



| Vorstand



IGMmigration

RESSORT MIGRATION

Europa und die Aufgaben der Gewerkschaften

- **Gemeinsam Lernen und Arbeiten – Azubis unterschiedlicher Herkunftskulturen im Alltag**
- **Annegret Finke: Solidarität neu erleben**
- **Unterschriftenaktion – Wir sind mehr als eine Stimme**



Foto: Renate Schildheuer

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

Willkommen zur neuesten Ausgabe von **IGMigration**!

In den letzten 50 Jahren hat sich das Gesicht von Migration gewandelt. Dies zeigte nicht nur die Konferenz der IG Metall zusammen mit ver.di, die unter dem Motto „50 Jahre Anwerbeabkommen Italien – Deutschland ‘Wir bewegen uns!’“ stand. In der Konferenz wurde eine Bilanz bisheriger Migrationsprozesse gezogen und Perspektiven einer weltoffenen Migrationspolitik aufgezeigt.

Vor 50 Jahren begann mit dem Anwerbeabkommen die Einwanderung nach Deutschland. Die Gewerkschaften boten für Migrantinnen und Migranten auch ein Stück Heimat in einer für sie neuen Welt. Im Arbeitsleben hatten sie schon Anfang der 70er Jahre gleiche Rechte wie alle Anderen. Sie engagierten sich aktiv in den Betrieben als Mitglieder, Betriebsräte und Vertrauensleute und gestalteten den betrieblichen Alltag und die Gewerkschaftsarbeit entscheidend mit.

Heute gibt es neue Anforderungen an die Gewerkschaften, sich mit Migration auseinander zu setzen. Globalisierung, europäische Erweiterung und zunehmende Arbeitnehmermobilität erfordern neue Konzepte und Herangehensweisen.

Die neueste Ausgabe der **IGMigration** beschäftigt sich daher u. a. mit der Arbeitnehmermobilität in Europa. Europa erweitert sich, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können in ganz Europa Arbeit annehmen. Mit der Erweiterung sind jedoch nicht nur Perspektiven sondern auch Ängste verbunden. Dabei zeigen Studien, dass die Zahl der Arbeitnehmenden aus den neuen EU-Ländern weit unter den Erwartungen liegen. Die Länder, die ihren Arbeitsmarkt vollständig geöffnet haben, profitieren von den neuen Arbeitskräften.

Nach einem halben Jahrhundert gewerkschaftlicher Migrationspolitik geht es darum, Anforderungen an eine weltoffene Migrationspolitik zu bestimmen und daraus Perspektiven für gewerkschaftliches Handeln abzuleiten.

Wolfgang Rhode
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

Impressum

Herausgeber: Wolfgang Rhode, IG Metall Vorstand, Frankfurt a. M. / Verantwortlich: Nafiz Özbek, IG Metall Vorstand, Ressort Migration
Redaktion: DGB Bildungswerk, Kompetenzzentrum Migration & Qualifizierung, Düsseldorf /
Konzept: kus-design, Mannheim / Gestaltung: kus-design und Maria Peitz / Druck: alpha print medien AG, Darmstadt
IG Metall Vorstand, Ressort Migration, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt am Main, Tel.: 0 69-66 93-25 24, E-Mail: igm-migration@igmetall.de

Inhalt

- 4 **EUROPA UND DIE AUFGABEN DER GEWERKSCHAFTEN ...**
- 7 **SOLIDARITÄT NEU ERLEBEN – GASTKOMMENTAR VON ANNEGRET FINKE**
- 8 **DEIN RECHT**
- 9 **GEMEINSAMES LERNEN UND ARBEITEN – JUGENDSTUDIE**
- 12 **STIMMEN AUS EUROPA**
- 14 **MARKTPLATZ**
- 15 **LESERBRIEFE**
- 16 **WIR SIND MEHR ALS EINE STIMME – IG METALL UNTERSCHRIFTENAKTION**



news-ticker

++ FÜNF JAHRE GREEN CARD: 13 000 ARBEITNEHMENDE GEKOMMEN – FÜNF JAHRE NACH EINFÜHRUNG DER GREEN CARD SIND 13.000 ARBEITNEHMENDE GEKOMMEN. UNTER DEN ANGEWORBENEN KAMEN 3.800 SPEZIALISTEN AUS INDIEN, KNAPP 900 AUS RUMÄNIEN, FAST 800 AUS DER RUSSISCHEN FÖRDERATION. GEPLANT WAR URSPRÜNGLICH DIE ANWERBUNG VON 20.000 MENSCHEN. **++ GRÜNDUNG EINES MIGRANTINNEVERBANDES** – IM MÄRZ 2005 GRÜNDETE SICH DER BUNDESVERBAND DER MIGRANTINNEN IN DEUTSCHLAND. AUS RUND 30 STÄDTEN KAMEN BUNDESWEIT MIGRANTINNEN IN KÖLN ZUSAMMEN UND BESCHLOSSEN DIE GRÜNDUNG EINES VERBANDES DER MIGRANTINNEN ALS UNABHÄNGIGE FRAUENORGANISATION. „WIR WOLLEN BRÜCKEN BAUEN ZU ANDEREN THEMEN WIE BESCHÄFTIGUNG, ARBEIT UND BILDUNG UND EINEN PROZESS DER GLEICHBERECHTIGUNG UND CHANCENGLEICHHEIT BEFÖRDERN“ SO SIDAR DEMIRDÖGEN VOM MIGRANTINNENVERBAND. WWW.MIGRANTINNEN.ORG, BUNDESVERBAND DER MIGRANTINNEN IN DEUTSCHLAND E. V. FRANZ-WERFEL-STR. 37, 60431 FRANKFURT AM MAIN, TEL: 01 71/3 66 92 25. **++ DURCH ERWEITERUNG KAUM BILLIGARBEITER** – DIE EU-ERWEITERUNG HAT EINER STUDIE ZUFOLGE NICHT ZU EINER NENNENSWERTEN ZUWANDERUNG VON BILLIGARBEITERN GEFÜHRT. DIE ZAHL VON ARBEITNEHMENDEN SEI ÜBERSCHAUBAR, HEISST ES IN EINER STUDIE DER NICHT-REGIERUNGSORGANISATION ECAS. DIE LÄNDER, DIE IHREN ARBEITSMARKT VOLLSTÄNDIG GEÖFFNET HATTEN, PROFITIERTEN WIRTSCHAFTLICH VON DEN NEUEN ARBEITSKRÄFTEN. DIE DISKREPANZ ZWISCHEN ÖFFENTLICHER WAHRNEHMUNG UND FAKTEN SEI ABER IMMER NOCH ENORM.



