



| Vorstand



IGMmigration

RESSORT MIGRATION

Lebenslanges Lernen

- Tarifvertrag Qualifizierung im Metall- und Elektrobereich
- Qualifizierung im Betrieb
- Konzert „Courage zeigen“
Vor dem Völkerschlachtdenkmal für den Frieden
- Mit Kabarett gegen Rassismus



Foto: IG Metall/Kirchgässner

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

Willkommen zur neuesten Ausgabe von IGMigration!

Weiterbildung und Qualifizierung sind immer wichtiger werdende Bestandteile unserer Arbeit. Sie werden in Zukunft mehr und mehr entscheidend sein für die Sicherung des Arbeitsplatzes. Studien zeigen deutlich, dass immer mehr an- und ungelernte Tätigkeiten entfallen. Gleichzeitig ändern sich Anforderungen im Beruf rapide. Ständig kommen neue Techniken hinzu, die erlernt werden müssen. Weiterbildung ist längst nicht mehr nur dazu da, um das berufliche Fortkommen zu ermöglichen, sondern sie ist notwendig, um den Arbeitsplatz zu sichern. Lebenslanges Lernen wird in den nächsten Jahren immer stärker gefordert sein.

Migrantinnen und Migranten bietet Weiterbildung die Sicherung des Arbeitsplatzes und die Möglichkeit des Aufstieges. Gerade sie finden sich in Berufen und Tätigkeiten, die heute vom Stellenabbau bedroht sind. Dabei darf das Recht auf Weiterbildung nicht zu einer sozialen Frage verkommen. Jeder Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin sollte Anspruch auf Weiterbildung haben. In der jüngsten Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie konnte die Blockadehaltung der Arbeitgeber in Sachen Qualifizierung durchbrochen werden. Mit den nunmehr flächendeckenden Tarifverträgen konnte der Qualifizierung von Arbeitnehmenden eine wichtige Grundlage gegeben werden. Auch das Programm der Bundesagentur für Arbeit für ältere Arbeitnehmer, das die IG Metall im Verwaltungsrat durchsetzen konnte, bietet eine gute Grundlage zur Qualifizierung und permanenten Weiterbildung.

Im Mittelpunkt dieser Ausgabe der IG Migration steht die Weiterbildung. Wir werfen einen Blick auf die Möglichkeiten und gehen dabei Fragen nach wie: Wer bildet sich wie weiter? Wie wird lebenslanges Lernen unterstützt? Wie kann ein Anspruch auf Weiterbildung gesichert werden? In Zukunft wird ständige Qualifizierung immer stärker zur Eintrittskarte für den Zugang zum Arbeitsmarkt. Unser Ziel ist, Kolleginnen und Kollegen diesen Zugang zu sichern!

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, Bereich Migration & Qualifizierung, Düsseldorf / Konzept: kus-design, Mannheim /
Gestaltung: Maria Peitz / Mechthild Schaller / kus-design, Mannheim / Druck: alpha print medien AG, Darmstadt / IG Metall Vorstand, Ressort Migration,
Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt am Main, Tel.: 069-6693-2524, E-Mail: igm-migration@igmetall.de
Titelfoto: Werner Bachmeier
5. Ausgabe, Juni/2006

inhalt

- 4 **NACH DEM SPIEL IST VOR DEM SPIEL:
LEBENSLANGES LERNEN**
- 7 **KOMMENTAR OLIVER BURKHARD
ZUR TARIFRUNDE METALL UND ELEKTRO**
- 8 **DEIN RECHT**
- 9 **KONZERT „COURAGE ZEIGEN“
VOR DEM VÖLKERSCHLACHTDENKMAL
FÜR FRIEDEN**
- 12 **AUS DEN BETRIEBEN:
QUALIFIZIERUNG IM BETRIEB**
- 14 **MARKTPLATZ**
- 16 **MIT KABARETT GEGEN RASSISMUS**



news-ticker

++ NEUE INITIATIVEN FÜR BENACHTEILIGTE JUGENDLICHE — EIN PROGRAMM ZUR NACHQUALIFIZIERUNG KÜNDIGT DAS BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG FÜR DIE ZWEITE JAHRESHÄLFTE 2006 AN. ZIEL DES PROGRAMMS SOLL ES SEIN, FÜR DIE RUND 1,3 MILLIONEN JUNGE MENSCHEN OHNE ABGESCHLOSSENE BERUFSAUSBILDUNG INDIVIDUELLE UND FLEXIBLE QUALIFIZIERUNGSWEGE ZU ERÖFFNEN. MEHR: [WWW.BMBF.DE/PUB/BILDUNGS_UND_FORSCHUNGSPOLITIK.PDF](http://www.bmbf.de/pub/bildungs_und_forschungspolitik.pdf)

++ FONDS FÜR OPFER DER GLOBALISIERUNG — EINEN „EUROPÄISCHER FONDS FÜR DIE ANPASSUNG AN DIE GLOBALISIERUNG“ (EGF) MÖCHTE DIE EU-KOMMISSION AB 2007 EINRICHTEN. ER SOLL ARBEITNEHMERN HELFEN, DIE DURCH AUSWIRKUNGEN DER GLOBALISIERUNG DEN ARBEITSPLATZ VERLIEREN. GREIFEN SOLL DER FONDS BEI JOBVERLAGERUNGEN AUSSERHALB DER EU. ES SOLLEN SCHULUNGEN, BEIHILFEN UND UNTERSTÜTZUNG BEI DER SUCHE NACH EINEM ARBEITSPLATZ STATTFINDEN. MIT DEN JÄHRLICH 500 MIO. EURO SOLLEN, SO DIE PLANUNG, ZWISCHEN 35.000 UND 50.000 EUROPÄISCHE ARBEITSKRÄFTE UNTERSTÜTZT WERDEN KÖNNEN. ALLERDINGS IST DER BETRAG NICHT IM EU-HAUSHALT EINGESTELLT, SONDERN SOLL DURCH GERINGERE AUSGABEN IN ANDEREN BEREICHEN FINANZIERT WERDEN. SCHWER HERAUSZUFINDEN IST ALLERDINGS, WER SEINEN ARBEITSPLATZ ALS DIREKTE FOLGE DER GLOBALISIERUNG VERLOREN HAT UND WER NICHT. DEMNACH IST VORGESEHEN, DASS DIE MITGLIEDSSTAATEN EINEN ANTRAG STELLEN, IN DEM SIE NACHWEISEN, DASS „ARBEITSPLATZVERLUSTE UND STRUKTURELLE VERÄNDERUNGEN IN EINEM UNMITTELBAREN ZUSAMMENHANG STEHEN“.

