



| Vorstand



IGM Migration

Nationaler Integrationsplan

- **Rückblick auf ein Jahr Nationaler Integrationsplan**
- **Wolfgang Rhode: Reden ist Silber, Handeln Gold**
- **„Stillstand können wir uns nicht leisten!“**
- **„Gewerkschaftsrechte“ in der Türkei**



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

Willkommen zur neuesten Ausgabe von IGMigration!

Schon so oft gehört: „Integration ist eine Schlüsselaufgabe für unsere Gesellschaft“. Seit einigen Jahren versuchen die Integrationspolitiker aller Parteien, des Bundes, der Länder, Kommunen, staatlicher und privater Organisationen, der Interessensverbände und selbst die Bundeskanzlerin sich an Ideen zu übertreffen, wie denn nun die Integration von eingewanderten Menschen in die deutsche Gesellschaft gelingen könne.

Bei soviel Engagement entsteht leicht der Eindruck: Nach 50-jähriger Ignoranz nimmt die deutsche Politik die Integrationsfragen endlich ernst. Ist Integration wirklich gewollt? Gehen wir zunächst mit einer positiven Einstellung an die Integrationspläne heran: Schon alleine die Erkenntnis, dass in Deutschland nicht nur Deutsche leben und die hiesige Gesellschaft ohne Einwanderer um ein vielfaches ärmer wäre, ist tatsächlich ein riesiger Schritt nach vorne. Diese Erkenntnis ist auch erste Voraussetzung für das Gelingen der Integration. Aber auch integrationsbedürftige Einwanderer sollten sich verabschieden von der Illusion, irgendwann in ihre Heimat zurückkehren zu können. Wäre es nicht besser, wenn sie sich endlich mit den Werten ihrer Wahlgesellschaft identifizieren und sich hier heimisch fühlen würden?

Gefühle sind eine Sache, Fakten eine andere. Wie die Integration zukünftig für beide Seiten attraktiv gestaltet werden kann und die Inhalte des Nationalen Integrationsplans praktisch umgesetzt wird, hängt natürlich auch davon ab, ob dies auch ernsthaft gewollt ist. Ihre diesbezügliche Position hat die IG Metall stets zum Ausdruck gebracht: Für das Gelingen der Integration sind rechtliche, politische und gesellschaftliche Beteiligung, Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Migrantinnen und Migranten erforderlich. In diesem Heft setzen wir uns mit diesem Thema kritisch auseinander. Die deutschen Gewerkschaften, allen voran die IG Metall, haben in Sachen Integration nicht nur eine lange, erfolgreiche Tradition; sie waren auch beim Entstehen der jetzigen Integrationspläne wichtige Geburtshelferinnen. Betriebliche Beispiele können zudem nützliche Ideen liefern, wie integrationspolitische Selbstverpflichtungen in die Praxis umgesetzt werden können.

Viel Spaß bei der Lektüre.

Nafiz Özbek
IG Metall Vorstand
Leiter des Ressorts Migration

impresum

Herausgeber: Wolfgang Rhode, IG Metall Vorstand, Frankfurt a. M. // V.i.S.P.: Nafiz Özbek, IG Metall Vorstand, Ressort Migration, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt am Main, Tel.: 069-6693-2524, E-Mail: igm-migration@igmetall.de
Redaktion: DGB Bildungswerk, Bereich Migration & Qualifizierung, Düsseldorf
Konzept und Gestaltung: kus-design, Mannheim; Maria Peitz, IG Metall Vorstand // Druck: alpha print medien AG, Darmstadt
Titelfotos: Werner Bachmeier, Ebersberg,



news-ticker

++ EINFÜHRUNG DES AGG HAT NICHT MILLIARDEN GEKOSTET — 2007 LEGTE DIE INITIATIVE NEUE SOZIALE MARKTWIRTSCHAFT EINE STUDIE VOR, NACH DER SICH DIE BÜROKRATIEKOSTEN ZUR EINFÜHRUNG DES ALLGEMEINEN GLEICHBEHANDLUNGSGESETZES (AGG) AUF 1,73 MRD. EURO BELAUFEN WÜRDEN. EIN GEGENGUTACHTEN DER ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE STELLTE FEST, DASS VON NUR 26 MILLIONEN EURO AUSGEGANGEN WERDEN KANN. SELBST DIESE SUMME SEI FRAGLICH, DA DIE IN DER STUDIE GENUTZTEN METHODEN FRAGWÜRDIG SEIEN. **++ EU BRAUCHT EINWANDERER** — NUR MIT HILFE VON EINWANDERERN KANN EINER STUDIE VOM BERLIN-INSTITUT FÜR BEVÖLKERUNG ZUFOLGE DIE BEVÖLKERUNGSZAHL IN DER EU STABIL GEHALTEN WERDEN. DEMNACH WÜRDEN WENIG NACHWUCHS, ALTERNDE BEVÖLKERUNGEN UND EINE ZUNEHMENDE ZAHL VON MENSCHEN AUS ANDEREN LÄNDERN UND WELTREGIONEN EUROPA IN DEN NÄCHSTEN JAHRZEHNEN NACHHALTIG VERÄNDERN. LAUT DER UNTERSUCHUNG WÜRDEN DIE EINWOHNERZAHL IN DER EU OHNE ZUWANDERER BIS ZUM JAHR 2050 UM 52 MILLIONEN AUF RUND 447 MILLIONEN MENSCHEN SCHRUMPFEN. **++ ZUZUG FÜR HOCHQUALIFIZIERTE SOLL ERLEICHTERT WERDEN** — DIE BUNDESREGIERUNG WILL DEN ZUZUG VON HOCHQUALIFIZIERTEN AUSLÄNDERN ERHEBLICH ERLEICHTERN. EIN ENTSPRECHENDES „AKTIONSPROGRAMM“ HABEN BUNDESINNENMINISTER WOLFGANG SCHÄUBLE (CDU) UND ARBEITSMINISTER OLAF SCHOLZ (SPD) ANFANG JULI DEN KOALITIONSSPITZEN VORGELEGT. DAMIT SOLLE DER „ARBEITSMARKT FÜR ALLE AKADEMIKER“ AUS DRITTLÄNDERN GEÖFFNET WERDEN. DER DGB BEGRÜßTE DAS VORHABEN, FORDERTE ABER DIE BUNDESREGIERUNG AUF, LOHNDUMPING ZU AUSZUSCHLIESSEN, UM SOZIALE VERWERFUNGEN AM ARBEITSMARKT DURCH DIE EU-DIENSTLEISTUNGSRICHTLINIE UND DIE VOLLSTÄNDIGE ARBEITNEHMERFREIZÜGIGKEIT AB 2011 ZU VERHINDERN.