titelthema

Staatsangehörige in Deutschland zu arbeiten?

Nafiz Özbek

Grundsätzlich gilt für alle Arbeitnehmenden innerhalb Europas Freizügigkeit, das heißt, jeder kann in ein anderes Land innerhalb Europas gehen und seinen Arbeitsplatz frei wählen. Allerdings wurden für die neuen Beitrittsländer, die am 1. Mai 2004 zur Europäischen Union kamen, Übergangsfristen vereinbart.

Im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit sowie zum Teil auch für die

Hintergrund ist die Überlegung, dass sich bis dahin die Einkommensverhältnisse in Osteuropa den restlichen EU-Ländern angepasst haben. Dann wäre auch der Anreiz kleiner, aus Osteuropa auszuwandern. Die Beitrittsländer haben hohe Wachstumsraten – das lässt auch realistisch erscheinen, dass das Einkommensniveau steigt.

IGMigration

Arbeitnehmende erleben Europa auch als Konkurrenz um billige Löhne. Gerade jetzt wird die EU-Dienstleistungsrichtlinie diskutiert, Ende

genannt) soll die Dienstleistungen im EU-Binnenmarkt liberalisieren. Sie ist ein Bestandteil der Lissabon-Strategie.

Wenn die Richtlinie so kommt, wie sie geplant ist, könnte sie tatsächlich weitgreifende Einschnitte bringen. Jede Firma, so jedenfalls der ursprüngliche Entwurf der Richtlinie, soll ihre Dienstleistungen „ungehindert“ in jedem Land der Europäischen Union anbieten können. Knackpunkt ist, dass sie dies zu den Bedingungen ihres Heimatlandes machen kann – zumindest plant dies die EU-Kommission. Das würde bedeuten, dass Löhne und Arbeitsbedingungen sich an den Mindeststandards der jeweiligen Herkunftsländer orientieren. Nationale Gesetze und Regelungen würden nur noch in Ausnahmefällen oder übergangsweise gelten. Damit würden soziale und tarifliche Standards ausgehebelt.

Die IG Metall fordert, das Tarif-, Gewerkschafts-, Arbeits- und Sozialrecht vom Herkunftsprinzip auszunehmen. Hier muss weiter Landesrecht gelten. Kontrolle und Überwachung vor Ort müssen gesichert bleiben. Wichtig ist uns, dass die Richtlinie nicht für Leiharbeit gelten darf. Außerdem müssen öffentliche und private Dienstleistungen voneinander abgegrenzt werden, um zu verhindern, dass immer mehr öffentliche Aufgaben privatisiert und kommerzialisiert werden.



Dienstleistungsfreiheit wurde die freie Wahl des Arbeitsplatzes bis 2007 ausgesetzt. Diese Frist kann noch einmal um drei und anschließend bei angespannter Lage auf dem Arbeitsmarkt um weitere zwei Jahre verlängert werden. Volle Freizügigkeit genießen die Osteuropäer möglicherweise erst im Jahr 2011.

Oktober wird mit einer ersten Lesung des Richtlinien-Entwurfs im EU-Parlament gerechnet. Was ist im Zuge der EU-Dienstleistungsrichtlinie zu erwarten?

Nafiz Özbek

Die Europäische Dienstleistungsrichtlinie (auch Bolkestein-Richtlinie

Foto: DGB (Jürgen Seidel)

Europa und die Aufgaben der Gewerkschaften ...

Interview mit Nafiz Özbek, Leiter des Ressorts Migration der IG Metall

IGMigration

In den letzten Jahren hat sich die Zuwanderung aus und nach Deutschland verändert. Die Grenzen innerhalb Europas sind offener geworden, viele Arbeitnehmende nutzen die Chance und suchen in einem anderen Land Arbeit. Die Europäische Kommission hat 2006 zum Europäischen Jahr für Arbeitskräftemobilität erklärt. Welche Aufgaben siehst du aus dieser Entwicklung für die IG Metall und speziell für das Ressort Migration?

Nafiz Özbek

In der Tat ist Deutschland ein zentrales Gebiet im Zuwanderungsgeschehen - und das seit Jahrzehnten. Einerseits ist es gut, dass Grenzen nicht nur für den Kapital- und

Dienstleistungsverkehr, sondern auch für Arbeitnehmende fallen. Andererseits müssen wir dafür sorgen, dass dieser Prozess nicht zu einer Verdrängung und Billiglohnkonkurrenz führt.

Wir müssen vor allem dafür eintreten, dass die sozialen Gesichtspunkte und Arbeitnehmerrechte in der europäischen Vereinigung nicht vernachlässigt werden. Wohin die Menschen auch wandern, werden sie auf den Schutz von Gewerkschaften angewiesen sein. Genau hierin sehe ich auch unsere Aufgabe.