MEHR: [HTTP://EUROPA.EU.INT/COMM/EMPLOYMENT_SOCIAL/EMPLWEB/NEWS/NEWS_DE.CFM?ID=131](http://europa.eu.int/comm/employment_social/emplweb/news/news_de.cfm?id=131)



Nach dem Spiel ist vor dem Spiel: Lebenslanges Lernen

Wo früher einmal eine Ausbildung zu Beginn der Berufstätigkeit ausreichte, muss heute lebenslang gelernt werden, um den Arbeitsplatz zu erhalten. Damit das nicht einer Elite vorbehalten bleibt, hat die IG Metall ein Programm für Ältere und Ungelernte bei der Bundesagentur für Arbeit durchsetzen können. Auch die Tarifverträge zur Qualifizierung sind ein wichtiger Schritt zur Unterstützung der Weiterbildung.



Erhard Pusch, Mitglied der Geschäftsführung AgenturQ

„Um Ihren Arbeitsplatz zu sichern müssen Arbeitnehmer heute nicht nur

Kompetenzen haben und halten sondern sie auch ständig erweitern. Änderungen im Beruf kommen viel schneller vor als früher. Wer da nicht auf dem Laufenden bleibt, ist schnell draußen“, erläutert Erhard Pusch, Mitglied der Geschäftsführung der AgenturQ. Die AgenturQ wurde 2002 auf Grundlage des „Qualifizierungsvertrages in der Metall und Elektroindustrie“ in Baden-Württemberg gegründet und kümmert sich – paritätisch besetzt – um die Förderung der betrieblichen Weiterbildung in Baden-Württemberg. Alter, Geschlecht, Nationalität, Qualifizierungsniveau und Betriebsgröße. Das sind die fünf ent-

scheidenden Faktoren, von denen die Chancen auf Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen abhängen. Das heißt: Un- und angelernte Arbeiter, Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund, Frauen und Beschäftigte in kleineren Betrieben sind bei der beruflichen Weiterbildung benachteiligt. Migrantinnen und Migranten sind doppelt betroffen: Sie sind weitestgehend stärker in an- und ungelernten Tätigkeiten zu finden und tragen ein hohes Arbeitsmarktrisiko.

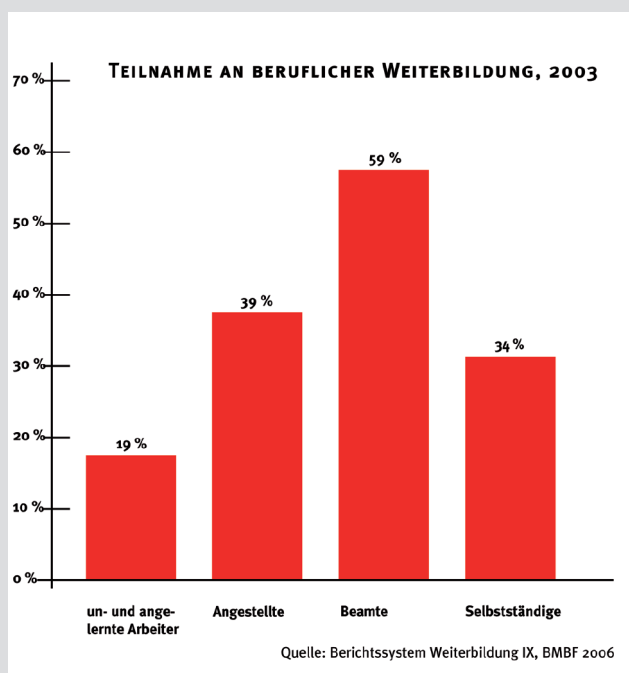
Und noch etwas lässt sich feststellen: „Der Bildungsabschluss ist ausschlaggebend für die Chance auf Weiterbil-



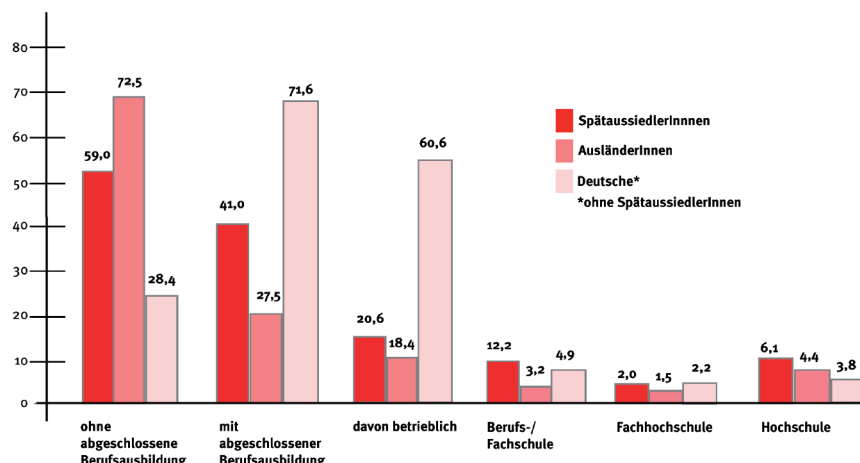
titelthema

dung. Einfacher gesagt: Je höher der Bildungsabschluss, desto höher ist die Chance auf Weiterbildung. Das liegt auch daran, dass Personalverantwortliche den Bedarf an Weiterbildung bei An- und Ungelernten und Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund häufig nicht sehen. Sie setzen auf die schon Qualifizierten und bilden diese weiter“, erläutert Erhard Pusch.

Dabei wäre gerade die Qualifizierung von Un- und Angelernten wichtig. Untersuchungen zeigen, dass diese Tätigkeiten immer stärker wegfallen. Besonders Migrantinnen und Migranten sind von dieser Situation betroffen: „Einwanderer stellen bei uns in Baden-Württemberg die höchste Quote der an- und ungelerten Arbeitnehmenden insbesondere in der Metall- und Elektroindustrie.