inhalt

- 4 **RÜCKBLICK AUF EIN JAHR NATIONALER INTEGRATIONSPLAN**
- 7 **KOMMENTAR WOLFGANG RHODE: REDEN IST SILBER, HANDELN GOLD**
- 8 **DEIN RECHT**
- 9 **„STILLSTAND KÖNNEN WIR UNS NICHT LEISTEN!“**
- 12 **INTEGRATION — SEIT LANGEM GELEBTE PRAXIS**
- 14 **MARKTPLATZ**
- 16 **ZU GUTER LETZT**





forum integration

Rückblick auf ein Jahr Nationaler Integrationsplan

Mit großem Aufwand wurde er vor einem Jahr angekündigt. Ein Meilenstein sollte er sein: der Nationale Integrationsplan (NIP). Die IG Metall und die anderen DGB-Gewerkschaften haben aktiv an dem Plan mitgearbeitet und ihre Vorschläge eingebracht. Doch nach einem Jahr stellt sich Ernüchterung ein:

„Eine historische Wende zur Einwanderungsgesellschaft ist mit dem Nationalen Integrationsplan nicht verbunden“, resümierte DGB Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach.

Mit der Umsetzung des NIP hatten sich Bund, Länder und Kommunen Ziele und Selbstverpflichtungen gesteckt. Von der Umsetzung ist bislang aber nur wenig erkennbar. Während die Gewerkschaften betonen, wie

wichtig Chancengleichheit und Partizipation für die Integration ist, sieht die Bundesregierung vor allem Defizite auf Seiten der Migrantinnen und Migranten. So stellt sie den Erwerb der deutschen Sprache in den Mittelpunkt der Integrationsbemühungen. Ohne Sprache keine Integration, so könnte die Auffassung der Bundesregierung verkürzt wiedergegeben werden. Aber: In den vergangenen Jahren wurden die Mittel für Sprachförderung

laufend gekürzt - kein guter Schritt, um Integration zu fördern und die Selbstverpflichtung zu erfüllen.

Integration von Rechts wegen erschwert

Ein Aspekt, der von der Bundesregierung bei der Betrachtung von Integration immer wieder ausgeklammert wird, ist das Zuwanderungsrecht und damit verbundene Ungleichheiten. Über 1,8 Millionen Menschen in Deutschland



titelthema

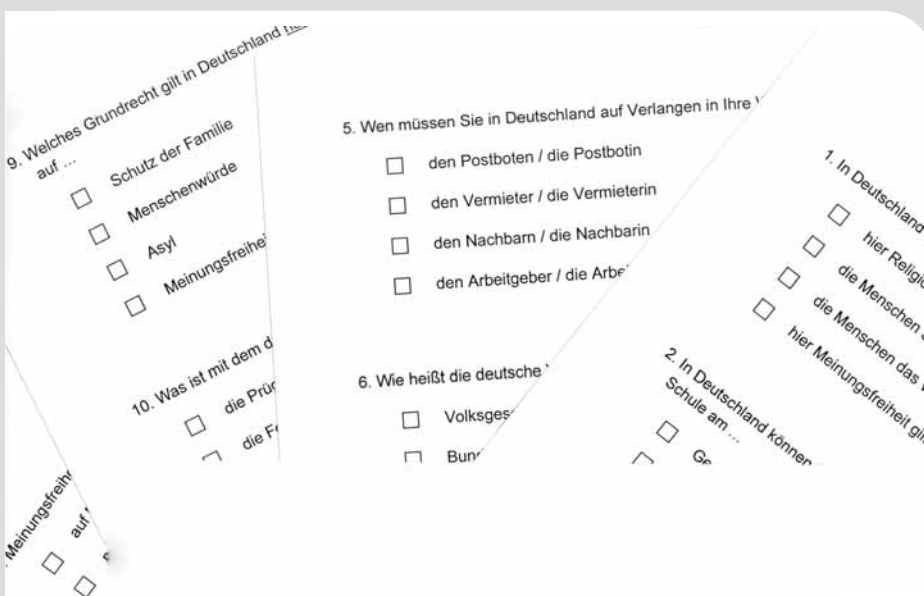
müssen mit einem befristeten Aufenthaltsstatus leben, mehr als 200.000 sind ohne einen Aufenthaltstitel auf Duldung angewiesen. Doch das Problem ist nicht allein die damit verbundene Unsicherheit. In einigen Bundesländern sind Kinder von Asylbewerbern von der Schulpflicht ausgenommen und Geduldete können erst dann eine Beschäftigung aufnehmen, wenn nachweislich kein Deutscher die Arbeit übernehmen kann. „So kann man mit Menschen nicht umgehen und dabei gleichzeitig fordern, dass sie sich integrieren!“, gibt Petra Wlecklik vom Ressort Migration beim IG Metall Vorstand zu bedenken.

Ein ähnliches Signal wurde mit der Einführung des Einbürgerungstests gegeben. Selbst ohne den nun eingeführten Test, der von vielen als Zumu-

tung und als willkürliche Anforderung verstanden wird, sank die Zahl der Einbürgerungen in den letzten Jahren. „In dieser Situation werden die Möglichkeiten zur erleichterten Einbürgerung von jungen Erwachsenen gestrichen. Gleichzeitig werden Anforderungen an Sprachkenntnisse verschärft und Wissen über Rechts- und Gesellschaftsordnung abgefragt“, stellt Petra Wlecklik fest. „Es kann doch keine Frage der Einbürgerung sein, dass man weiß, welcher deutsche Bundeskanzler einen Friedensnobelpreis bekam.“ Jüngste Auswertungen in Nordrhein-Westfalen belegen zudem: Wer sich einbürgert, ist besser integriert. So ist die Erwerbsquote der Eingebürgerten nah an der der „Alteingesessenen“. „Es wäre also sinnvoll, Einbürgerungen zu fördern, statt sie zu behindern!“, resümiert Petra Wlecklik.