IGMigration

In Europa gilt das Recht der Freizügigkeit der Arbeitnehmenden. Welche Möglichkeiten gibt es für europäische



IGMigration

Ende Juni 2004 wurden vor dem Hintergrund der Aufdeckung von illegalen Praktiken die bilateralen Abkommen, die das Arbeiten von Werkvertragsarbeitnehmern regeln, zwischen Rumänien und Deutschland geändert. Danach dürfen seit Oktober 2004 rumänische Werkvertragsarbeitnehmer nicht mehr in deutschen Fleischverarbeitungsbetrieben eingesetzt werden. Ist für den Metallbereich mit einer ähnlichen Entwicklung wie im Schlachtereibetrieb zu rechnen?

Nafiz Özbek

Im Falle der Schlachtereibetriebe wurden ausländische Kolleginnen und Kollegen mit einem Werkvertrag angeworben. Die Zulassung ausländischer Werkvertragsarbeitnehmer beruht auf bilateralen Vereinbarungen. Ende 1988 hat die Bundesrepublik Deutschland mit den mittel- und osteuropäischen Staaten und der Türkei Regierungsvereinbarungen über die Entsendung und Beschäftigung von Arbeitnehmern ausländischer Unternehmen auf der Grundlage von Werkverträgen abgeschlossen.

Den Kolleginnen und Kollegen in den Ländern wurden höhere Löhne und gute Arbeitszeiten versprochen. In der Realität sah das dann häufig anders aus: Löhne um 3 Euro pro Stunde bei bis 17-Stunden-Tagen sind und waren keine Seltenheit.

Unsere Aufgabe ist es, hier einzugreifen und die Kolleginnen und

Kollegen zu unterstützen, ihre recht-mäßigen Forderungen durchzusetzen. Gleichzeitig dürfen wir nicht zulassen, dass die Umgehung der Gesetze Tariflöhne aushebelt.

IGMigration

Standortsicherung versus notwendige Europäisierung – der Ausgleich scheint nicht einfach. Unternehmen

ÖKONOMISCHE DATEN DER ZEHN NEUEN EU-STAATEN 2004 (ANGABEN IN PROZENT)

Land	Wachstum	Arbeitslosenquote	Preisentwicklung	Normallohnentwicklung
Estland	5,9	9,2	2,8	9,4
Lettland	7,5	9,8	3,0	7,0
Litauen	7,1	10,8	1,0	5,8
Malta	1,0	7,4	2,7	1,3
Polen	5,8	18,9	2,6	3,0
Slowakei	4,9	18,0	7,3	6,5
Slowenien	4,0	6,0	3,9	6,5
Tschechien	3,8	8,3	2,6	4,0
Ungarn	3,9	5,9	6,9	8,0
Zypern	3,5	5,0	2,2	4,3

Quelle: Eurostat, Stand 01.02.2005

drohen mit Standortverlagerungen, reklamieren, die Löhne in Deutschland seien zu hoch. Nach einer aktuellen Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages überlegen 43 Prozent der Unternehmen in Deutschland, ihre Produktion oder ihren Vertrieb noch in diesem Jahr im Osten auszubauen. Als Grund geben sie Kostensenkung an. Wie können die Gewerkschaften reagieren?

Nafiz Özbek

Die Forderung nach niedrigen Löhnen ist auch in den Beitrittsländern

gegenwärtig. Auch dort drohen Firmen mit der Verlagerung. Ziel ist es, Ängste zu schüren und Löhne zu drücken. Wir müssen als Gewerkschaften die Zusammenarbeit verstärken. Aktuelle Studien zeigen, dass sich die Wanderungsbewegungen innerhalb der EU positiv auswirken. Kürzlich stellte das Institut für Wirtschaftsforschung eine Unter-

suchung vor, nachdem das Bruttoinlandsprodukt der erweiterten EU um 0,2 bis 0,3 Prozent steige, wenn ein Prozent der Bevölkerung aus den osteuropäischen Beitrittsländern in den Westen wandert.

Insgesamt bringt uns Europa viele Chancen - aber auch viele Herausforderungen. Unser Ziel muss es sein, Löhne zu sichern und den Export von billigen Arbeitskräften zu verhindern. Wir müssen das gegeneinander ausspielen von Arbeitnehmern über die Grenzen hinweg verhindern.



Solidarität neu erleben

Im Alltag und in der Öffentlichkeit wird immer wieder von Unterschieden zwischen Deutschen und Migrantinnen geredet. Dem Verbindenden wird dagegen kaum Aufmerksamkeit geschenkt. Auch im Betrieb kommt es vor, dass deutsche und ausländische KollegInnen nebeneinander her leben. So reagieren Kollegen befremdet, wenn sich Kollegen, die gläubige Muslime sind, in der Pause zum Gebet zurückziehen. Die Beschäftigten wissen zu wenig voneinander. Wir arbeiten zwar zusammen, verstehen aber von den Bedürfnissen des anderen zu wenig.

Bei ThyssenKrupp Stahl nutzen wir das besondere Wissen unserer Kulturmittler, um diese Mauer der Beziehungslosigkeit Stein für Stein abzutragen. Die Kulturmittler sind Vertrauensleute, die sich interkulturell fortgebildet haben. Sie haben gelernt, mit alltäglichen Konflikten umzugehen, die sich aus den unterschiedlichen kulturellen Hintergrün-

den ergeben können. Das Verbindende steht im Mittelpunkt ihres Handelns – nicht das Trennende: Das ist für jeden Einzelnen praktisch erlebte Solidarität im Alltag.