ARBEITSLOSE NACH AUSBILDUNG IN PROZENT, 2003



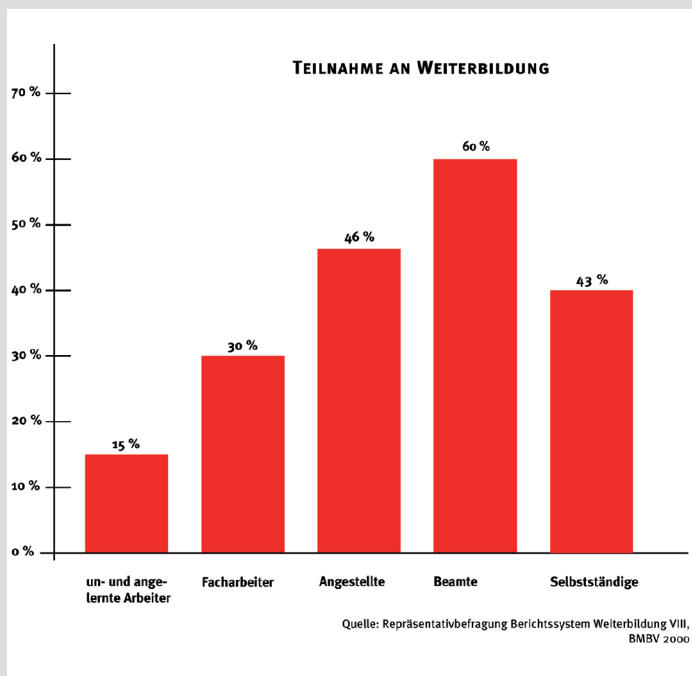
Quelle: Forum Migration Sept. 2003

Das sind zum einen diejenigen, die angeworben wurden, um qualifizierte und angelernte Tätigkeiten zu übernehmen. Das sind aber auch Jüngere, die keine Berufsausbildung haben. Gerade für sie ist Weiterbildung unerlässlich“, erläutert Erhard Pusch. Diese Einschätzung bestätigt auch ein Blick in die Statistik: 72 Prozent der arbeitslos gemeldeten Migrantinnen und Migranten waren

2003 ohne Berufsabschluss — Deutsche dagegen nur zu 28 Prozent. 40 Prozent von den 14- bis 18-jährigen Migrantinnen und Migranten waren 2002 ohne Ausbildung. Da stimmt es nicht eben positiv, dass das Bundesministerium für Bildung und Forschung in dem unlängst veröffentlichten Berichtssystem

Weiterbildung feststellte, dass Migrantinnen und Migranten wesentlich seltener an einer Weiterbildung teilnehmen als Deutsche. Der Schwerpunkt liegt dabei in der allgemeinen Weiterbildung.

Angebote zur beruflichen Weiterbildung werden sehr viel weniger wahrgenommen. Um die Situation auf dem Arbeitsmarkt nachhaltig zu verbessern und un- und angelernten Kolleginnen und Kollegen einen gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen, hat die IG Metall verschiedene Wege initiiert, um das Weiterbildungsangebot auszubauen. So konnte bereits 2001 mit dem Tarifvertrag zur Qualifizierung in Baden-Württemberg in der Metall- und Elektroindustrie Weiterbildung als wichtiges Element verankert werden. Danach haben Beschäftigte Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit dem Arbeitgeber zum Qualifizierungsbedarf. Zur Unterstützung wurde die paritätisch besetzte



Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung, die AgenturQ, gegründet. Sie übernimmt die Schlichterfunktion wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine Einigung in der betrieblichen Weiterbildung erzielen können. Auch die Beratung der Tarifparteien in der Umsetzung von Weiterbildung und die Beratung von Betrieben zu Weiterbildungs- und Fördermaßnahmen gehört zu ihren Aufgaben. Dazu soll sie Modelle bekannt machen und zu Weiterbildungsmaßnahmen anregen. Ferner soll sie Weiterbildungsmaßnahmen und -träger zertifizieren. Auf Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Arbeitnehmer und Ungelernte setzt das von den Gewerkschaften im Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit durchgesetzte Programm. Erhard Pusch begrüßt diese Maßnahme: „Es ist sehr positiv, dass hier endlich mal wieder auf präventive Maßnahmen gesetzt wird. Hier können sicherlich gute Ergebnisse für

zugehen. Das Programm richtet sich vornehmlich an Betriebe mit unter 100 Beschäftigten. Diese sind häufig nur schlecht gewerkschaftlich erfasst oder haben keine Betriebsräte, die sich um die Weiterbildung kümmern können. Ich fürchte, dass dann der Sprung zur Arbeitsagentur nicht geschafft wird, und Potenziale nicht

An- und Ungelernte erzielt werden. Gerade für Ältere — also Arbeitnehmende über 50 Jahre — ist dies wichtig. Allerdings ist problematisch, dass das Programm darauf setzt, dass die Betriebe selbst auf die Arbeitsagenturen

genutzt werden können“, gibt Erhard Pusch zu bedenken. Mit dem neuen Tarifvertrag zur Qualifizierung wurde die Grundlage zur betrieblichen Weiterbildung in der Metall- und Elektroindustrie gestärkt. Darüber hinaus gibt es zahlreiche Beispiele in denen trotz fehlender Tarifbindung Konzepte zur Qualifizierung entwickelt und durchgesetzt werden konnten. Auch Betriebsvereinbarungen oder Regelungsabsprachen zur Weiterbildung bieten hier eine gute Möglichkeit, Grundlagen zu vereinbaren. Dass mit diesen Ansätzen ein guter Weg geschaffen wurde, davon zeigt sich Erhard Pusch überzeugt: „Tarifvertraglich hat sich in Baden-Württemberg gezeigt, dass etwas bewirkt werden kann. Es wurden Strukturen in den Betrieben geschaffen und die Kolleginnen und Kollegen vor Ort einbezogen. Es konnte ein aktiver Aushandlungsprozess in Gang gesetzt werden.“

Weitere Informationen

IG Metall zur Weiterbildung

Eine kurze übersichtliche Zusammenfassung der Inhalte der Tarifverträge zur Weiterqualifizierung findet sich unter www.igmetall.de (unter Tarife / Tarifverhandlungen und -abschlüsse / Metall- und Elektroindustrie / Qualifizierung)

Unter „**Ratgeber & Bildung**“ findet sich auf der Seite der IG Metall der Job Navigator. Er hilft, berufliche Ziele, Fähigkeiten und Perspektiven zu finden.

Mitglieder können die CD Rom zum Job-Navigator bei den IG Metall Verwaltungsstellen oder per E-Mail an jobnavigator@igmetall.de für 1 Euro zzgl. MwSt. und Versand bestellen.

Aktuelle Informationen rund um das Thema Berufsbildung finden sich auf www.ig-metall-wap.de. WAP: Weiterbilden - Ausbilden - Prüfen

Unter www.AgenturQ.de/Service gibt es Arbeitsmaterialien und Hilfsmittel der AgenturQ und der IG Metall Baden-Württemberg zur Umsetzung des Tarifvertrages.