Diskriminierungen beseitigen

Doch nicht allein die rechtliche Situation ist entscheidend. Der Blick auf den Arbeitsmarkt zeigt, dass noch viele Vorbehalte auszuräumen sind. Denn es liegt nicht nur an vermeintlich mangelnden Qualifikationen oder Deutschkenntnissen, wenn Migrantinnen und Migranten keine Beschäftigung finden. Es gibt Diskriminierungen bei der Einstellung - daran gibt es keinen Zweifel. Das 2006 verabschiedete Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist dabei ein Ansatzpunkt für Betriebsräte. Im Bereich der IG Metall ist es mit Hilfe von Betriebsvereinbarungen gelungen, Chancengleichheit von Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund zu verbessern. „Wir arbeiten weiterhin daran, Gleichbehandlung mit Hilfe von Betriebsvereinbarungen zu stärken. Dazu fördern wir den Abschluss von Betriebsvereinbarungen für Chancengleichheit. Gleichzeitig ist es aber auch notwendig, vorhandene Vereinbarungen auf ihre Vereinbarkeit mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zu überprüfen. Vor allem Verfahren zur Einstellung von Auszubildenden und Beschäftigten sollten daraufhin überprüft werden, ob sie niemanden von vornherein ausschließen. Denn gerade in diesem Bereich kommt es oftmals zu Benachteiligungen, die ausgeräumt werden müssen“, so Petra Wlecklik.



Gesamtkatalog der für den Einbürgerungstest zugelassenen Prüfungsfragen



Integration in den Arbeitsmarkt

Jugendliche mit Migrationshintergrund haben es im Vergleich zu Jugendlichen ohne diesen Hintergrund besonders schwer einen Ausbildungsplatz zu finden. Und dies, obwohl sie meist mehrsprachig aufgewachsen sind und diese Kompetenz mit in den Betrieb einbringen würden. „Etliche Jugendliche haben auch in diesem Jahr wieder keinen Ausbildungsplatz gefunden“, gibt Petra Wlecklik zu bedenken. Dabei erweist sich das Übergangssystem, das eigentlich den Einstieg in den Beruf erleichtern soll, mehr und mehr als Sackgasse. Rund 60 Prozent der Jugendlichen mit Migrationshintergrund werden in Übergangsmaßnahmen geparkt. Einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz findet anschließend aber nur ein Teil von ihnen.

Die IG Metall hat auf diese Situation reagiert. So gibt es beispielsweise in der Metall- und Elektroindustrie NRW seit Februar 2008 einen „Tarifvertrag zur Förderung der Ausbildungsfähigkeit.“ Das Besondere: Jugendliche erhalten von Anfang an eine Ausbildungsvergütung und, was für die meisten viel wichtiger ist: Es gibt eine Übernahmeverpflichtung des Betriebes.

Tarifverträge erleichtern Arbeitsmarktintegration

Doch Tarifverträge zeigen noch auf andere Weise Wirkung: Jugendlichen

in Branchen mit Tarifvertrag haben deutlich bessere Chancen auf Übernahme. So heißt es in der Zwischenbilanz des DGB: „Im Jahr 2005 wurden 96 Verträge registriert, in deren Geltungsbereich rund 8 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind. Während in einigen Bereichen eine unbefristete Übernahme vereinbart wurde, werden die Absolventen in anderen Branchen zunächst für sechs bzw. für zwölf Monate übernommen.“ Trotzdem wird weiterer Handlungsbedarf gesehen, sowohl beim Abschluss weiterer Verträge als auch bei der verstärkten Kooperation mit Trägern der außerbetrieblichen Ausbildung in Betrieben. Neben dem Ausbildungsbereich kommt Tarifverträgen im Rahmen der Weiterbildung eine wichtige Rolle zu. Hier ist beispielsweise der Qualifizierungstarifvertrag zu nennen. „Qualifikationen werden immer wichtiger, um den eigenen Arbeitsplatz zu sichern. In vielen Unternehmen wird umstrukturiert, qualifizierte Mitarbeiter sind gefragt. Die Weiterbildungsquote in den Betrieben liegt laut Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung bei deutschen Beschäftigten bei ca. 12 Prozent, bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund ist sie mit weniger als 8 Prozent sogar noch deutlich niedriger. Der Qualifizierungstarifvertrag trägt mit dazu bei, dass diese Kolleginnen und Kollegen auch in Zukunft noch eine Chance haben“, sagt Petra Wlecklik.

NIP als Chance

Trotz aller Einschränkungen und Vorbehalte birgt die Entwicklung des NIP die Chance, Integrationspolitik zu bewerten und vor allen Dingen auch weiter zu entwickeln. Im November will die Integrationsbeauftragte der Bundesregierung, Maria Böhmer, einen Zwischenbericht zur Umsetzung des NIP vorlegen. Ob dieser allerdings tatsächlich die vorhandenen Aktivitäten qualifiziert beurteilt, ist mehr als fraglich.

„Für die IG Metall kann ich heute schon sagen, dass wir einen ersten Schritt gegangen sind. Unsere Selbstverpflichtungen aus dem Themenfeld „Gute Bildung und Ausbildung sichern, Arbeitsmarktchancen erhöhen“ haben wir mit Leben gefüllt“, betont Vorstandsmitglied Wolfgang Rhode, der für die IG Metall in der Arbeitsgruppe 3 bei der Entwicklung des NIP mitgearbeitet hat. Ob nun Schulungen zu NIP, Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen - die Umsetzung im Betrieb ist es, worauf es ankommt. „Für die IG Metall war das Ziel schon immer gleichberechtigtes Miteinander in den Betrieben. Heute ist das Alltag im Betrieb“, erklärt Petra Wlecklik. „Trotzdem ist noch viel zu tun. Denn auch heute noch gibt es viele Bereiche, in denen Ungleichbehandlungen herrschen. Wir als IG Metall stellen uns diesen Anforderungen!“



Foto: IG Metall/Kirchgesner

organisationen und weitere Organisationen in einem Gipfel 2006 zusammen, um die Abfolge des Integrationsplans zu klären und dabei sich selbst zu verpflichten.

In der zweijährigen Entstehungsphase des Integrationsplans konnte der DGB und seine Gewerkschaften - darunter natürlich auch die IG Metall - beweisen, wofür Gewerkschaften seit Beginn der Einwanderung systematisch eintreten: Nachhaltige Integrationsförderung, Beseitigung von Integrationshin-

Gerade damit tun sich einige Politiker wie Bundesinnenminister W. Schäuble noch schwer. Über den Integrationsplan wurde nun genug gesprochen, ausgehandelt und vereinbart. Hoffentlich produzieren Politiker und Wirtschaftsleute daraus mehr als nur heiße Luft. Nichts ist jetzt für die Initiatoren wichtiger als die gut gemeinten Erklärungen in die Tat umzusetzen und ihre Selbstverpflichtungen zu erfüllen.

