns im Herbst 2000 mit Schleusern und falschen Papieren die Flucht über Jordanien nach Berlin.

Welche Willkommenskultur hast du hier erlebt?

Die ersten Monate waren sehr schwierig. Nach unserer Ankunft in Berlin wurden wir zuerst in ein riesiges Erstaufnahmelager geschickt. Nach 3 Monaten sind wir in ein

Flüchtlingsheim verlegt worden. Das Heim bestand aus aneinandergereihten Containern zwischen zwei Gleisen in einem schlammigen Gewerbegebiet, weit ab von der Stadt. Die ganze Familie – 4 Leute – lebte in einem Raum. Das war keine schöne Situation.

Was wäre aus deiner Sicht nötig, um die Situation von Flüchtlingen zu verbessern?

Als erstes würde ich Flüchtlingsheime abschaffen! Eine dezentrale Unterbringung fördert frühzeitige Integration. Heime sind ausgrenzend, außerhalb der Gesellschaft und obendrein auch oft stigmatisierend. Ebenso wichtig: frühzeitiger Sprachunterricht und die Möglichkeit, schnell arbeiten zu dürfen. Wer eine lange Tortur hinter sich hat, will etwas tun, nicht herumsitzen. Arbeiten hat weitere Vorteile: Menschen lernen dadurch schneller die Sprache und integrieren sich dann schneller.

Welchen Beitrag könnten die Gewerkschaften leisten?

Sie sollten Flüchtlingspolitik klar als soziale Frage positionieren, nicht nur als humanitäre Frage begreifen. Rechten Gruppierungen muss man entgegenhalten, dass Flüchtlinge ihnen nicht die Jobs wegnehmen, sondern dazu beitragen können, für mehr Arbeitsschutz zu sorgen. Wenn Asylbewerber ganz legal arbeiten dürften, die gleichen Rechte hätten, wäre das ein effektives Mittel gegen Lohndumping, Schwarzarbeit und der Unterlaufung von Tarifverträgen.

Warum bist du Gewerkschaftsmitglied geworden?

Ich war schon durch die Familie „vorbelastet“ – alle waren engagiert. Da ich mich schon 2003 in einem Jugendverband mit Problemen von Jugendlichen beschäftigte, war die Gewerkschaft ein logischer Schritt. Ich arbeite in der Bildungsarbeit, einen Bereich, den ich sehr wichtig

finde. Aktuell beschäftigt mich die im April stattfindende Jugendkonferenz der IGM Jugend. Es geht darum zu prüfen, welche politischen Themen auf die kommende Agenda sollen.



*Auch **Elvisa Kantarević** war noch ein Kind, als sie 1992 mit Mutter und Schwester nach Deutschland floh. Seit 2011 leitet sie in Hamburg den AK Migration in Kooperation mit dem DGB Hamburg, in dem auch viele IG Metall Mitglieder mitarbeiten.*



Welche erste Erinnerung verbindest du mit dem Zerfall deiner alten Heimat?

Eines Tages schickte mich die Mutter meiner Freundin weg. Sie sagte, ihre Tochter sei Serbin, ich Bosnierin und dass wir nicht mehr zusammen spielen dürften. Ich erinnere mich, dass damals die Erwachsenen ständig politische Sendungen im Fernsehen verfolgten, Unmengen an Lebensmitteln kauften und mit besorgten Mienen tuschelten. Zwei Wochen bevor Sanski Most belagert wurde, sind wir über gefährliche Umwege bis nach Deutschland geflohen.

Wie war die Anfangszeit hier?

In meiner Freizeit betrieb ich von Anfang an intensiven Kampfsport. Das hat mich sehr gestärkt. Ich hätte mir aber mehr Unterstützung für meine Familie gewünscht, z.B. in Form von Sprachhilfe.

Als einzige, die in der Familie früh Deutsch sprechen konnte, musste ich als Dolmetscherin bei Ärzten, Anwälten, Behördengängen fungieren. Ich hatte daher keine „richtige“, sorgenfreie Kindheit. Andererseits hat mich das gestärkt, ich bin früh erwachsen geworden.

Was wäre nötig, damit sich die Situation der Flüchtlinge verbessert?

Die größte Schwierigkeit ist, wenn man die Sprache nicht beherrscht. Wichtig fände ich einen frühzeitigen und kostenlosen Zugang zur Sprachförderung, Bildung und Ausbildung sowie eine Arbeitsaufnahme so früh wie möglich. Die Kettenduldung, mit der viele Flüchtlinge, wie auch wir, über Jahre hinweg in einen perspektivlosen Schwebezustand gehalten werden, gehört abgeschafft.

Welche Rolle sollten die Gewerkschaften dabei spielen?

Sie leisten bereits einen großen Beitrag. Durch Veranstaltungen zum Thema Flucht & Asyl und mit unterschiedlichen Projekten zeigen sie Solidarität. Sie sollten die Zusammenarbeit mit Partnern und Verbündeten intensivieren. In der Flüchtlingspolitik müsste sich eine ähnliche Bewusstseinswandlung wie in der Integrationspolitik vollziehen. Dort hat man erkannt, dass wir doch ein Einwanderungsland sind und Integration zu einem wichtigen Leitwerk der Politik gemacht.

Neben deiner Arbeit engagierst du dich auch noch ehrenamtlich.

Ja, ich bin Mitglied im Landesmigrationsausschuss von ver.di, DGB-Vertreterin im Integrationsbeirat der Stadt Hamburg sowie in der Hamburger Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs tätig. Ich liebe meine Arbeit und das, was ich tue, weil es mir das Gefühl gibt, ein wenig von dem zurückgeben zu können, was ich von so vielen hilfsbereiten Menschen bekommen habe. ■



Warnstreik bei der Pierburg GmbH in Berlin

Bildungsteilzeit

Angesichts älter werdender Belegschaften und sich ändernder Arbeitsprozesse wird Weiterbildung immer wichtiger.

Der Einstieg in eine geförderte Bildungsteilzeit, den die IG Metall in der diesjährigen Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie durchsetzen konnte, ist ein richtiger Schritt für die Zukunft. Warum? Digitalisierung und Industrie 4.0 betreffen alle – die Un- und Angelernten ebenso wie die gut Ausgebildeten.

Aktuelle Infos zur Metalltarifrunde:

www.metall-tarifrunde-2015.de

Anforderungen von und für Migrantinnen und Migranten

- ❖ Sensibilisierung von Personalverantwortlichen und Betriebsräten für die spezifischen Bedürfnisse von Migrantinnen und Migranten
- ❖ Zielgruppenspezifische Ansprache und Beratung der Migrantinnen und Migranten in ihrer Vielfalt, z.B. An- und Ungelernte, Angestellte, Facharbeiter, Hochqualifizierte
- ❖ Mitbestimmungsrechte des BR bei Qualifizierungs- und Personalentwicklungsprogrammen, einschl. des Zugangs zu Weiterbildung, Auswahl von Angeboten sowie von Bildungsträgern
- ❖ Zielgruppenspezifische Angebote (z.B. fachbezogenes Deutsch, ESF-Förderprogramm; Kooperation z.B. mit BMAS, BA, Ministerien vor Ort, IQ-Netzwerk, DGB-Bildungswerk BUND)
- ❖ Berücksichtigung und Anerkennung der im Ausland erworbenen Bildungsabschlüsse und ggf. Erstellung eines passenden Weiterbildungsangebots
- ❖ Empowerment von Arbeitnehmenden mit Migrationshintergrund