Die IG Metall informiert mit einem Foliensatz über das „Sonderprogramm der Bundesagentur für Ältere und Un- und Angelernte“, zu beziehen über:

Nafiz Özbek, IG Metall Vorstand, Ressort Migration, Tel. (069) 66 93 - 25 24, Fax: -23 11, nafiz.oezbek@igmetall.de



Foto: Michael Schinke

wissen inzwischen Alle. Der Tarifvertrag regelt jetzt die Verfahren der betrieblichen Weiterbildung. Er legt fest, dass Betriebsräte eine jährliche Planung der Arbeitgeber über anstehende technische und/oder organisatorische Veränderungen (beispielsweise neue Maschinen, Umstrukturierungen von Abteilungen, neue Arbeitsabläufe etc.) erhalten. Dabei sind die Auswirkungen auf die Beschäftigten darzustellen. Der notwendige und zukünftige Qualifizierungsbedarf und die sich daraus ergebenden Qualif-

zur Förderung, den es zu nutzen gilt. Die IG Metall und ihre Betriebsräte helfen auch hier weiter.

„Viele Menschen mit anderer Staatsangehörigkeit oder Migrationshintergrund fristen im erwachsenen Alter häufig in an- und ungelernten Tätigkeiten ihr Dasein. Deshalb sind sie stärker von Arbeitslosigkeit betroffen.

Die Fragen der Qualifizierung und Weiterbildung nehmen daher in der betrieblichen und tarifpolitischen Arbeit der IG Metall einen bereiten

Tarifvertrag Qualifizierung

Mit dieser Tarifrunde haben wir in allen Tarifgebieten der IG Metall nicht nur höhere Löhne durchsetzen, sondern auch einen Tarifvertrag zur Qualifizierung vereinbaren können. Wir haben den Einstieg in ein Thema geschafft, das mit über unsere Zukunft entscheidet. Denn die Qualifikation hat eine Schlüsselfunktion für die Zukunft der Beschäftigten wie auch der Betriebe.

Nur wenn die Qualifikationen der Beschäftigten ausreichen, um anstehende und zukünftige Aufgaben zu erfüllen, wird auch die Innovations- und Zukunftsfähigkeit der Betriebe unterstützt und gefördert. Und dass Qualifizierung die Beschäftigten vor Arbeitslosigkeit am besten schützt

zierungsmaßnahmen sind dem Betriebsrat mitzuteilen und mit ihm zu beraten. Auf der Basis der geplanten Veränderungen sind mit jedem Beschäftigten individuelle Qualifizierungsgespräche zu führen, um die konkreten Qualifizierungsbedarfe und -maßnahmen zu erfassen.

Der Tarifvertrag sieht insbesondere auch vor, dass die besonderen Belange von älteren, an- und ungelernten sowie Teilzeit-Beschäftigten berücksichtigt werden. Da häufig immer noch viele Migrantinnen und Migranten eher geringe Qualifikationen haben und in der Vergangenheit auch meist nicht im Zentrum betrieblicher Weiterbildungspolitik standen, bietet diese Regelung einen Ansatzpunkt

Raum ein. Unser Qualifizierungstarifvertrag bietet jetzt eine gute Basis, betriebliche Qualifizierungsoffensiven zu starten mit dem Ziel, Migrantinnen und Migranten zu qualifizieren und somit sicheren Arbeitsplätzen zu verhelfen.“

Oliver Burkhard

*Bereichsleiter Tarifpolitik beim
Vorstand der IG Metall*



dein recht

Zuständigkeit der Einigungsstelle

Betriebliche Regelungen zum Thema Mobbing können zu den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates gehören. Insofern ist eine Einigungsstelle bei angestrebter Betriebsvereinbarung zum Thema Mobbing nicht offensichtlich unzuständig, entschied das Arbeitsgericht Bayern.

Hintergrund der Entscheidung war, dass der Betriebsrat zu Verhandlungen über den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum Thema Mobbing aufgefordert hatte. Der Arbeitgeber lehnte dies ab, da eine zusätzliche Regelung keinen wesentlichen Mehrwert stiftete. Daraufhin teilte der Betriebsrat mit, dass die Angelegenheit durch eine Einigungsstelle entschieden werden solle.

Mehr: www.arbg.bayern.de/lagm/Volltext/4TaBV61-05.htm

Keine gemeinsame Einreise mehr für Angehörige von Spätaussiedlern

Seit März können keine Angehörigen von Spätaussiedlern mehr als Ausländer per vorheriger Zustimmung mit dem Aussiedler gemeinsam einreisen. Für nichtdeutsche Ehegatten von Abkömmlingen, ledige minderjährige Stiefkinder des Aussiedlers oder andere Fälle ist mit der Abschaffung der Anlage C zum Aufnahmebescheid (Eintragung von Personen im Sinne von §8 Abs. 2 BVFG)

keine gemeinsame Einreise mehr möglich. Damit wird eine von der Innenministerkonferenz veranlasste Praxis auf diesen Personenkreis ausgedehnt.

Änderungen im Sozialgesetzbuch

Nachteile für Migrantinnen und Migranten ergeben sich aus dem im Bundestag am 17. Februar 2006 verabschiedeten Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II), dem der Bundesrat am 10. März 2006 zustimmte. Das Referat Migrationspolitik des DGB verweist in einer Analyse des Gesetzeswerks darauf, dass die Änderung Auswirkungen auf bestimmte Gruppen in Deutschland lebender Migrantinnen und Migranten hat.

Danach gelte nach wie vor als Voraussetzung für Leistungen nach dem SGB II der „gewöhnliche Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland“ und ein gleich- oder nachrangiger Arbeitsmarktzugang. Darüber hinaus ist es jetzt erforderlich, dass sich ihr Aufenthaltsstatus nicht „allein aus dem Zweck der Arbeitssuche ergibt“. „Damit sind“, so der DGB, „zunächst einmal Absolventen deutscher Hochschulen, die nach § 16 Abs. 4 eine Aufenthaltserlaubnis und einen Arbeitsmarktzugang besitzen“, vom Bezug ausgeschlossen.

Mehr: www.migration-online.de/sgb2aenderung

Einbürgerung: Bundesweite Tests

Anfang Mai einigten sich die Innenminister der Länder darauf, dass Ausländer zukünftig bundesweit, nach einheitlichen Standards, Tests bei der Einbürgerung abzulegen haben.

Danach muss zum Einen das Beherrschen der deutschen Sprache durch einen schriftlichen und mündlichen Test nachgewiesen werden und zum Anderen sollen in Einbürgerungskursen Grundkenntnisse über die Verfassung sowie staatsbürgerliches Wissen vermittelt werden. Die Einbürgerung wird durch Eid oder feierliches staatsbürgerliches Bekenntnis dokumentiert.