Ich bin mir sicher: Auch bei der Umsetzung vom Integrationsplan werden Metallrinnen und Metaller wieder mit guten Aktionen und Aktivitäten vorange-

hen. Denn sie wissen allzu gut: Forderungen stellen und zu deren Verwirklichung selbst beitragen ist eine wichtige Aufgabe für alle. Als Aktiver bei der Erstellung des Integrationsplans lade ich außerdem alle interessierten Kreise ein, von den langjährigen Erfahrungen der IG Metall zu profitieren: Die IG Metall beteiligt ihre Mitglieder in den Betrieben ebenso wie in eigenen Gremien - unabhängig von Nationalität und Herkunft. Auf die Integrationsleistungen von eingewanderten Kolleginnen und Kollegen würde IG Metall niemals verzichten.

Wolfgang Rhode
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

Reden ist Silber, Handeln Gold

Fünf Jahrzehnte mussten ins Land ziehen, bis deutsche Politik sich gezwungen sah, zu handeln: Maßnahmen sollten her - für die Integration von eingewanderten Menschen und ihren Familien. Für den gesellschaftlichen Konsens musste sich die Regierungskoalition in 2006 nicht groß anstrengen. Denn allen demokratischen Kräften war klar geworden, dass die „Blinde-Kuh-Politik“ mit Blick auf die Integration nicht so weitergehen durfte.

Schon in der Planungsphase des Integrationsplans 2005 wurde deutlich, dass es sich hier um eine Mammutaufgabe handelt, weil der Nachholbedarf immens gewachsen war. Nun kamen der Bund, die Länder, Kommunen, Arbeitgeber, Gewerkschaften, Migranten-

dernissen, Schaffung gleicher Chancen in Bildung, Ausbildung und im Berufsleben.

Aus eigener Erfahrung wussten Gewerkschaften, dass Politik und Wirtschaft erst dann handeln, wenn die Realität sie eingeholt hat. Das hat sich gerade bei der Entwicklung des Integrationsplans noch einmal bestätigt: Einerseits sollten die vielfältigen Probleme von Menschen mit Migrationserfahrung im Sinne demokratischer Gleichstellung gelöst werden. Andererseits war klar geworden: Dies kann nicht funktionieren, wenn Migranten an der demokratischen Willensbildung nicht beteiligt, soziale Ausgrenzung nicht beseitigt und die persönliche Freiheit nicht weiter gefördert werden.



Einbürgerung I - Aberkennung nach Jahren nicht zulässig

Eingebürgerten kann der deutsche Pass nach einigen Jahren nicht mehr abgenommen werden, auch wenn sie sich die deutsche Staatsbürgerschaft durch falsche Angaben erschlichen haben. Dies urteilte das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig in mehreren Fällen Anfang Februar. Demnach sei eine Rücknahme der Einbürgerung nach achteinhalb Jahren oder später nicht mehr „zeitnah“ und daher nach derzeitiger Gesetzeslage unzulässig.

In den beiden zugrunde liegenden Fällen hatten Ausländer ihre Einbürgerung dadurch erhalten, dass sie im Einbürgerungsverfahren eine Zweitehe im Ausland (Pakistan) verschwiegen. In zwei anderen Fällen hatten sich türkische Staatsangehörige als Staatenlose aus dem Libanon ausgegeben.

Bundesverwaltungsgericht, AZ 5 C 4.07, 5.07, 14.07 und 15.07 - Urteile vom 14. Februar 2008

Einbürgerung II - Minderjährige Doppelstaatler

Das Bundesverwaltungsgericht hat am 22.05.08 entschieden, dass die deutsche Staatsangehörigkeit von minderjährigen Kindern, die zusammen mit ihren Eltern eingebürgert wurden, nicht ohne weiteres entzo-

gen werden kann, selbst wenn sie durch elterlichen Antrag die türkische Staatsangehörigkeit wiedererlangt haben.

In dem vorliegenden Fall hatte ein türkeistämmiges Ehepaar mit drei minderjährigen Kindern unmittelbar nach der Einbürgerung in die deutsche Staatsangehörigkeit den Wiedererwerb der türkischen Staatsangehörigkeit beim türkischen Generalkonsulat beantragt und erhalten. Die deutschen Einbürgerungsbehörden vertraten nun die Ansicht, dass sowohl die Eltern als auch ihre Kinder die deutsche Staatsangehörigkeit kraft Gesetzes automatisch verloren haben. Dagegen klagten die minderjährigen Kinder und bekamen vor dem Bayerischen Verwaltungsgerichtshof im November 2007 Recht.

Das Bundesverwaltungsgericht hat diese Entscheidung des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs nun bestätigt. Bayern ist das einzige Bundesland, in dem die Gesetzeslage in solchen Fällen gegen die Kinder ausgelegt wurde. Schätzungen zufolge sind in Bayern rund 4000 minderjährige Migrantinnen und Migranten von dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts betroffen.

5 B 27/08, Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 22. 5. 2008

EuGH weitet Diskriminierungsschutz aus

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat Mitte Juli 2008 den Schutz vor Diskriminierung wegen Behinderung auf Arbeitnehmer mit einem behinderten Kind ausgeweitet. In dem Fall hatte eine britische Anwaltssekretärin ihren Arbeitgeber verklagt, der sie wegen ihres behinderten Sohnes diskriminierte. Im Gegensatz zu ihren Kollegen seien ihr keine flexiblen Arbeitszeiten gewährt worden und sie musste sich mehrfach unangemessene Äußerungen über sich und ihr Kind anhören. In ihrer Klageschrift gab sie an, durch die diskriminierende Behandlung ihres Arbeitgebers zur Aufgabe ihres Arbeitsverhältnisses gezwungen worden zu sein.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hatte nun die Frage zu beantworten, ob der Diskriminierungsschutz der Richtlinie 2000/78/EG nur von der Person in Anspruch genommen werden kann, die selbst behindert ist oder ob auch Dritte vom Anwendungsbereich der Richtlinie erfasst werden. Der EuGH entschied, dass aufgrund § 1 AGG das in der Richtlinie 2000/78/EG vorgesehene Verbot der unmittelbaren Diskriminierung nicht auf Personen mit einer Behinderung beschränkt ist.

