



| Vorstand



IGM Migration

RESSORT MIGRATION

Frauen und Migration

- Gut qualifiziert = Gute Arbeitsmöglichkeit?
- Mädchen und Technik!
- Ljuba Glavas — ein Portrait
- Arbeitstagung der IG Metall-Migrationsausschüsse

Foto: IG Metall/Kirchgässner



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

Willkommen zur neuesten Ausgabe von **IGMigration!**

Pünktlich zum Jahresanfang gab die Europäische Kommission den Startschuss zum „Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle“. Das Jahr ist zentrales Element einer Rahmenstrategie, mit der Diskriminierung in der EU wirksam bekämpft werden soll. Gleichzeitig soll in diesem Jahr Vielfalt als ein positiver Wert vermittelt und Chancengleichheit für alle gefördert werden.

Auch die IG Metall beteiligt sich am EU-Jahr zur Chancengleichheit. Doch was heißt das in der Praxis? Chancengleichheit bezieht sich auf viele Handlungsfelder: Das Geschlecht, die ethnische Herkunft oder auch eine Behinderung können zu Benachteiligung führen. Damit ist ein weites Feld vorgegeben. In der IG Metall setzen sich täglich Kolleginnen und Kollegen ein, um Chancengleichheit zu stärken. Sei es, dass junge Frauen in der Ausbildung gefördert, Qualifizierungen für Migranten durchgeführt, Arbeitszeiten neu gestaltet werden oder darauf geachtet wird, dass es keine Benachteiligungen im Entgelt gibt.

Um das EU-Jahr zur Chancengleichheit gelingen zu lassen, sind wir alle aufgefordert das Anliegen täglich zu unterstützen. Das Frühjahr 2007 bietet uns dazu vielfältige Gelegenheiten: der internationale Frauentag am 8. März, der 21. März, der Tag gegen Rassismus oder der Girls' Day am 26. April. Immer wieder gibt es Anlässe, sich für Gleichberechtigung und gleiche Chancen einzusetzen.

Auch diese Ausgabe der IGMigration versteht sich als Beitrag zur Chancengleichheit und widmet sich dem Thema Frauen und Migration. Wir gehen der Frage nach, welchen Herausforderungen sich Frauen mit Migrationshintergrund heute in der Arbeitswelt gegenüber sehen und welche Handlungsmöglichkeiten die IG Metall hier aufzeigen kann. Und wir möchten gute Beispiele zeigen: Frauen, die „ihren Mann gestanden haben“, die sich auch in schwierigen Situationen durchgesetzt haben. Das Europäische Jahr zur Chancengleichheit hat begonnen – wir alle sollten mit dazu beitragen, es zu einem Erfolg werden zu lassen.

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 und Gestaltung: kus-design, Mannheim; Maria Peitz, IG Metall Vorstand,

Druck: alpha print medien AG, Darmstadt

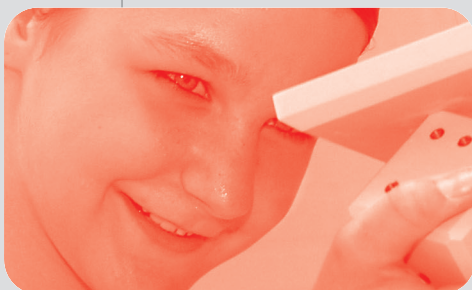
IG Metall Vorstand, Ressort Migration, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt am Main, Tel.: 069-6693-2524, E-Mail: igm-migration@igmetall.de

Titelfotos: Werner Bachmeier

7. Ausgabe // März 2007

inhalt

- 4 **GUT QUALIFIZIERT = GUTE ARBEITS-
MÖGLICHKEIT?**
- 7 **KOMMENTAR: MONA GRANATO**
- 8 **DEIN RECHT**
- 9 **MÄDCHEN UND TECHNIK!**
- 12 **LJUBA GLAVAS — EIN PORTRAIT:
SEIT 25 JAHREN BETRIEBSRÄTIN**
- 14 **MARKTPLATZ**
- 16 **ZU GUTER LETZT
ARBEITSTAGUNG DER IG METALL-
MIGRATIONSAUSSCHÜSSE**