Das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) kommt

Union und SPD einigten sich im Mai 2006 auf ein Gleichstellungsgesetz. Das Gesetz wird über die Vorgaben der EU hinausgehen. Vorgesehen ist eine Ausweitung der bisherigen Kriterien auf Alter, Behinderung und sexuelle Orientierung.

Außerdem ist ein Klagerecht für Betriebsräte durchgesetzt worden, die damit, in Vertretung betroffener Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, gegen Benachteiligungen von Mitarbeitern vorgehen dürfen. Kirchen dürften hingegen auch künftig eine Beschäftigung von der Religionszugehörigkeit abhängig machen.



jugend aktiv

IGMigration



Konzert „Courage zeigen“

Vor dem Völkerschlachtdenkmal für Frieden

Für 3apes und Shaype war es ein besonderer Tag: Die bis vor wenigen Tagen noch völlig unbekannten Bands spielten Seite an Seite mit Sebastian Krumbiegel von den Prinzen und Die Happy und Stoppok. Wie es dazu kam? Ganz einfach: Sie sind die Gewinner des Wettbewerbs „Junge Musiker gegen Gewalt und Rassismus“. Damit treten sie auf dem alljährlich stattfindenden Courage Konzert gegen rechte Gewalt am Vorabend des 1. Mai in Leipzig auf.

Doch was macht das Konzert in Leipzig so außergewöhnlich? „Es ist ein Zeichen für Völkerverständigung und gegen rechte Gewalt. Alle Künstler verzichten auf ihre Gage und ermöglichen so ein kostenloses Konzert“, erläutert Sieglinde Merbitz von der IG Metall Leipzig und stellvertretende Vorsitzende der Aktion „Leipzig. Courage zeigen“. 1997 kündigten 6.000 Neonazis erstmals eine Kundgebung zum 1. Mai in Leipzig an. Im Internet und mit Flugblättern rief die NPD zur

Teilnahme an einer Großdemo auf. Nicht von ungefähr wurde der Wilhelm-Leuschner-Platz als Ausgangsort gewählt — er liegt direkt am Ring der Montagsdemo, die 1989 Ausgangspunkt für die friedliche Revolution war. Ein Schelm, wer Böses dabei denkt.

„Damals ist es noch gelungen, den Aufmarsch zu verbieten - im Folgejahr leider nicht mehr. Für uns war es wichtig zu handeln“, erklärt Sieglinde Merbitz. „Wir wollten

deutlich machen, dass Nazis in Leipzig keinen Platz haben.“ In der Folge schlossen sich die Leipziger IG Metall und der DGB gemeinsam mit Kirchen, der Stadt Leipzig und anderen Interessensgruppen zusammen, „um Courage zu zeigen“. Damals wurde zum ersten Mal das Courage Konzert initiiert. Inzwischen hat sich so nicht nur ein Popereignis etabliert sondern auch ein starkes Bündnis gegen Rechts. Vor der Kulisse des Völkerschlachtdenkmal brachten die Bands in



diesem Jahr die Masse zum Brodeln. „Es war ein Riesenereignis“, erzählt Manuel Jacob, Mitglied der IG Metall Jugend, der in diesem Jahr zum ersten Mal dabei war. Der gelernte Klavierbauer unterstützte die Aktion als freiwilliger Ordner. „Ich hab zwar von den Bands nicht allzu viel gesehen, aber zu überhören sind sie ja nicht. Vor allem die Mischung zwischen ziemlich bekannten Bands

und unbekannten fand ich Klasse. So bekommt man Musik geboten, die man sonst vielleicht nicht hört“, erklärte Manuel Jacob.

Thomas Steinhäuser, Jugendsekretär bei der IG Metall, ist schon ein alter Hase auf dem Konzert. Die IG Metall Jugend trägt in jedem Jahr mit dazu bei, dass das Konzert stattfinden kann, indem sie die Ordner organi-

siert: „Wir sorgen dann beispielsweise dafür, dass es nicht zur Eskalation kommt und es keine Rangelei gibt“, erläutert er. Dabei kommt aber auch der Spaß an dem Konzert nicht zu kurz. „Neben meiner Tätigkeit, kann ich aber ab und zu schon mal einen Blick auf die Bühne werfen“, beruhigt Thomas Steinhäuser. „Auf dem Konzert finden sich die unterschiedlichsten Altersgruppen. Vom

Kleinkind bis zum Opa. Es ist ein tolles Klima“, fasst er die Stimmung des Abends zusammen.

Nach dem musikalischen Abend stand am nächsten Tag die Demo an. „Für uns ist es wichtig zu zeigen, dass Leipzig eine Stadt der Weltoffenheit und der Toleranz ist. Leipzig ist in diesem Jahr Austragungsort der Fußballweltmeisterschaft. Wir wollen hier zeigen, dass

auch für Leipzig gilt: „Die Welt zu Gast bei Freunden“ und dass in Leipzig keine Ausgrenzung stattfindet.“

In diesem Jahr hatten die als Neonazis bekannten Christian Worch und Stefan Hupka gleich zwei Aufmärsche mit jeweils etwa 500 Teilnehmern angemeldet, es kamen aber nur 220 beziehungsweise 320 Menschen. Die IG Metall Jugend bildete die Spitze des Gegendemonstrationszuges und trug das Fronttransparent. Bei strahlendem Sonnenschein begann die IG Metall ihre Gegendemo am Connewitzer Kreuz und vereinigte sich später mit der DGB Kundgebung am Augustusplatz. Dort stellte der zweite Vorsitzende der IG Metall, Berthold Huber, fest: „Bornierter Nationalismus, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit haben bei uns keinen Platz. In Leipzig nicht, in Deutschland nicht und nirgendwo anders“. Gerade Leipzig zeige Courage gegen rechts und die Gewerkschaften seien ein kraftvoller und lebendiger Teil dieser Bewegung. Der Aufmarsch der Neonazis

kam dagegen nicht richtig in Fahrt. „Wir konnten mit unserem friedlichen Protest erreichen, dass die Neonazis nicht die Strecke gehen konnten, die sie gerne gewollt hätten. Das war für uns ein sehr erfolgreiches Ergebnis“, resümiert Thomas Steinhäuser.