**Europäischer Gerichtshof
Az.: C-303/06, 17. Juli 2008**



„Stillstand können wir uns nicht leisten!“

Die betriebliche Umsetzung des Nationalen Integrationsplanes

Selahattin Aydogan ist seit 1981 im Betriebsrat von MAN in Salzgitter. 1970 ist er, mit 27 Jahren, aus der Türkei nach Deutschland eingewandert. Für ihn ist Integration im Betrieb kein neues Thema. „Das Betriebsverfassungsgesetz schreibt Gleichbehandlung schon seit Jahrzehnten vor“, sagt er, wenn er auf den Nationalen Integrationsplan angesprochen wird. Im Betriebsrat setzt er sich deshalb von Anfang an dafür ein, dass die Gleichbehandlung im Unternehmen selbstverständlich wird. Vor einem Jahr hat die Bundesregierung den Nationalen Integrationsplan verabschiedet. Da-

rin werden auch den Betrieben wichtige Aufgaben in der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund zugewiesen. Doch die konkrete Umsetzung dieses doch sehr theoretischen Regelwerkes hängt von Menschen wie Selahattin Aydogan ab, von aktiven Personen, die vor Ort Zeit und Energie opfern, um das Zusammenleben von Einheimischen und Zuwanderern zu verbessern. Auch **Rudolf Kropf** gehört zu diesen Engagierten. Er ist seit 20 Jahren Betriebsrat bei der Robert Bosch Elektronik GmbH. Der Nationale Integrationsplan, den er in einem Seminar der IG Metall kennen-

gelernt hat, war für ihn zunächst ein neues Thema. Doch für einen Mitarbeiter bei Bosch ist kulturelle Vielfalt nicht erst aktuell seit es diesen Plan gibt. „Bosch ist ein internationaler Konzern. Deswegen ist der Umgang mit Menschen anderer Hautfarbe, Herkunft und Religion Alltagsgeschäft“, veranschaulicht Kropf die Situation im Unternehmen. Bosch hat die Charta der Vielfalt unterschrieben und sich damit verpflichtet, Integration ernst zu nehmen. Diese Bemühungen erkennt auch Rudolf Kropf an: „Bosch bindet die Charta der Vielfalt in eine Lebensauffassung, dem „House of Orientation“ ein und das ist

Flyer der Bundesregierung zum Nationalen Integrationsplan in mehreren Sprachen

„Der Nationale Integrationsplan - Neue Wege - Neue Chancen“
 Der Flyer stellt die wichtigsten Themen, Ziele und Ergebnisse des Nationalen Integrationsplans vor. Er ist in deutscher, englischer, französischer, türkischer und russischer Sprache verfasst.

http://www.bundesregierung.de/nn_56602/Content/DE/Publikation/IB/nationaler-integrationsplan-flyer-mehrsprachig.html

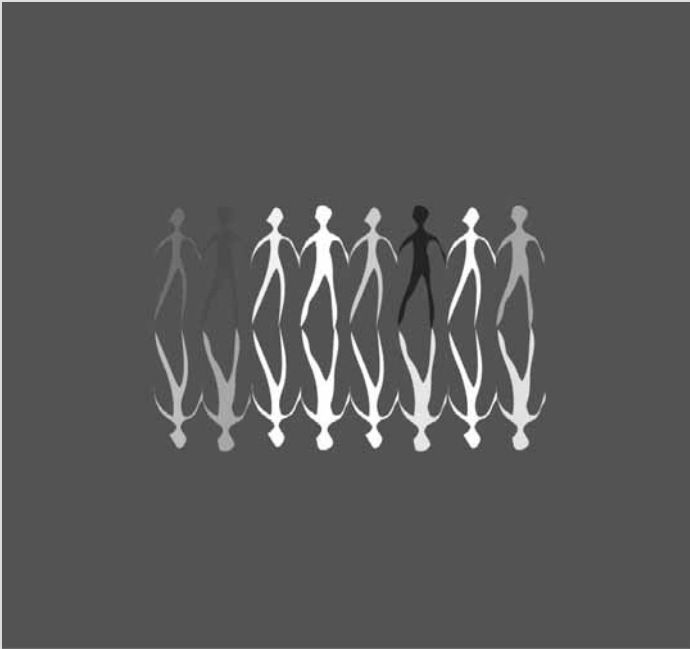


wichtig: Nur wenn Grundsätze gelebt werden, erinnert man sich an seine Verpflichtungen.“
 Diese Grundsätze zu leben hat sich auch **Bülent Bengi**, Betriebsrat bei Bosch Reutlingen und stellvertretender Vertrauenskörper-Leiter auf die Fahnen geschrieben. „Wir haben gemeinsam einen Arbeitskreis Migration ins Leben gerufen, der zusammen mit den deutschen Kolleginnen und Kollegen den Nationalen Integrationsplan in konkrete Maßnahmen umsetzt. Wir wollen wirklich was erreichen!“ In diesem Arbeitskreis identifizierten die Teilnehmer zunächst wichtige Themen und versuchten dann konkrete Umset-

zungsschritte zu planen. In den nächsten Sitzungen soll der Nationale Integrationsplan besprochen werden. Wichtiger als die Inhalte des Arbeitskreises ist für Bengi aber die Zusammensetzung, denn „nur wenn alle Mitarbeitenden, ob mit oder ohne Migrationshintergrund, den Nationalen Integrationsplan ernst nehmen und das Miteinander vor Ort gestalten wollen, kommen wir wirklich voran.“ Bei Bosch sind die Inhalte des Nationalen Integrationsplans also angekommen, auch wenn vieles an dem Plan als zu theoretisch und praxisfern angesehen wird. Mit Sätzen wie „Insbesondere passgenaue Angebote der Weiterbil-

dung auf allen Qualifikationsebenen sind hierfür zu entwickeln“, können in den Unternehmen viele Engagierte wenig Konkretes anfangen. Doch trotz aller Kritik beurteilt Kropf den Plan als Chance, etwas zu verändern und als Anstoß, die etwas fleischlosen Sätze mit Leben zu füllen: „Ich halte es für einen Riesenerfolg, dass jetzt endlich auch die Regierung Integration als Aufgabe erkannt hat und endlich deutlich ausspricht, was seit Jahrzehnten Realität ist: Deutschland ist ein Einwanderungsland!“
 Diese Realität ist auch für **Garcia Catalan** nicht neu. Er ist vor 41 Jahren aus