news-ticker

++ AUSLÄNDERKINDER IN NRW HÄUFIGER VON ARMUT BEDROHT ++ IN NRW SIND AUSLÄNDISCHE KINDER HÄUFIGER VON ARMUT BEDROHT ALS ANDERE, SO DAS ERGEBNIS EINER STUDIE DER BERTELSMANN-STIFTUNG. WÄHREND RUND 23 % DER KINDER UND JUGENDLICHEN IN KREISFREIEN STÄDTEN SOZIALHILFE ERHIELTEN, LIEGE DER ANTEIL UNTER AUSLÄNDISCHEN JUNGEN UND MÄDCHEN BEI 38 %. MEHR ZUR STUDIE UND WEITEREN DATEN ZUR INTEGRATION: WWW.WEGWEISER-DEMOGRAPHIE.DE **++ FREIWILLIGE AUSREISE UNWORT DES JAHRES 2006 ++** DER BEGRIFF „FREIWILLIGE AUSREISE“ WURDE ZUM UNWORT DES JAHRES 2006 GEWÄHLT. DIESER BEGRIFF STAMMT AUS DER BEHÖRDENSPRACHE UND MEINT, DASS ABGELEHNTE ASYLBEWERBER DEUTSCHLAND NACH EINER „INTENSIVEN BERATUNG“ DOCH LIEBER SELBST WIEDER VERLASSEN, ANSTATT MIT HILFE VON ZWANGSMASSNAHMEN ABGESCHOBEN ZU WERDEN. DIE FREIWILLIGKEIT EINER SOLCHEN AUSREISE DÜRFE ABER BEZWEIFELT WERDEN, SO DIE JURY. WEITERE UNWÖRTER DER LETZTEN JAHRE ZUM THEMA MIGRATION: 2002: AUSREISEZENTRUM, 2000: NATIONAL BEFREITE ZONE, 1993: ÜBERFREMUNDUNG, 1992: AUENTHALTSBEENDENDE MASSNAHMEN, 1991 - AUSLÄNDERFREI. **++ MEHR AUSLÄNDISCHE ARBEITNEHMER IN GROSSBRITANNIEN ++** IN GROSSBRITANNIEN HAT SICH DER ANTEIL AUSLÄNDISCHER ARBEITNEHMER SEIT 1996 FAST VERDOPPELT. WURDEN 1996 NOCH RUND 3,5 % ALLER ARBEITSPLÄTZE VON NICHT-BRITEN BESETZT, WAREN ES 2006 RUND 6 %. **++ NACH EINBÜRGERUNGSOFFENSIVE: NEUER HÖCHSTSTAND BEI EINBÜRGERUNGEN ++** NACH EINER EINBÜRGERUNGSOFFENSIVE IST DIE ZAHL DER EINBÜRGERUNGEN IN BERLIN AUF EINE NEUE REKORDMARKE GESTIEGEN. IM VERGANGENEN JAHR ERHIELTEN 8.168 ZUWANDERER DEN DEUTSCHEN PASS. DAS WAREN 15% MEHR ALS IM VORJAHR. HINTERGRUND: NACHDEM DIE ZAHLEN FÜR EINBÜRGERUNGEN SEIT 2000 DRAMATISCH GESUNKEN WAREN, HATTE DER BERLINER SENAT 2004 EINE EINBÜRGERUNGSOFFENSIVE GESTARTET. **++ INTEGRATIONSBEAUFTRAGTE: EINGLIEDERUNGSKURSE MÜSSEN BESSER WERDEN ++** DIE BUNDES-INTEGRATIONSBEAUFTRAGTE, MARIA BÖHMER (CDU), HAT BESSERE EINGLIEDERUNGSKURSE FÜR ZUWANDERER ANGEMAHT. BÖHMER VERLANGTE PÄDAGOGISCH SINNVOLL GESTUFTE MODULE, UM EINEN KURSERFOLG SICHER ZU STELLEN. BESONDERS MÜSSTEN FRAUEN UND JUGENDLICHE ANGESPROCHEN WERDEN.

Fotos: Werner Bachmeier

Frauen und Migration

Gut ausgebildet = gute Arbeitsmöglichkeit?

Von den weltweit insgesamt 191 Millionen Migrantinnen und Migranten sind 91 Millionen Frauen. Öffentlich kaum wahrgenommen stellen Frauen 50 % der gesamten Arbeitsmigration, im Flüchtlingsbereich 70 bis 80 %. Die IGMigration ist der Frage der „Feminisierung der Migration“ nachgegangen.