Ärgerlich findet er, dass in der Presse dieser Erfolg des friedlichen Protestes von der Berichterstattung über die am späten Abend erfolgten Ausschreitungen von kleineren, gewaltbereiten Gruppen überschattet wurden. „Wir zeigen mit friedlichen Mitteln, dass wir gegen Rechts sind“, betont er. Auch im nächsten Jahr wird das Courage-Konzert wieder stattfinden. Dann werden die H-BlockX auf der Bühne stehen, die in diesem Jahr kurzfristig absagen mussten. Und wieder werden sich junge Bands qualifizieren, um gemeinsam gegen Rechts zu rocken.

Mehr Wissen rund um das Thema Rechtsextremismus:

Reader Rechtsextremismus

Verschiedene Beispiele von Aktivitäten gegen Rechtsextremismus. Auf der Internetseite der IG Metall Jugend unter Themen — Aktiv gegen Rechts

Darin finden sich zum Beispiel Hinweise auf vorbildhafte Aktivitäten wie diese:

Flyer und Plakate

„Macht Mit Einander. Betriebe für Toleranz“ — so das Motto einer Kampagne der IG Metall Augsburg und des Verbandes der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie. Sie verteilten Flyer und Plakate. Auf einer ist z.B. eine Plastiktüte mit der Überschrift „Türkenkoffer“ zu sehen. Etwas weiter drunter steht: „Schon mal nachgedacht wo Fremdenhass beginnt?“

Betriebsvereinbarungen gegen Diskriminierungen

Sie können die Gleichheitsrechte der Belegschaft stärken und Sicherheit im Umgang mit Diskriminierung gewährleisten. Einige Betriebsvereinbarungen gegen Diskriminierung sind auf der Internetseite der IG Metall zu finden.

Du bist Deutschland?

„Zieh dich am eigenen Schopf aus der Sch... - du musst es nur wollen, es liegt an Dir, wenn du es nicht schaffst“. So kann man das Motto der Kampagne „Du bist Deutschland“ auch zusammenfassen. Junge Metaller und Metal-lerinnen haben ihre ganz eigenen „Du bist Deutschland“-Videos gedreht. Auch sie finden sich auf der Internetseite der IG Metall Jugend.



aus den betrieben

Qualifizierung im Betrieb — Damit nicht den Letzten die Hunde beißen!



zunächst die Bedarfsermittlung. Das hört sich noch recht theoretisch an, wird aber meist sehr konkret ermittelt: „Bei uns gibt es regelmäßig Personalentwicklungsgespräche“, berichtet Sabine Pflegar, Betriebsrätin und Sprecherin des Qualifizierungsausschusses der ZF Friedrichshafen AG. „Einmal jährlich, bis spätestens im August, stehen bei uns die Gespräche an. Dabei wird zwischen Vorgesetzten und dem Mitarbeiter oder der

noch bei anderen Bedarf besteht. Anschließend wird gegebenenfalls eine neue Qualifikation generiert“, erläutert Sabine Pflegar die Vorgehensweise. Nachdem die Gespräche durchgeführt wurden, kann das Budget für die Weiterbildung anhand der konkreten Bedürfnisse festgelegt werden. „Es kann ja nicht sein, dass den letzten, der eine Weiterbildung in Anspruch nimmt, die Hunde beißen. So kann sehr genau geplant werden und die Anforderungen für das Jahr festgelegt werden“, erklärt Sabine Pflegar.

Laufende Qualifizierung ist seit Jahren ein wichtiges Thema auf gewerkschaftlicher und betrieblicher Ebene. Konzepte zur Weiterbildung existieren inzwischen in vielen Betrieben. Durch den neuen Tarifvertrag zu Qualifizierung werden weitere hinzukommen. Doch wie sieht das in der Praxis aus? Wie wird der Bedarf konkret festgestellt und welche Umsetzungsmöglichkeiten gibt es? IG Migration hat mit zwei Betriebsräten gesprochen und sich die Praxis im Betrieb angeschaut. Am Anfang der Weiterbildung steht

Mitarbeiterin unter anderem festgelegt, welcher Bedarf besteht.“

In den Gesprächen wird der Bedarf erfasst und — das ist das Wichtige — festgehalten. „Die Vorgesetzten haben die Möglichkeit, den in den Gesprächen ermittelten Bedarf direkt in ein Online Tool einzugeben. Wenn zu dem gewünschten Thema schon ein Angebot besteht, kann die vereinbarte Qualifizierungsmaßnahme sofort gebucht werden. Wenn es ein Thema ist, welches bisher noch nicht in der Weiterbildung vorgesehen war, wird zunächst geschaut, ob

Die Praxis zeigt, dass diese Verfahren vor allem im Angestelltenbereich inzwischen recht häufig Anwendung finden. Im gewerblichen Bereich — vor allem wenn es um An- und Ungelernte geht — fällt allerdings der Bedarf manchmal unter den Tisch. In einigen Betrieben gibt es deshalb spezielle Angebote für An- und Ungelernte. „Für angelernte Kolleginnen und Kollegen haben wir bewusst niedrigschwellige Qualifikationsschritte vorgesehen“, erläutert Wolfgang Bandel, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender der Alcan Singen GmbH. So sind kleinere,

zweistündige Module vorgesehen, in denen beispielsweise Ingenieure die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen schulen. „Das hat den Vorteil, dass eine Kommunikationsstruktur geschaffen und gegenseitiges Verständnis aufgebaut wird“, erklärt Wolfgang Bandel. Nachdem die erste Stufe der Erhaltungsqualifizierung durchlaufen ist, wird dann überprüft, ob die Qualifizierung ihren Sinn erfüllt hat und ob weitere Maßnahmen erforderlich sind.

Neben fachlichen Angeboten werden in einigen Betrieben auch Sprachkurse in Deutsch angeboten. „Früher waren Sprachkenntnisse nicht von so hoher Bedeutung. Aber dadurch, dass die Arbeitsplätze heute mit dem Computer verbunden sind, ergibt sich die konkrete Anforderung, dass Eingaben in den Rechner gemacht werden müssen. Wir haben zunächst überlegt, die Computerprogramme in der Muttersprache laufen zu lassen. Dabei besteht aber das große Problem, dass auch dort nicht ausreichend Sprachkenntnisse vorhanden sind. Die Rechtschreibung ist dafür nicht wichtig, aber man muss sich ausdrücken können und Eingaben verstehen können“, gibt Wolfgang Bandel zu bedenken.