Spanien eingewandert und war Sprecher des Migrantenausschusses der Salzgitter AG. Der Ausländeranteil dort liegt bei 25 bis 30 Prozent. Er beurteilt den Nationalen Integrationsplan allerdings kritischer: „Die Politik benutzt den Integrationsplan als Alibi, gleichzeitig werden neue Hürden aufgebaut - aber es ist gut, dass man sich überhaupt mit Integration beschäftigt.“ Mit den neuen Hürden meint er beispielsweise den umstrittenen Fragebogen, der die deutsche Staatsangehörigkeit beantragt. Er wirft der Politik vor, die Einwanderer lange nicht ernst genommen zu haben. Dabei seien es



doch die Ausländer gewesen, die Deutschland groß gemacht hätten. Am Wirtschaftsleben teilzunehmen ist für viele Menschen mit Migrationshintergrund in den letzten Jahren schwerer geworden. Das sei allerdings vielmehr ein soziales Problem, erklärt Petra Wlecklik vom Ressort Migration beim IG Metall Vorstand: „Über 50 Prozent der Jugendlichen mit Hauptschulabschluss finden im ersten Anlauf keinen Ausbildungsplatz und knapp 80 Prozent der Jugendlichen ohne jeden Abschluss - und das ganz gleich, ob sie einen Migrationshintergrund haben oder nicht“. Diese Probleme anzupacken ist eine Mammutaufgabe, die

in den Betrieben viel Zeit und Kraft benötigt, denn „Stillstand können wir uns nicht leisten. Wir müssen das bisher Erreichte wertschätzen, dürfen damit aber nicht zufrieden sein“, sagt Rudolf Kropf. Er weiß, wie viel Energie seine Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben bereit sind zu opfern: „Es gibt viele Menschen, die vor Ort enorme Integrationsleistungen erbringen, aber Anerkennung bekommen sie viel zu selten.“ Diese Anerkennung sollte auch von den Vorgesetzten kommen, wünschen sich viele Betriebsräte. Doch nach Bengis Erfahrung ist in der Führungsebene der Nationale Integrationsplan oft noch unbekannt und Schu-



Bülent Bengi

lungen wären dringend nötig. Die Führungskräfte müssten sich noch mehr darüber bewusst werden, dass „es auch bei Bosch kulturelle Missverständnisse untereinander gibt. Diese können wir nur abbauen, wenn wirklich alle mitarbeiten.“ So wie Bülent Bengi, Garcia Catalan, Selahattin Aydogan und Rudolf Kropf gibt es vor Ort viele Aktive, die versuchen den Nationalen Integrationsplan für die Men-

schen zu nutzen. Doch selbst wenn die Betriebe vorangehen bleibt das Zusammenleben im Alltag keineswegs unproblematisch. Das weiß auch Selahattin Aydogan: „In unserem Betrieb, bei MAN, ist Gleichbehandlung nahezu selbstverständlich - in der Gesellschaft insgesamt jedoch noch lange nicht.“

**Das Ressort Migration beim IG Metall Vorstand bietet Schulungen zum Nationalen Integrationsplan und zu betrieblicher Integrationspolitik an. Interessentinnen und Interessenten können sich an Petra Wlecklik, Ressort Migration, wenden.
E-Mail: Petra.Wlecklik@igmetall.de**



Integration – seit langem gelebte Praxis

Umsetzung des Nationalen Integrationsplans und die Selbstverpflichtung der IG Metall

Wie andere Organisationen auch, hat sich die IG Metall zusammen mit der GEW, der IG BCE und dem DGB zur Umsetzung des Nationalen Integrationsplanes verpflichtet. Welche Ansätze gibt es in der IG Metall? Die IGMigration hat nachgefragt.

Nach über 50 Jahren Einwanderung nach Deutschland beginnt die Politik endlich eine aktive Integrationspolitik. Es ist ein Schritt in die richtige Richtung, dass Einwanderung und die sich daraus ergebende Anforderung der Integration anerkannt wurde. Für die IG Metall ist dies allerdings schon seit Jahrzehnten praktizierte Realität. Bereits kurz nach den Anwerbeverträgen wurde beschlossen, dass das Recht auf gewerkschaftliche Beteiligung unabhängig von der Staatsbürgerschaft gewährleistet sein muss. Das zeigt auch die Beteiligung an den Betriebsratswahlen. Migrantinnen und Migranten beteiligen sich seit 1972 aktiv daran. In der IG Metall betrug der Anteil der ausländischen Betriebsratsmitglieder 4,5% im Jahr 2006, 355 Betriebsratsvorsitzende sind Migranten. „Migrantinnen und Migranten haben sich schon immer stark in der IG Metall engagiert. Sie sind eine wesentliche Stütze unserer Arbeit“, erläutert Nafiz Özbek, vom Ressort Migration beim Vorstand der IG Metall. „Trotzdem: Es besteht Handlungsbedarf. Denn noch entspricht der An-

teil der ausländischen Betriebsräte nicht dem Anteil der ausländischen Beschäftigten. Wir werden weiter daran arbeiten, die Kolleginnen und Kollegen aktiv in unsere IG Metall einzubinden.“ Ein Ansatzpunkt dazu ist das Ausländerförderprogramm der IG Metall. Migranten sollen bei Wahlen - etwa zur Ortsverwaltung, zur Delegierten-Versammlung, zum Ortsvorstand oder in Kommissionen - entsprechend ihrem Mitgliederanteil vertreten sein. Auch bei den Betriebs- und Aufsichtsratswahlen sollen sie besonders berücksichtigt werden. „Es gehört für uns aber auch dazu, dass wir auf die Kolleginnen und Kollegen zugehen. So wurden beispielsweise Wahlunterlagen zur Betriebsratswahl in die wichtigsten Sprachen übersetzt“, so Nafiz Özbek.

Handlungsfeld Ausbildung

Gerade für Jugendliche mit Migrationshintergrund wird die Situation auf dem Ausbildungsmarkt immer schwieriger. Der wachsenden Anzahl an Schulabgängern stehen jedes Jahr weniger Ausbildungsplätze gegenüber. „Integration entschei-



in eigener Sache

det sich vor allem auf dem Arbeitsmarkt. Ausbildungsplätze haben aus gutem Grund für uns oberste Priorität, der Berufsbildungsbericht 2008 bestätigt: Mehr als 100.000 Bewerberinnen und Bewerber haben keinen Ausbildungsplatz erhalten und mehr als 380.000 Jugendliche befinden sich seit Jahren in Warteschleifen. Viele von ihnen verfügen über einen Migrationshintergrund“, führt Wolfgang Rhode, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, aus. Deshalb setzt sich die IG Metall für ein ausreichendes Angebot an qualifizierten Ausbildungsstellen ein, das sich an den Schulabgängerzahlen orientiert und die Altbewerber mit einbezieht.

Im Übergang geparkt

Übergangsmaßnahmen sind allerdings nur wenig förderlich, um in den regulären Arbeitsmarkt einzusteigen. Nach einer Studie des Deutschen Jugendinstituts (DJI) aus dem Jahr 2004 landet ein Großteil der Hauptschülerinnen und -schüler, die an einer Übergangsmaßnahme teilnahmen, ein Jahr später erneut in einer berufsvorbereitenden Maßnahme. „Angesichts der anhaltend großen Zahl an Altbewerbern ist davon auszugehen, dass die Ergebnisse der DJI-Untersuchung nach wie vor gelten“, erklärt Nafiz Özbek. Das es auch anders geht, zeigt z. B. das PIA - Projekt zur Integration, das von der IG Metall unterstützt wird (mehr dazu in der IGMigration vom März 2005). In diesem Projekt wird Jugendlichen, die sonst kaum eine Chance auf dem Arbeitsmarkt haben, eine reguläre Ausbildung in einem gewerblich-technischen Beruf ermöglicht.