Ähnlich wie bei Männern sind die Wanderungsgründe von Frauen breit gestreut. So entscheiden sich Frauen zur Migration aus existenzieller Notwendigkeit, zur Sicherung des Lebensunterhalts für sich und ihre Angehörigen, zu Ausbildungs- und Studienzwecken, weil Firmen sie als Expertinnen für eine befristete Zeit ins Ausland schicken, weil sie verfolgt werden oder aus Lust an Veränderung und Abenteuer.

Halbes Jahrhundert weibliche Arbeitsmigration

Arbeitsmigration von Frauen ist kein neues Phänomen. Schon mit Beginn der Anwerbung in den 1950er und 1960er Jahren kamen Frauen als Arbeitsmigrantinnen nach Deutschland. Damals waren 25 % der angeworbenen Arbeitskräfte Frauen. Die Bundesanstalt für Arbeit berichtete beispielsweise 1963, dass Migrantinnen in nahezu allen Wirtschaftsbereichen zu finden seien. Zu fast 90% waren sie zu diesem Zeitpunkt jedoch im verarbeitenden Gewerbe tätig –

meist am Fließband oder als Schicht- und Akkordarbeiterinnen. Darüber hinaus arbeiteten sie im Dienstleistungsbereich z.B. als Krankenschwester, Hebamme oder im häuslichen Bereich. 1972 lag die Erwerbsquote ausländischer Frauen bei 70% (zum Vergleich: Die Erwerbsquote deutscher Frauen lag 1972 bei 47%).





titelthema

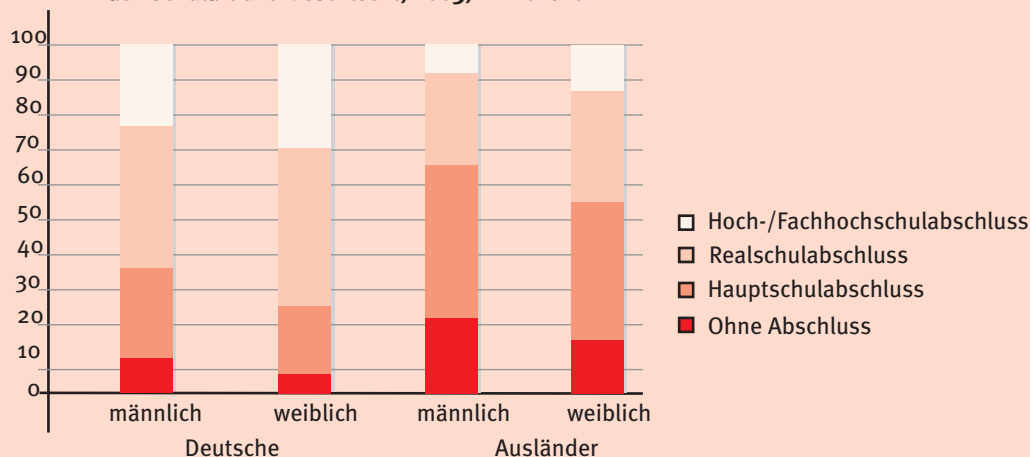
Gute Schulbildung

Heute haben viele junge Frauen mit Migrationshintergrund eine gute Schulausbildung. Deutlich mehr Mädchen als Jungen mit Migrationshintergrund erreichen den Realschulabschluss oder das Abitur. Die Mädchen sind oft hoch motiviert und viele von ihnen finden eine breite Unterstützung

ten Berufsabschluss – damit haben sie keine Chance auf eine gute berufliche Integration. Die wenigen Ausbildungsstellen, die es gibt, sind hart umkämpft. „Es muss in verstärktem Maße darum gehen, die Vorbehalte der Ausbildungsbetriebe abzubauen und die spezifischen Kompetenzen der Mädchen in den Vordergrund zu stellen“,

matistisch gesiebt. So untersuchte die ILO* die Diskriminierungspraxis bei Personaleinstellungen. Es wurden jeweils gleiche Bewerbungsunterlagen an die Personalabteilungen geschickt, nur die Namen der Bewerber unterschieden sich in eher deutsch und eher ausländisch klingenden Namen. Das Ergebnis zeigt eine „Diskriminie-

Deutsche und ausländische Schulabsolventen und -absolventinnen nach Schulart und Geschlecht, 2003, in Prozent



Quelle: Bericht der Integrationsbeauftragten, 2005

in der Familie, die auf eine gute Schulausbildung Wert legt.