Aber nicht nur die Erhaltungsqualifizierung ist ein wichtiges Thema. Auch die persönliche Weiterbildung, um sich selbst neue Kenntnisse an-

zueignen und vielleicht eine höhere Qualifikation und damit einen anderen Arbeitsbereich zu übernehmen, ist ein wichtiges Thema in der betrieblichen Weiterbildung. „Unterschieden wird bei uns – wie es auch im Tarifvertrag vorgesehen ist – zwischen der betrieblichen Qualifikation und der persönlichen Qualifikation. Wenn sich beispielsweise ein Kollege als Techniker weiterbilden möchte wird dies der Personalentwicklung mitgeteilt und gemeinsam die Möglichkeiten geklärt,“ erläutert Sabine Pflegar. Wolfgang Bandel führt aus: „Bei uns wurde



vor einiger Zeit vor dem Hintergrund von Personalabbau eine verkürzte Weiterbildung zum Maschinenführer eingeführt. Dort kann sich zum Beispiel ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin von 40 bis 45 Jahren den Facharbeiter erarbeiten. Anschließend kann er zurück an den bestehenden Arbeitsplatz. Es ist zwar keine anerkannte Facharbeiter-Vollausbildung von 3 1/2 Jahren, aber gerade ältere Kolleginnen und Kollegen erhöhen damit ihre Chancen auf

dem Arbeitsmarkt.“ Wichtig ist die Anerkennung der Weiterbildungsmöglichkeiten bei Mitarbeitern und Vorgesetzten. „Schwierigkeiten, weil ein Kollege oder eine Kollegin eine Weiterbildung machen möchte und der Vorgesetzte dies ablehnt, gibt es eigentlich fast nie. Meist ist doch derjenige, der sich qualifizieren möchte auch stärker gefragt, da er höher motiviert ist. Problematisch wird es dann, wenn jemand keine Qualifizierung möchte und nicht sieht, dass sein oder ihr Arbeitsplatz damit vom Stellenabbau bedroht ist“, gibt Wolfgang Bandel zu

bedenken. Aber auch für die Arbeitgeberseite ergeben sich konkrete Vorteile der Qualifizierung: „Kunden legen Wert darauf, dass die Mitarbeiter geschult sind. Sie informieren sich dann z.B. anhand der Schulungsmatrix, die in das Audit einfließt“, erklärt Wolfgang Bandel. Insgesamt bewertet er die Qualifizierungsmöglichkeiten für gut: „Wir

haben in Baden Württemberg jetzt schon einige Jahre Erfahrung gesammelt. Es ist wichtig, dass auch Mitarbeiter mit einer einfachen Qualifikation eine Chance auf die Zukunft haben. Hier hat auch ein Umdenken in den Gewerkschaften und bei den Betriebsräten stattgefunden. Früher war es ein Thema der Führungsebene, heute ist lebenslanges Lernen wichtig für Alle, um den Arbeitsplatz zu sichern.“



Migrationsarbeit der IG Metall:

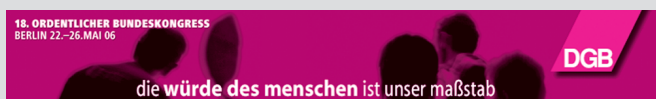
„Jetzt reden wir!“

Am 20./21. Oktober 2006 wird in Frankfurt die Arbeitstagung der Migrationsausschüsse der IG Metall stattfinden. Die Arbeitstagung hat das Ziel, sich mit den laufenden Veränderungsprozessen in der Gesellschaft und Gewerkschaft auseinander zu setzen und Impulse für eine neue Orientierung in der gewerkschaftlichen Migration und Integrationspolitik zu fördern. Schwerpunkte bilden dabei die Themen Qualifizierung und Weiterbildung, Zukunft der sozialen Sicherung, Migrationspolitik der IG Metall sowie Gewerkschaftliche Bildung.

Ordentliche und Initiativanträge

...an den DGB-Kongress:

Zukunftsorientiertes Staatsangehörigkeitsrecht und Integration



Auf dem 18. Ordentlichen Bundeskongress des DGB sind in Sachen Migration und Integration zwei ordentliche Anträge und Initiativanträge der IG Metall und anderer Gewerkschaften beschlossen worden: In einem der ordentlichen Anträge wird die Bundesregierung aufgefordert, das Staatsangehörigkeitsrecht zu modernisieren und dahingehend zu ändern, dass deutsche Staatsangehörige bei der Annahme einer ausländischen Staatsangehörigkeit die deutsche Staatsbürgerschaft nicht verlieren. Der zweite Antrag befasst sich generell mit der Integrationsförderung.

Ein Initiativantrag nimmt aktuell Bezug auf die Integration und Chancengleichheit: Der DGB unterstützt die Forderung nach einem von Staat und Gesellschaft getragenen „Aktionsplan für Integration und Chancengleichheit“. Die Integrationspolitik soll umfassend und als Querschnittsaufgabe verstanden werden und alle ökonomischen und gesellschaftlichen Lebensbereiche einbeziehen. Darüber hinaus müssen auch rechtliche Integrati-

onshemmnisse im Hinblick auf die Gewährung von Aufenthaltsrechten abgebaut werden.

Die Beschlüsse sind zu finden unter:

www.migration-online.de/dgb-kongress-2006

Qualifizierung und Tarifvertrag

... in Baden-Württemberg

Fünf Jahre existiert nun schon der Tarifvertrag zur Qualifizierung in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-



Württemberg. Die Wissenschaftler Reinhard Bahn Müller und Stefanie Fischbach von der Forschungsstelle für Arbeit, Technik und Kultur (FATK) stellen die Ergebnisse ihrer Untersuchung zur Umsetzung des Tarifvertrages und Qualifizierungsmaßnahmen vor. Danach werden die Entwicklun-

gen in der Weiterbildungspraxis der letzten drei Jahre von der Mehrheit der befragten Betriebsräte und Manager positiv eingeschätzt.

Alle Ergebnisse finden sich in:

Richard Bahn Müller, Stefanie Fischbach, **Qualifizierung und Tarifvertrag. Befunde aus der Metallindustrie Baden-Württembergs**, VSA-Verlag, 17,80 Euro.