Gemeinsames Handeln ist Satzungsauftrag der IG Metall. Wir erleben in diesen Zeiten starke Tendenzen gesellschaftlicher Vereinzelung. Eine egoistische „Geiz-ist-geil“-Menta-

lität greift um sich. Deshalb müssen wir alle aktiv daran mitwirken, dass unsere Gewerkschaft nicht zu einer Versicherung verkommt, die lediglich individuelle Risiken absichern soll, sondern praktische Solidarität auch und gerade im Kleinen gestalten. Das ist das Fundament für die Kraft unserer Organisation. Unabdingbar dazu gehört eine lebendige Migrations- und Integrationsarbeit, die sich im Alltäglichen beweist. Einander zuhören, Unterschiede als Bereicherung zu erleben und zu respektieren, nicht Gegensätzliches bejammern sondern an den Gemeinsamkeiten arbeiten, ist die Devise. Nicht nur zwischen Migranten und Deutschen sondern auch zwischen Männern und Frauen, Jungen und Alten, Angestellten und Arbeitern.

Solidarität bedeutet für mich, die verbindenden Elemente unter uns nicht nur in großen Reden sondern ganz praktisch zu stärken. Das ist nicht nur Aufgabe der Kulturmittler sondern für

uns alle. So kommen wir in kleinen Schritten dazu, solidarisch zu handeln. Was auf betrieblicher Ebene gelingt, kann auch auf europäischer oder globaler Ebene ein Weg sein.

Auch in der Stahlindustrie tobt der Prozess der Internationalisierung. Zunächst wurden nur die Kundenmärkte verlagert. Inzwischen ist aber auch der Ausverkauf der Investitionsmärkte in vollem Gange. ThyssenKrupp investiert beispielsweise in ein neues Werk in Brasilien – und nicht bei uns. Wir fragen uns, wie lange unser Standort in Duisburg zukunftsfähig bleiben wird.

Wir müssen Strategien entwickeln, um auf die weltumfassenden konkurrierenden Märkte zu reagieren. Wir dürfen uns nicht gegeneinander ausspielen lassen. Das bedeutet, dass wir uns als Arbeitnehmer internationalisieren müssen um gemeinsam aktiv werden zu können. Wir profitieren dabei von unserem breiten Netz von Kolleginnen und Kollegen in den Gewerkschaften aller Länder. Wir bei ThyssenKrupp Stahl haben zum Beispiel Kontakte zu den brasilianischen Kolleginnen und Kollegen aufgenommen.

Das sind unsere großen Herausforderungen. Aber der erste Schritt zu ihrer Bewältigung ist die praktische Solidarität jeden Tag.

Annegret Finke, Leiterin der Vertrauensleute bei Thyssen Krupp Stahl in Duisburg



Verlust der deutschen Staatsangehörigkeit

1. IG Metall: Rechtsschutz zu Staatsangehörigkeit

Die IG Metall bietet Mitgliedern, die nach Verlust ihrer deutschen Staatsangehörigkeit einen schlechteren Aufenthaltsstatus bekommen, Rechtsschutz an. Mitte des Jahres hatten viele Eingebürgerte eine Mitteilung erhalten, dass sie nicht mehr im Besitz der deutschen Staatsangehörigkeit seien. Hintergrund war eine Änderung des Staatsangehörigkeitsgesetzes im Jahr 2000. Die IG Metall weist darauf hin, dass eine erneute Einbürgerung möglich ist.

2. Aufenthaltserlaubnis in den Bundesländern

Die Regelungen zur Wiederannahme der deutschen Staatsangehörigkeit nach Verlust sind in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich. Der DGB-Flyer „Verlust der deutschen Staatsangehörigkeit – Aufenthaltserlaubnis für ehemalige Deutsche“ stellt Informationen zu den Regelungen der einzelnen Bundesländer zusammen, beantwortet häufig gestellte Fragen und gibt Hilfestellung für Betroffene.

www.migration-online.de/verlust-stabue

Antidiskriminierungsgesetz – Verabschiedung verschoben

Im Falle des Gesetzentwurfes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien wurde vom Bundesrat der Vermittlungsausschuss angerufen. Damit wurde das Gesetz in der laufenden Legislaturperiode nicht verabschiedet und wird nach den Neuwahlen neu verhandelt werden müssen.

Betriebsverfassungsgesetz auf Türkisch



Gesetzestexte sind nicht unbedingt die leichteste Kost, schon gar nicht, wenn sie nicht in Muttersprache vorliegen. Die Hans-Böckler-Stiftung hat daher das Betriebsverfassungsgesetz auf Türkisch veröffentlicht. Neben der Übersetzung werden zusätzlich wichtige und schwer verständliche Vorschriften erläutert, um den abstrakten Text für die Praxis im Betrieb optimal nutzbar zu machen. Bestellungen zum Preis von 15 Euro bei „Der Setzkasten“,

Telefon 02 11/4 08 00 90-0, mail@setzkasten.de.

Working in the UK



Der britische Gewerkschaftsdachverband „Trade Union Congress“ (TUC) veröffentlichte eine Informationsbroschüre über das Arbeiten im Königreich, mit dem Namen „Working in the UK – your rights“. Die Broschüre richtet sich hauptsächlich an Arbeitsmigrantinnen und -migranten aus den neuen EU-Mitgliedstaaten. Großbritannien besitzt im Gegensatz zu vielen anderen EU-Staaten keine Übergangszeit für die Arbeitnehmerfreizügigkeit der zehn neuen Mitglieder.

www.tuc.org.uk/tuc/workingintheuk.pdf

Europäische Betriebsräte – Rechte und Pflichten

Die EU Richtlinie 94/45 EG vom 22. September 1994 zu europäischen Betriebsräten (EBR) soll nun unter Mit Hilfe der Sozialpartner überarbeitet werden. Der Europäische Metallgewerkschaftsbund EMB, der DGB und die IG Metall fordern schon lange die Überarbeitung dieser Richtlinie.