Strukturelle Diskriminierung erschwert Ausbildungsplatzsuche

Nach dem guten Schulabschluss geht das Leben für die Mädchen allerdings oftmals nicht so glatt weiter, wie sie es verdient hätten: Ausbildungsplätze sind rar und Mädchen mit Migrationshintergrund gehören ganz klar zu den Verlierern, wenn es um die Vergabe von Ausbildungsstellen geht. 44 % der jungen Frauen bleiben ohne anerkan-

nterkennt. So untersuchte die ILO* die Diskriminierungspraxis bei Personaleinstellungen. Es wurden jeweils gleiche Bewerbungsunterlagen an die Personalabteilungen geschickt, nur die Namen der Bewerber unterschieden sich in eher deutsch und eher ausländisch klingenden Namen. Das Ergebnis zeigt eine „Diskriminie-

erklärt Maria Kallinikidou vom Ressort Migration beim IG Metall Vorstand. „Darum ist es unerlässlich, neben der strukturellen Diskriminierung beim Zugang zur Ausbildung auch die Forderung nach einer Ausbildungsplatzabgabe wieder verstärkt in die Öffentlichkeit zu tragen.“ Ursachen für den erschwerten Zugang von Frauen mit Migrationshintergrund liegen oftmals in Form von struktureller Diskriminierung vor. Das heißt: Im Vorfeld von Einstellungen und Bewerbungen wird syste-

rungrate“ im Bankengewerbe von über 50%, im Außendienst über 40 %, 8 % bzw. 6 % im Baubereich und der Gastronomie. „Eben diese Form von struktureller Diskriminierung ist das Hauptproblem für viele Migrantinnen“, erklärt Petra Wlecklik vom Ressort Migration beim IG Metall Vorstand. „Hier wird die Segmentierung des Arbeitsmarktes aktiv gesi-

chert, der Zugang zur Arbeit wird vielen verweigert.“

Gut ausgebildet = Gute Arbeitsmöglichkeit?

Auf dem Arbeitsmarkt sehen sich Frauen heute vielen Anforderungen gegenüber. Viele von ihnen kümmern sich neben der Arbeit um die Familie, immer mehr Frauen finden sich in prekären Beschäftigungen und oft spielt die unsichere aufenthaltsrechtliche Situation eine Rolle für die Beschäftigungsform. Selbst Frauen, die über hohe

* ILO = International Labour Organisation



Qualifikationen verfügen, haben es auf dem Arbeitsmarkt schwer. Dazu kommen weitere Einschränkungen, weiß Petra Wlecklik: „Viele Einwanderinnen sind gut qualifiziert – aber ihre Ausbildung wird in Deutschland nicht anerkannt. Dies trifft zum Beispiel für russlanddeutsche Frauen zu. Da kommen Ingenieurinnen und Ärztinnen zu uns, aber sie dürfen in ihren Berufen nicht arbeiten.“ Der Anteil der studierenden Frauen mit Migrationshintergrund steigt von Jahr zu Jahr. Allerdings ist auch hier noch immer eine Benachteiligung zu beobachten. „Es sind im Vergleich zu ihrem Anteil in der Bevölke-

Lernen gefordert ist, haben Frauen ohne Berufsausbildung auf dem Arbeitsmarkt nur geringe Chancen. Das spiegelt sich auch in der Erwerbsquote wieder: Deutsche Frauen weisen eine Erwerbsquote von 43 % auf. Bei den ausländischen Frauen liegt sie bei 41 %.