Postkartenaktion der IG Metall

... zum Gesinnungstest erfolgreich

Die Postkartenaktion der IG Metall zum Gesinnungstest verlief sehr erfolgreich: Fast 20.000 Postkarten konnten von der IG Metall verteilt werden. Außerdem hat das Ressort Migration beim Vorstand der IG Metall ein juristisches und politisches Gutachten zum baden-württembergischen Gesprächsleitfaden erstellen lassen. Danach verstößt die Verwaltungsvorschrift gegen Regelungen des Grundgesetzes und der Antidiskriminierungsrichtlinie der EU. Das Gutachten kann bestellt werden bei:

Nafiz Özbek, IG Metall Vorstand, Ressort Migration,

Tel. (069) 66 93 - 25 24, Fax: -23 11, nafiz.oezbek@igmetall.de

Betriebsvereinbarungen

... zur betrieblichen Weiterbildung

Eine Analyse von Betriebsvereinbarungen zu betrieblichen Weiterbildungen hat die Hans-Böckler-Stiftung durchgeführt. Darin stellte sie fest, dass die traditionelle Weiterbildung in Lehrgängen oder Seminaren zunehmend durch offenere Formen der beruflichen Qualifizierung abgelöst wird. Ein Wandel ist danach auch bei Inhalten und Zielen zu beobachten: Weiterbildung begleitet Änderungen in der Unternehmens- und Arbeitsorganisation und folgt dem technischen Fortschritt.

In der Analyse wurden 244 Betriebs- und Dienstvereinbarungen ausgewertet und mit den Ergebnissen einer ähnlichen Untersuchung aus dem Jahre 1999 verglichen. Das Buch zeigt, wie sich betriebliche Weiterbildung in den vergangenen sechs Jahren verändert hat und gibt Betriebs- und Personalräten Empfehlungen für die Gestaltung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen.

Busse, Gerd / Heidemann, Winfried, **Betriebliche Weiterbildung, 2., erweiterte und aktualisierte Auflage.**
Bund-Verlag 2005; 9,90 Euro

Zeitplan für die Verabschiedung des

... Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG)

Folgender Zeitplan ist vorgesehen:

16. Juni: Die Bundesregierung bringt das AGG in den Bundesrat ein,

23. Juni: erste Lesung,

30. Juni: zweite und dritte Lesung.

Der Bundesrat beschließt am 7. Juli. Wenn der Bundesrat (wie erwartet) keinen Einspruch erhebt, kann das Gesetz am 1. August 2006 in Kraft treten.



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 ☐ Änderungsmitteilung

Name	Vorname
Straße/Hausnummer	
Postleitzahl/Wohnort	
Telefon	Geburtsdatum
E-Mail	
Betrieb: Name und Ort	
☐ männlich ☐ weiblich ☐ vollzeitbeschäftigt ☐ teilzeitbeschäftigt ☐ Auszubildende/r bis: _____ ☐ Student/in ☐ gewerbl. Arbeitnehmer/in ☐ Angestellte/r ☐ kaufm. ☐ techn. ☐ Meister	
Nationalität	Änderung des bisherigen Status
Mitgliedsbeitrag (1% des monatl. Bruttoverdienstes)	ab Monat
geworben durch (Name und Betrieb)	

Mitgliedsnummer	Verwaltungsstelle
Einzugsermächtigung/Bankverbindung	
Kto.Nr.	Bankleitzahl
Name des Kreditinstituts	
in PLZ	Ort
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 bin darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern verarbeitet. 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 einzuziehen. Diese Einzugsermächtigung kann ich nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende gegenüber der IG Metall widerrufen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.	
Ort/Datum/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
unter:

www.igmetall.de

per Telefon: 069/6693-2578

per E-Mail: :

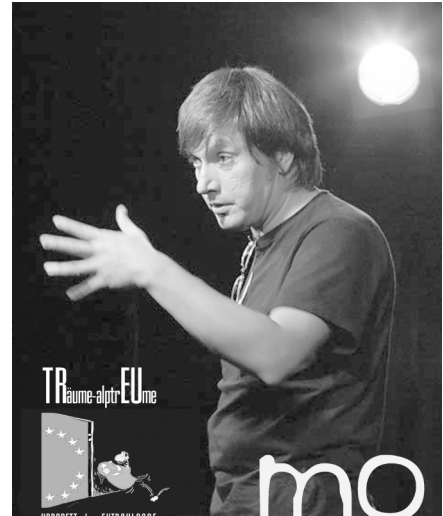
mitglieder@igmetall.de



zu guter letzt...

Mit Kabarett gegen Rassismus

„Die Türken sind eine „Männergesellschaft“ und der erste Schritt in diese Männerwelt ist: die Beschneidung. Dann kommt die „Heirat“... Nun wollen wir unbedingt die EU heiraten. Selbstverständlich auf unsere Weise (Görücü Usulü-Arrangierte Ehe. Besonderheit: Du lernst die Braut in der Hochzeitsnacht kennen!)“, so zumindest Muhsin Omurca.



Der war mit seinem Kabarettprogramm „TRäume — alptrEUME“ von der IG Metall Verwaltungsstelle Salzgitter zum 21. März — dem Tag gegen Rassismus — eingeladen und gab sein Bestes. Der gebürtige Türke gilt als legitimer Begründer der „Migranten-Comedy“ in Deutschland „Knobi Bonbon“ und begeisterte mit seinem Programm in diesem Jahr über 200 Kolleginnen und Kollegen am Tag gegen Rassismus.

„Die Stimmung war Klasse“, sagt Jürgen Wipprich, Gewerkschaftssekretär der IG Metall Salzgitter. „Wir nutzen in jedem Jahr den Tag gegen Rassismus um auf aktuelle Probleme einzugehen. Diesmal konnten wir als kulturellen Teil das politi-

sche Kabarett von Omurca bieten.“ Der 21. März wird bereits seit 1966 von den Vereinten Nationen als Tag gegen Rassismus ausgerufen. „Wir weisen gezielt auf den Tag gegen Rassismus hin und arbeiten politisch damit. Wir haben nicht nur die ausländischen Kolleginnen und Kollegen eingeladen sondern sorgen durch Plakate und Aufrufe dafür, dass sich Alle angesprochen fühlen“, erläutert Jürgen Wipprich.

Vorbereitet werden die Aktivitäten rund um den Tag gegen Rassismus von dem Migrationsausschuss der IG Metall Verwaltungsstelle Salzgitter, in dem ca. 15 Kolleginnen und Kollegen aus den umliegenden Betrieben mitarbeiten. Doch nicht nur

der Tag gegen Rassismus wird von den Kolleginnen und Kollegen gestaltet. „Wir tauschen uns auch über neue Gesetze aus. So war zum Beispiel die Ausbürgerung wegen doppelter Staatsangehörigkeit für uns ein wichtiges Thema. Wir haben hier eine Ausländerberatungsstelle, die zum Beispiel auch bei Ausbürgerungen Rechtsschutz gewährt hat. Es gibt immer was zu tun“, resümiert Jürgen Wipprich.

Kontakt

IG Metall Verwaltungsstelle Salzgitter
Jürgen Wipprich
Tel. 05341 - 88 44 17
juergen.wipprich@igmetall.de