Die IG Metall informiert auf ihrer Website über die gewerkschaftlichen Forderungen und stellt darüber hinaus Informationen rund das Thema europäische Betriebsräte zur Verfügung. Das Angebot reicht von der EU-Richtlinie und der aktuellen Fassung des EBR-Gesetzes über Rechtsinformationen und Infomaterialien bis hin einer Liste von Euro-Betriebsräten in der Metall-, Textil-, Holz und Kunststoffindustrie.

www.igmetall.de



Foto: Werner Bachmeier

Gemeinsames Lernen und Arbeiten

Azubis unterschiedlicher Herkunftskulturen im Alltag

Rassismus in den Betrieben? Fremdenfeindlichkeit unter Auszubildenden? - Weit gefehlt sagt eine Studie des Deutschen Jugendinstituts. Fremdenfeindlichkeit und Probleme zwischen Jugendlichen unterschiedlicher Herkunftskultur beherrschen die aktuelle Diskussion weit mehr als die Frage, ob interkulturelle Beziehungen gut funktionieren.

Das Deutsche Jugendinstitut (DJI) hat mit Unterstützung der IG Metall 1.130 Auszubildende mit und ohne Migrationshintergrund nach ihren Erfahrungen gefragt. Wie gehen sie im betrieblichen Alltag miteinander um? Spielt die kulturelle Herkunft überhaupt eine Rolle? Die überraschende Antwort: Es gibt kaum Probleme!

Die Forscher des Deutschen Jugendinstituts befragten Auszubildende bei Ford in Köln, der Deutschen Bahn Dortmund, Bosch Stuttgart-Feuerbach und der Deutschen Werft in Kiel. Neunzig Prozent der befragten Auszubildenden lernen in interkulturell zusammengesetzten Gruppen. Die meisten Jugendlichen mit Migrationshintergrund (also mit mindestens einem ausländischen Elternteil) sind in Deutschland geboren und aufgewachsen.

Keine Probleme: So beurteilen die Azubis aller vier Betriebe die interkulturelle Zusammensetzung und Zusammenarbeit. Die große Mehrheit – vor allem die Mädchen – schätzt diese Form der Ausbildung, weil sie interessant und vielfältig ist. Die Jugendlichen mit Migrationshintergrund (90 Prozent) stehen einer interkulturellen Ausbildung offener gegenüber als ihre deutschen Kollegen, die aber





jugend aktiv

mehrheitlich auch dafür stimmen.

Ein höherer Schulabschluss bedingt nicht zwangsläufig ein besseres interkulturelles Verständnis. Im Gegenteil. Die Hauptschüler und -schülerinnen verstehen sich am besten mit den Mit-Azubis anderer Herkunftskulturen. Die DJI-Umfrage bestätigt damit ein Ergebnis der 13. Shell Jugendstudie 2000, wonach sich deutsche und ausländische Hauptschulabsolventen gut verstehen.

Im Betrieb gemeinsam lernen

Den meisten Jugendlichen gilt es als selbstverständlich, dass ein Kollege oder eine Kollegin einen anderen kulturellen Hintergrund hat. Fast alle Azubis unternehmen im betrieblichen Alltag vieles gemeinsam. Sie helfen sich beim Lernen, verbringen die Pausen gemeinsam oder essen zusammen. Doch bei persönlichen Beziehungen bleibt man gerne unter sich: Private Angelegenheiten werden lieber mit Kollegen der gleichen Herkunft oder Kultur besprochen.

Trotzdem stehen drei Viertel der deutschen Azubis und 44 Prozent der Auszubildenden mit Migrationshintergrund einem höheren Anteil von Migrantinnen und Migranten skeptisch gegenüber. Konkurrenzängste können nicht der Grund sein, denn mehr als zwei Drittel sind der Ansicht, dass Migranten und Migrantinnen den Deutschen keine Ausbil-



Foto: Werner Bachmeier, Shane Schiermeier

dungsstellen wegnehmen. Die Auszubildenden mit Migrationshintergrund selbst meinen, dass sich ein unausgewogeneres Verhältnis nachteilig auf die Qualität der interkulturellen Beziehungen auswirken könnte.

Kleinere Reibereien

Trotz des insgesamt guten Zusammenlebens im betrieblichen Alltag kommt es auch zu Reibereien, Streitigkeiten, Unstimmigkeiten und Auseinandersetzungen. Dabei ist es vor allem die Sprache, die zu Unstimmigkeiten führt. Wenn sich Azubis ihrer Sprache unterhalten, während jemand anderes diese Sprache nicht versteht, fühlt der sich schnell ausgegrenzt, wie jeder Zweite der befragten Jugendlichen sagte.

Drei Viertel der deutschen Jugendlichen erwarten von den Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund, dass sie sich an „deutsche Gepflogenheiten“ anpassen. Dem stimmt knapp die Hälfte der Azubis mit Migrationshintergrund zu. Umgekehrt sind zwei Drittel der Azubis mit Migrationshintergrund der Meinung, dass ihre deutschen Kollegen mehr über die Sitten und Gebräuche anderer Kulturen wissen sollten.