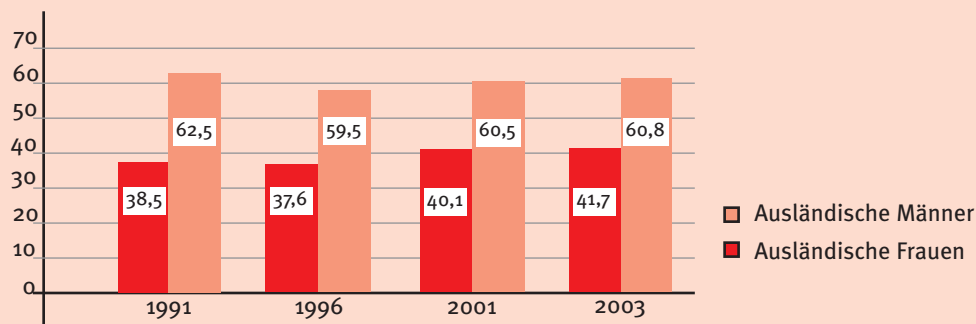
Lebenslanges Lernen

„Wir müssen verstärkt auf Weiterbildung setzen“, fordert deshalb Petra Wlecklik vom Ressort Migration beim IG Metall Vorstand. „Dazu gehört aber auch, die Bedürfnisse von Frauen bei der Planung von Weiterbildung zu berücksichtigen. Zu oft nehmen Frauen

den. Und es müssen besondere Maßnahmen entwickelt werden für die Ansprache von Frauen mit Migrationshintergrund in Betrieben“, gibt Petra Wlecklik zu Bedenken. Auch die Potenziale der Frauen sollten mehr in den Vordergrund gestellt werden: Sie sind gut ausgebildet, oftmals mehrsprachig und bewegen sich mühelos in verschiedenen Kulturen. Und die konsequente Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes – AGG (siehe dazu die letzte Ausgabe der **IGMigration**) ist ein wichtiger Schritt: „Das AGG bietet eine erste Ausgangsbasis. In den Betrieben soll-

te nun darüber informiert werden – gegebenenfalls sollte es Schulungen für Frauen geben zu den verschiedenen Merkmalen von Benachteiligung, wie sie im Gesetz festgelegt sind“, fordert Petra Wlecklik. Aber auch die Anerkennung von Qualifikationen und Berufs-

Entwicklung der Erwerbsquote ausländischer Männer und Frauen



Quelle: Bericht der Integrationsbeauftragten, 2005

rung immer noch weniger Studentinnen mit Migrationshintergrund als Studentinnen ohne Migrationshintergrund“, stellt Maria Kallinikidou fest. „Die Benachteiligung, die schon bei der Berufsausbildung zu beobachten ist, setzt sich also fort. Und das trotz guter Schulabschlüsse junger Frauen mit Migrationshintergrund.“ In einer Zeit, in der die berufliche Qualifizierung immer wichtiger wird und lebenslanges

heute nicht an Weiterbildungen teil, etwa weil es keine Kinderbetreuung gibt, die Angebote ungünstig außerhalb der Arbeitszeit liegen oder auch weil sie nicht gezielt angesprochen werden etwa von der Interessensvertretung.“ Manchmal verhindert aber auch das Fehlen der Schriftsprache den Zugang zur Weiterbildung. „Manche Weiterbildungsangebote müssen niedrigschwelliger ausgerichtet wer-

erfahrungen von Menschen aus Nicht-EU-Ländern ist ihrer Meinung nach ein wichtiger Ansatz. „Frauen mit Migrationshintergrund haben sich in den letzten Jahren eine immer bessere Ausbildung erkämpft. Trotzdem: Das Streiten um rechtliche Gleichstellung muss auf der Tagesordnung bleiben. Nur so können wir alle dazu beitragen, die Chancengleichheit von Frauen mit Migrationshintergrund zu stärken.“



vermuten lassen: Neben qualifikationsbedingten Verwerfungen zeigt sich immer stärker, dass zunehmend mehr beruflich gut qualifizierte Frauen den Weg in eine ausbildungsadäquate Beschäftigung suchen. Doch auch hierbei werden wesentliche Unterschiede deutlich, denn einem Teil der beruflich gut qualifizierten Frauen mit Migrationshintergrund gelingt es erheblich seltener als der Vergleichsgruppe ohne Migrationshintergrund in eine ausbildungsadäquate Beschäftigung

ner gleichberechtigten Teilhabe (junger) Frauen mit Migrationshintergrund auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt die Konkretisierung einer Antidiskriminierungspolitik notwendig, die Anstöße zur Überwindung sozialer, genderspezifischer und ethnischer Ungleichheiten gibt. Für die jungen Frauen, denen es nicht gelingt einen beruflichen Abschluss zu erhalten, sind Förderprogramme zur beruflichen Nachqualifizierung, die an ihren bisherigen beruflichen Erfahrungen und Potenzia-

Weichen in (Aus)Bildung gestellt — aber können sie auch genutzt werden?