Arbeitswelt als Lernfach

Von Popstar bis Gerichtsmediziner - wenn es um die Berufswahl geht, treffen sich die Vorstellungen von Schülerinnen und Schülern nicht immer mit der Realität am Arbeitsmarkt. Deshalb haben die Gewerkschaften bei der Entwicklung des NIP die Einführung eines arbeitsweltbezogenen Unterrichts gefordert. Bislang wurden die Lehrpläne jedoch noch nicht überarbeitet. Deshalb haben der DGB und seine Gewerkschaften jetzt gehandelt: Sie bieten Schulen über die neu gegründete Initiative „Schule und Arbeitswelt“ Un-

terstützung an und informieren über Rechte und Pflichten von Auszubildenden und bieten Bewerbertrainings. Damit sollen Schülerinnen und Schüler einen praxisnahen Einblick erhalten. Denn schon lange ist klar: Zu viele Schülerinnen und Schüler grenzen ihre Berufswahl zu stark ein. In den Top Ten der Berufswünsche der ausländischen Jugendlichen sind Friseurin und KFZ-Mechatroniker ganz weit oben vertreten. Das liegt aber nur zum Teil daran, dass ihnen viele weitere Ausbildungsberufe nicht bekannt sind. „Oftmals orientieren sich die Jugendlichen an dem, was sie von Freunden oder Verwandten kennen. Hier gibt es Netzwerke, durch die sie eine Ausbildung finden können“, weiß Nafiz Özbek. „Es ist nicht so, dass diese Jugendlichen sich auf diese wenigen Berufe spezialisieren, weil sie es möchten. Ganz oft sehen sie keine andere Chance.“

Handlungsfeld Arbeitsmarkt

Denn neben fehlenden Netzwerken sind es auch oft Vorbehalte, die eine Integration in die Arbeitswelt verhindern. „Kulturgebundene Auswahlverfahren erschweren Jugendlichen und Erwachsenen mit Migrationshintergrund den Einstieg“, erklärt Nafiz Özbek weiter. „Um solche Situationen zu vermeiden, fördert die IG Metall beispielsweise Betriebsvereinbarungen für Chancengleichheit und informiert Betriebsräte und Vertrauensleute auf Seminaren und Veranstaltungen, wie man Integration fördern und Diskriminierungen vermeiden kann.“





Qualifikationsnavigator für VL



Vertrauensleute können ihren Weiterbildungsbedarf mit Hilfe des Qualifikationsnavigators der IG Metall ermitteln. Denn Qualifikationen werden nicht nur formal in der Berufsausbildung erworben, Qualifikationen erwerben die meisten ein Leben lang, sei es

in der täglichen Arbeit, in Seminaren der Fort- und Weiterbildung oder auch informell - in der Freizeit. Viele dieser Erfahrungen fließen in die Arbeit als Vertrauensmann oder Vertrauensfrau ein.

Der Navigator soll anregen, über den zurückgelegten Arbeits- und Lernweg nachzudenken und einen Grundstein für die Qualifizierungsplanung in der neu übernommenen Funktion als Mitglied im Vertrauenskörper zu legen.

Zu bestellen über die Verwaltungsstelle zum Stückpreis von 0,50 Euro zuzüglich Versandkosten.

Ausbildung anerkennen lassen

Wer sein Studium oder seinen Beruf im Ausland erlernt hat, der kennt die Schwierigkeiten, seinen Abschluss in Deutschland anerkennen zu lassen. Ein regelrechter Dschungel tut sich da auf: rund 400 unterschiedliche Stellen sind in Deutschland mit der Anerkennung befasst. Damit man hier nicht den Überblick verliert und schnell den richtigen Ansprechpartner findet, wurde das Online-Portal www.berufliche-erkennung.de eingerichtet. Hier wird grundlegend über den Anerkennungsprozess informiert und eine Liste der wichtigsten Anerkennungsstellen der Bundesländer bereitgestellt.

Erst fördern, dann ausbilden



Broschüre: Was der neue Tarifvertrag bietet

Einen neuen Weg in die Berufsausbildung eröffnet der „Tarifvertrag zur Förderung von Ausbildungsfähigkeit“ (TV FAF). Was bietet er den Schulabgängern? Was bringt er

den Arbeitgebern? Und was können Betriebsräte tun? IG Metall und Metallarbeitgeberverband in NRW haben eine Handreichung zum TV FAF herausgegeben, einschließlich Fördervertrag und Anmeldebogen für die Berufsschule.

<http://netkey40.igmetall.de/homepages/bezirksleitung-nrw/tarife/metall-elektro.html>

Schulbildung von Migranten



Migranten und Migrantinnen sind im deutschen Bildungssystem benachteiligt. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) geht nun im

Rahmen des Working Papers 13 „Schulische Bildung von Migranten in Deutschland“ detailliert der Frage nach, wie sich Personen mit Migrationshintergrund hinsichtlich ihrer Bildungsbeteiligung und ihrer Bildungsabschlüsse von den Personen ohne Migrationshintergrund unterscheiden.

Interessant ist dabei, dass, sofern es möglich war, nach Geschlecht, Alter sowie nach den Herkunftsländern der wichtigsten Migrantengruppen in Deutschland (Türkei, ehemaliges Jugoslawien bzw. seine Nachbarstaaten, Polen, Griechenland, Italien, Russische Föderation) unterschieden wird.

Die Studie kann herunter geladen werden unter www.bamf.de (unter Publikationen/Migration, Erscheinungstermin: 03.06.2008)

Mitmachen und gewinnen



Auch in diesem Jahr schreibt der Verein „Mach meinen Kumpel nicht an! e.V.“ unter dem Titel „Die Gelbe Hand 2008“ einen Wettbewerb aus. SchülerInnen aus Berufsschulen, Auszubildende und Beschäftigte aus Betrieben und Verwaltungen sowie Mitglieder von Gewerkschaften sind dazu aufgerufen, Beiträge gegen Rechtsextremismus und Rassismus zu entwickeln und einzureichen.

„Unser Wettbewerb richtet sich an alle, die sich in der Berufsschule oder im Betrieb gegen Rassismus und für Gleichberechtigung engagieren,“ erklärt Sabine Hüther, Funktionsbereich Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik beim IG Metall Vorstand und selbst Vorstandsmitglied im Kumpelverein.