Durchweg alle Auszubildenden möchten besser über die anderen Herkunftskulturen informiert sein. An zwei simulierten Fällen wurde auch getestet, wie sich die Jugend-

lichen in schwierigen Situationen verhalten würden:

- Erstens, wenn ein ausländischer Mit-Azubi durch deutsche Kollegen gemobbt wird;
- Zweitens, wenn ein deutscher Mit-Azubi durch eine Clique ausländischer Kollegen unter Druck gesetzt wird.

Zwei Drittel der Befragten würden in beiden Konfliktfällen nicht untätig zusehen, sondern selbst eingreifen und mit Worten schlichten; sie würden keinen Dritten, beispielsweise den Ausbilder, um Hilfe bitten.

Jeder Vierte würde sich allerdings in keinem der beiden Fälle aktiv einschalten, sondern sich aus dem Konflikt heraushalten in der Hoffnung, dass sich alles von selber regelt beziehungsweise weil die Auseinandersetzung ihn nichts angeht. Die Mehrheit orientiert ihr Handeln also nicht an der Herkunftszugehörigkeit des Betroffenen.

Je mehr Kontakt – desto besseres Verständnis


In der derzeitigen Debatte werden die interkulturellen Beziehungen unter Jugendlichen meist als Problem beschrieben. Es ist eben einfacher über Rechtsradikalismus, Fremdenfeindlichkeit und Rassismus zu berichten, als über gute Zusammenarbeit. Die Studie des DJI belegt: Je größer die alltägliche Nähe und je

regelmäßiger der betriebliche Umgang miteinander ist, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Auszubildenden unterschiedlicher kultureller Herkunft untereinander gut verstehen. Je selbstverständlicher das gemeinsame Lernen und Arbeiten wird, umso vertrauter gehen die Azubis miteinander um, und umso besser entwickeln sich ihre interkulturellen Beziehungen.



Arbeitnehmer-Entsendegesetz: Verfahren in der Schwebel

Der Bundesrat hatte in seiner ersten Stellungnahme die „undifferenzierte Erweiterung des Anwendungsbereichs des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf alle Branchen“ kritisiert. Seine Anwendung verschließen einen Teil des „niedrigproduktiven Arbeitsbereiches“ und bedeute eine „Steigerung der ohnehin schon zu hohen Arbeitskosten in Deutschland“. Im Ausschuss für Wirtschaft und Arbeit wurde der Gesetzentwurf von der Tagesordnung genommen, so dass eine Weiterbehandlung und theoretisch Beschlussfassung im Bundestag vor dem 18.09. möglich ist. Allerdings sprechen sich CDU/CSU in ihrem "Regierungsprogramm" explizit gegen die Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes aus.

 **aus den betrieben**

Die Freizügigkeit in Europa trägt dazu bei, das Arbeitnehmende aus anderen EU-Ländern nach Deutschland einwandern und andererseits Deutsche die Freizügigkeit nutzen und auswandern. 768.975 Menschen wanderten 2003 nach Deutschland ein, 626.330 Menschen verließen Deutschland. Hier drei Menschen, die sich selbst auf den Weg gemacht haben und ihre Meinung zu Europa:

Stimmen aus Europa



Irina Vavitsa,
Betriebsrätin bei Hella KG,
Lippstadt

IGMigration: Wann bist du nach Deutschland gekommen – und warum?

Ich bin in der Sowjetunion geboren worden. Mein Vater war Grieche, wir sind dann 1967 nach Griechenland ausgewandert. 1971 bin ich dann mit meinem Mann nach Deutschland gegangen. Dabei hatten wir weniger wirtschaftliche als politische Gründe, denn unter der Militärjunta in Griechenland mussten meine Eltern und ich

politische Verfolgung erleben.

Wir kamen unvorbereitet hierher – ohne Deutschkenntnisse. Trotzdem konnten wir damals ohne große Schwierigkeiten bei Hella in Lippstadt anfangen zu arbeiten. Damals

Später habe ich dann an der Abendschule Deutsch gelernt, nicht zuletzt auch deshalb, um meinen Kindern in der Schule die nötige Unterstützung geben zu können.

IGMigration: Wie beurteilst du die Freizügigkeit

Menschen sind gleich und sollten ohne Grenzen leben können. Doch inzwischen frage ich mich, welches Europa wünsche ich mir und welches haben wir? Wir haben in Europa Länder, in denen Arbeitnehmer sich nicht gewerkschaftlich organisieren



war es vor allem Arbeit, für die keine Deutschkenntnisse notwendig waren - ungelernte Tätigkeiten. Wir haben uns damals manchmal mit Händen und Füßen verständigt.

in Europa? Welchen Chancen und welche Schwierigkeiten siehst du?

Lange Zeit waren wir froh wegen des Zusammenschlusses Europas. Alle

dürfen. Ich sehe ein Europa der Konzerne und Banken, nicht eins der Menschen. Es liegt aber auch an uns, hier mitzumischen. Ich wünsche mir ein Europa mit starken

Arbeitnehmerrechten und guter sozialrechtlicher Sicherung für alle. Wir als Arbeitnehmende müssen bereit sein, selbst mitzuarbeiten. Aber auch die Gewerkschaft ist gefordert hier stärker mitzuarbeiten.



Willi Weelink,
Vorsitzender des Bezirksausländerausschusses in
Nordrhein-Westfalen

IGMigration: Wann bist du nach Deutschland gekommen – und warum?

Ich bin im Oktober 1973 nach Deutschland gekommen. Ich bin niederländischer Staatsbürger. Damals hatte ich ein liebes deutsches Mädchen kennen gelernt – und so kam ich her. Wir beschlossen dann gemeinsam in Deutschland zu bleiben.