„Unser Wettbewerb richtet sich an alle, die sich in der Berufsschule oder im Betrieb gegen Rassismus und für Gleichberechtigung engagieren,“ erklärt Sabine Hüther, Funktionsbereich Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik beim IG Metall Vorstand und selbst Vorstandsmitglied im Kumpelverein.

Einsendeschluss für Beiträge ist der 31. Oktober 2008. Informationen zum Wettbewerb gibt es unter www.gelbehand.de

igmetall4you.de



Ob Fragen zu Schule, Berufskolleg, Ausbildung im Handwerk oder in der Industrie, Studium an der Universität oder Fachhochschule: Auf der Internetseite

www.igmetall4you.de der IG Metall NRW gibt es Informationen und mehr. Wer Fragen hat, kann sich auch über die Homepage (s.o.) an Elin Dera wenden. Sie berät per E-Mail. Außerdem gibt es Downloads, E-Cards und weitere Infos. Und was sich hinter der Rubrik „Nicht anklicken!“ verbirgt, soll hier nicht verraten werden ...



Deine Meinung zählt - schreib uns,

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

oder mit der Post an:

IG Metall Vorstand, Ressort Migration
Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt am Main

Mitglied werden – so geht's:

Beitrittserklärung Änderungsmittteilung

Name Vorname

Straße/Hausnummer

Postleitzahl/Wohnort

Telefon Geburtsdatum

E-Mail

Betrieb: Name und Ort

z. Zt. vollbeschäftigt teilzeitbeschäftigt männlich weiblich

Auszubildende/r bis voraussichtlich:

gewerbł. Arbeitnehmer/in Angestellte/r kaufm. techn. Meister

Nationalität Änderung des bisherigen Status

Mitgliedsbeitrag (1% des monatl. Bruttovordienstes) ab Monat

geworben durch (Name und Betrieb)

Bitte abgeben bei IG Metall-Betriebsräten/Vertrauensleuten, der IG Metall-Verwaltungsstelle, oder schicken an: IG Metall-Vorstand, FB Kommunikation und Medien, Ressort Werbung, 60529 Frankfurt/Main

Mitgliedsnummer Verwaltungsstelle

Einzugsermächtigung/Bankverbindung

Kto.Nr. Bankleitzahl

Name des Kreditinstituts

in PLZ Ort

Ich bestätige die erfassten Daten über meine Person sowie den Grund (Gespänt) für die Eintragung dieser Daten. Ich bin hiermit darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet. Die für den Beitragsentzug nötigen Daten werden zwischen der IG Metall und dem Geldinstitut – bei Lohnabzug mit dem Arbeitgeber – ausgetauscht (übermittelt). Die Verwaltungsstelle informiert mich auf Wunsch über alle gespeicherten Daten. Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttovordienstes bei Fälligkeit einzuziehen. Diese Ermächtigung erstreckt sich im Rahmen der von dem Ortsvorstand der IG Metall festgelegten Kassierungsart (§ 5 Ziff. 5 Satz 3 der Satzung) sowohl auf den Abzug von meinem Bankkonto, als auch auf den Einbehalt des Beitrags durch meinen Arbeitgeber in der jeweiligen Höhe. Dies schließt die Weitergabe der entsprechenden Daten an die IG Metall ein. Dieser Auftrag kann nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende bei der Verwaltungsstelle der IG Metall rückgängig gemacht werden. Alle Änderungen oder Unstimmigkeiten, die sich aus diesem Auftrag ergeben, kann ich nur bei der Verwaltungsstelle der IG Metall regeln. Die vorstehenden Daten werden zum Zweck der Mitgliederbetreuung von der IG Metall erhoben und unter Beachtung des BDSG verarbeitet. Weitere Empfänger dieser Daten sind die Service-Center der IG Metall. Den vorstehenden Hinweis zum Datenschutz habe ich zur Kenntnis genommen.

Datum und Unterschrift

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

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



zu guter letzt...

„Gewerkschaftsrechte“ in der Türkei

Am 1. Mai 2008 wollten in Istanbul türkische Gewerkschaften ihrer vor 31 Jahren getöteten Kolleginnen und Kollegen gedenken. Doch anstatt



entsprechende Sicherheitsmaßnahmen einzuleiten und den Demonstrationzug schützend zu begleiten, versuchte die Polizei die Zusammenkunft einer halben Million Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter mit Gewalt zu verhindern. Die IG Metall hat gegen dieses rücksichtslose Vorgehen protestiert und den Kolleginnen und Kollegen der türkischen Gewerkschaftsdachverbände KESK, TÜRK-IS und DISK ihre Solidarität versichert. Gleichzeitig forderten Berthold Huber, Erster Vorsitzender und Wolfgang Rhode,

geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, die Europäische Kommission dazu auf, dass die Türkei in „jedem Verhandlungsgespräch stärker als bisher auf ihre Verpflichtung hingewiesen und konkret aufgefordert wird, dass demokratisch strukturierte Gewerkschaften nicht als Gefahr, sondern als aufbauendes

Moment einer weltoffenen, demokratischen Gesellschaft angesehen und behandelt werden. Alle Barrieren gegen freie Organisationen von Arbeitnehmern in den Gewerkschaften müssen beseitigt werden.“ In seiner Antwort betonte Olli Rehn, zuständig Mitglied der Europäischen Kommission für die Erweiterung der EU, dass auch er die unverhältnismäßige Gewalt, die bei der Demonstration in Istanbul zur Anwendung kam, mit Besorgnis zur

Kenntnis genommen habe. Er stellte fest: „Mit Blick auf die allgemeine Situation der Gewerkschaften in der Türkei ist die Europäische Kommission in all ihren Kontakten bemüht, sich für die Belange der türkischen Gewerkschaften einzusetzen.“ Außerdem betonte er, dass die EU beschlossen habe, „die Verhandlungen über das Kapitel 19 „Soziales und Beschäftigung“ erst dann zu eröffnen, wenn die Türkei garantieren kann, dass Gewerkschaftsrechte in Übereinstimmung mit EU-Normen und den relevanten ILO-Konventionen umfassend respektiert werden. Dies gilt insbesondere für das Recht auf gewerkschaftliche Organisation, das



Recht auf Streik und das Recht auf Kollektivverhandlungen. Dazu muss die Türkei bestehende Beschränkungen beseitigen und umfassend revidierte Rechtsvorschriften sowohl für den privaten als auch den öffentlichen Sektor verabschieden.“