Mit der Arbeit gab es kein Problem. Zunächst habe ich fünf Jahre in einer Lederfabrik gearbeitet. Dort war ich auch drei Jahre im Betriebsrat. Seit fast 25 Jahren bin ich jetzt bei der Schmuckfabrik Niessing, seit 1983 arbeite ich dort im Betriebsrat und bin jetzt seit 12 Jahren Betriebsratsvorsitzender.

IGMigration: Wie beurteilst du die Freizügigkeit in Europa? Welchen Chancen und welche Schwierigkeiten siehst du?

Dass die Grenzen geöffnet sind und ich Tag und Nacht nach Holland fahren kann finde ich persönlich sehr gut. Auch dass es eine Währung gibt, sehe ich sehr positiv. Am wichtigsten ist mir jedoch, dass es wahrscheinlich keine Kriege in Europa mehr geben wird, da die Grenzen und damit das Trennende verschwinden.

Ängste habe ich dahingehend, dass Arbeitsplätze verloren gehen könnten und das Lohndumping stattfindet. Ich fürchte, dass die Arbeitswelt stark unter Druck geraten wird und Kollegen gegeneinander ausgespielt werden.



Gerardo Tulimiero,
Betriebsratsvorsitzender
Rexnord-Kette Betzdorf

IGMigration: Wann bist du nach Deutschland gekommen – und warum?

Ich bin 1963 mit meinen Eltern nach Deutschland gekommen. Wir lebten früher auf einem Bauernhof. 1960 wurde eine Autobahn direkt durch den Bauernhof gebaut. Der Besitzer des Hofes bekam viel Geld, wir gingen leer aus. Mein Vater überlegte dann für einige Zeit nach Deutschland zu gehen. Zunächst ging er für ein halbes Jahr allein, dann holte er uns nach. Nachdem wir zwei Jahre immer hin und her gezogen sind zwischen Italien und Deutschland sind wir 1965 endgültig hier geblieben.

Ich habe immer noch die italienische Staatsangehörigkeit.

Zwar habe ich auch schon mal daran gedacht zusätzlich die deutsche Staatsangehörigkeit anzunehmen, aber ich bin nun mal mit Herz Italiener.

IGMigration: Wie beurteilst du die Freizügigkeit in Europa? Welchen Chancen und welche Schwierigkeiten siehst du?

Ich bin offen und habe keine Berührungsängste. Europa bietet und eine Chance: Wir sind Europäer und nicht mehr Italiener oder Deutscher. Auch wenn es uns noch schwer fällt sollten wir diesen Weg gehen. Unser Unternehmen ist ein amerikanisches Unternehmen. Wir leben also die Internationalisierung. Ein zentraler Standort in Europa wird auch weiterhin für unser Unternehmen wichtig sein, um die Märkte zu halten.





Projekt „Gute Arbeit“ der IG Metall

Arbeitshilfen



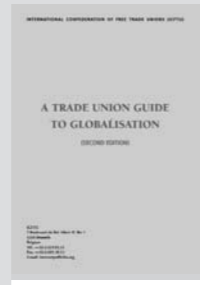
Mit ihrem Projekt „Gute Arbeit“ will die IG Metall helfen, die Arbeitswelt human zu gestalten. Sie setzt damit ein klares Signal gegen die Pläne der Arbeitgeber, die Arbeitszeiten zu verlängern sowie die Arbeits- und Leistungsbedingungen zu verschärfen. Mit praktischen betriebspolitischen

Arbeitshilfen will es gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen, eine bessere Qualität der Arbeit und vorbeugenden Gesundheitsschutz in den Unternehmen vorantreiben. Es unterstützt Betriebsräte und Beschäftigte darin, die neuen Rechte und Instrumente des Arbeitsschutzes für eine gesundheitsförderliche Arbeitspolitik zu nutzen.

www.igmetall.de/gute-arbeit

Rund um den Globalisierungsprozess

Handbuch des ICFTU



Der Internationaler Bund Freier Gewerkschaften (ICFTU) hat ein Handbuch erstellt, das sich mit der Rolle der Gewerkschaften im Globalisierungsprozess beschäftigt. Die zweite Ausgabe des „Trade union guide to globalisation“ zeigt, wie Globalisierung

die tägliche Arbeit von Gewerkschaftern beeinflusst. Das 172 Seiten starke Handbuch steht auf der Seite des ICFU als Download in Englisch, Französisch und Spanisch, die erste Ausgabe auch in Lettisch, Litauisch, Mazedonisch, Rumänisch, Russisch und Ukrainisch zu Verfügung.

www.icftu.org/pubs/globalisation/globguide.html



Leserbriefe

Zum Kommentar von Berthold Huber

Der 2. Vors. der IG Metall, Kollege Huber, bezeichnet die Migrationsarbeit der IG Metall als eine Erfolgsstory, womit er nur teilweise Recht hat. In der IG Metall sind MigrantInnen gut organisiert, aber in den Gremien und hauptamtlichen Bereich werden sie immer noch benachteiligt! Für die neue Migrantengruppen (Aussiedler) gibt es noch viel zu tun. Wenn wir diese Menschen für die IG Metall gewinnen wollen, dann muss der Vorstand dafür personelle und finanzielle Möglichkeiten schaffen!

Ali Arslan, Betriebsrat, BDT Thermotechnik, Werk Lollar

Zum Thema ERA

ERA ist auch aus Sicht der MigrantInnen ein sehr wichtiges Thema. Nur wenige Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund wissen über ERA bescheid. Gibt es in der IG Metall spezielle Seminare für MigrantInnen über ERA? Falls nein wäre es gut, solche Seminare einzurichten.

Sinasi Yildirim, Betriebsrat, VPS-Peine

Anmerkung der Redaktion: Es gibt Seminare zu ERA. Auskunft erteilen die Bezirksleitungen oder die Verwaltungsstellen der IG Metall.

Zum Thema 50 Jahre Migration

Auch nach 50 Jahren Einwanderung in Deutschland werden Menschen aus anderen Ländern nicht als gleichberechtigte Bürgerinnen und Bürger angesehen!

Die IG Metall muss ihren Einfluss gegenüber Politik und Wirtschaft geltend machen, damit wir nicht noch einmal 50 Jahre warten müssen, bis wir gleichberechtigt in jedem Lebensbereich mitbestimmen können!

Orhan Aldemir, Betriebsrat, HDW-Kiel



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:

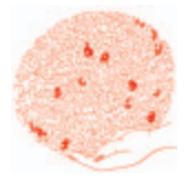
igm-migration@igmetall.de

oder mit der Post an:

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

ABC der Globalisierung -

Buchtipps



Von A wie Arbeit und Armut über G wie Global Governance bis Z wie Zivilgesellschaft. Im „ABC der Globalisierung“, herausgegeben von attac in Kooperation mit der „tageszeitung

- TAZ“ und der Heinrich Böll-Stiftung, beschreiben 69 AutorInnen in 100 Stichworten auf 250 Seiten alles rund um Globalisierung. Das Buch baut auf dem 2004 in der TAZ veröffentlichten „Lexikon der Globalisierung“ auf und will dazu beitragen, einer breiten LeserInnenschaft Globalisierung konkret zu erklären.

Für 10 Euro ist es im Buchhandel erhältlich.

Lissabon-Strategie

Wirtschaftspolitische Informationen

Im März 2000 beschlossen die europäischen Regierungschefs in der portugiesischen Hauptstadt ein wirtschaftspolitisches Programm für die nächsten zehn Jahre – die Lissabon-Strategie. Unter dem Titel „Die Lissabon-Strategie ist gescheitert! – Es lebe die Lissabon-Strategie!“ überprüfen die „Wirtschaftspolitischen Informationen, Nr. 10“ der IG Metall Wirtschaftsabteilung, was bisher geschah und wie es weitergehen wird mit der Strategie.

http://www.igmetall.de/cps/rde/xbcr/SID-0A342C90-51D4EAEF/internet/docs_ig_metall_xcms_9118__2.pdf

Interessenvertretung ...

... in den neuen EU-Ländern

Eine Übersicht über die Gewerkschaftsstruktur und die betriebliche Interessenvertretung in den neuen EU-Ländern hat das EBR-Team (EBR - Europäischen Betriebsräte) beim Vorstand der IG Metall zusammengestellt.

www.igmetall.de/themen/eu_osterweiterung/laender

Online-Newsletter

Europa Mobil

Im Mittelpunkt des Newsletters stehen Fragen der Mobilität von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Europäischen Union und deren Integration in den europäischen Arbeitsmarkt bzw. in die noch bestehenden nationalen Arbeitsmärkte. www.migration-online.de/europanewsletter



Mitglied werden – so geht's:

Beitrittserklärung Änderungsmittteilung

Form fields for membership application including Name, Vorname, Straße/Hausnummer, Postleitzahl/Wohnort, Telefon, Geburtsdatum, E-Mail, Betriebsname, and Nationalität.

Form fields for bank authorization including Mitgliedsnummer, Verwaltungsstelle, Kto.Nr., Bankleitzahl, Name des Kreditinstituts, and Ort.

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

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



zu guter letzt...

Wir sind mehr als eine Stimme – IG Metall Unterschriftenaktion



Eine Unterschriftenaktion und Anzeigenkampagne wurde auf der Sommeruniversität 2005 der IG Metall von den Verwaltungsstellen Esslingen, Ludwigsburg und Waiblingen initiiert.

Auf der Sommeruniversität wurde das Thema Rechtsradikalismus behandelt. In verschiedenen Workshops wurde über Neonazis und Faschismus diskutiert. Dabei reichten die Workshops von Theater über Töpfern bis hin zur Kampagnenentwicklung. Eine Folge: Die Anzeigenkampagne „Wir sind mehr als eine Stimme“.

Mit der Anzeigenkampagne werden Unterschriften gesammelt, mit der sich Kolleginnen und Kollegen zu folgender Position bekennen: „Nazis entgegen zu treten, ist unsere Entscheidung. Für eine Gesellschaft in der Menschen gleiche Rechte haben unabhängig von Hautfarbe von Her-

kunft von Religion oder sexueller Orientierung.“ Die Kampagne wird in verschiedenen Zeitungen veröffentlicht.

„Wir möchten viele Kolleginnen und Kollegen gewinnen, die mit ihrem Namen gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus zu stehen. Gerade im Vorfeld der Bundestagswahl war uns dies wichtig“, erläutert Gisela Klenk von der IG Metall Esslingen.

Bisher konnten unter anderem auf der Landesjugendkonferenz des DGB Baden-Württemberg 44 Unterschriften, auf der Delegiertenversammlung der IG Metall Esslingen 122 Unterschriften und auf der Sommeruniversität 56 Unterschriften gesam-

melt werden. Darüber hinaus wurde Geld gesammelt, um die Anzeige zur Aktion in verschiedenen Publikationen zu veröffentlichen.

Kontakt:

IG Metall Esslingen

Kollegin Gisela Klenk

Telefon: (0711) 931805-0

E-Mail: esslingen@igmetall.de

www.wir-sind-mehr-als-eine-Stimme.de

Wir sind mehr als eine Stimme!



Für eine Gesellschaft in der Menschen gleiche Rechte haben unabhängig von Hautfarbe Herkunft Religion oder sexueller Orientierung