Bei der Frage der Chancengleichheit von Frauen mit Migrationshintergrund in Ausbildung und Beruf scheiden sich auch weiterhin die Geister: Während die einen die mangelnden schulischen bzw. qualifikationsbedingten Voraussetzungen für die geringen Chancen am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt verantwortlich machen, argumentieren die anderen, dass auch bei gleichen Eingangsvoraussetzungen Frauen mit Migrationshintergrund auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt nachrangig behandelt werden. Empirische Belege lassen sich für beide Thesen finden.

Es deutet jedoch einiges darauf hin, dass die Realität noch heterogener ist als die Forschungsergebnisse

einzmünden. Dies gilt auch für junge Frauen mit Hochschulabschluss. Nicht zu vernachlässigen sind hierbei auch die Unterschiede zwischen unterschiedlichen Migrantinnengruppen.

Um diesen hochqualifizierten Frauen eine berufliche Perspektive zu eröffnen und zu vermeiden, dass ihnen lediglich ein statusgeminderter Zugang zum Arbeitsmarkt verbleibt, ist eine gesellschaftliche Kehrtwende dringend erforderlich, die aus wohlverstandenen personalpolitischem Eigeninteresse Potenziale und Ressourcen dieser gut ausgebildeten Generation von Frauen mit Migrationshintergrund nutzt. Da, wo Sensibilisierungskampagnen nicht ausreichen, ist zur Durchsetzung ei-

len ansetzen und zu einem anerkannten Berufsabschluss führen, unabdingbar. Sollte es nicht gelingen diesen jungen Frauen — und Männern — die Möglichkeit einer abschlussbezogenen Nachqualifizierung zu eröffnen, so blieben wesentliche Potenziale dieser Generation ungenutzt, schaffen sozialen Sprengstoff und bergen das Risiko der Weitergabe sozialer Risiken an die nachwachsende Generation. In Frage gestellt ist dadurch nicht die Integrationsfähigkeit junger Frauen mit Migrationshintergrund, sondern die Integrationsfähigkeit unseres Bildungs- und Ausbildungssystems.

Dr. Mona Granato
Bundesinstitut für Berufsbildung



dein recht

Rechtsradikaler muss bei der Integration helfen

Es hört sich an wie ein schlechter Witz: Ein Bezieher von Arbeitslosengeld II sollte eine Arbeit in einem multikulturellen Forum, welches im Bereich der Ausländerintegration arbeitet, übernehmen. Der Arbeitslose lehnte das Angebot ab. Sein Grund: Er sei Sympathisant einer rechten Partei und sehe sich wegen seiner politischen Einstellung nicht in der Lage, die „Integration von Ausländern“ zu befürworten.

Daraufhin wurde sein Arbeitslosengeld II für drei Monate um 30 Prozent gesenkt. Der Arbeitslose klagte dagegen. Ohne Erfolg – das Sozialgericht entschied, das Arbeitsangebot beim Multikulturellen Forum war zumutbar. Eine Tätigkeit dort verletze ihn nicht in seiner Gewissens- und Weltanschauungsfreiheit. Das im Grundgesetz verankerte Verbot der Benachteiligung wegen der Herkunft, der Heimat, des Glaubens und der religiösen oder politischen Anschauung verbiete in jedem Fall, die vom Arbeitslosen vorgetragene Gesinnung gegenüber Ausländern anzuerkennen.

Sozialgericht Dortmund, Urteil vom 9.10.06 - S 32 AS 214/06

Geschlechtsspezifische Verfolgung

Das Verwaltungsgericht München hat einer Frau, die tschetschenischen Kämpfern als Krankenschwester geholfen hatte, den Flüchtlingsstatus zugesprochen. Sie war während ihrer Arbeit von Soldaten des russischen Militärs festgehalten, geschlagen und vergewaltigt worden. Das Gericht entschied nun, dass ihr eine inländische Fluchtalternative nicht zur Verfügung stehe, weil es ihr nicht zuzumuten sei, auch nur für kurze Zeit nach Tschetschenien zwecks Ausstellung des Inlandspasses zurück zu kehren.

Verwaltungsgericht München, Urteil vom 14.7.06 - 16 K 0650463

Trotz Arbeit kein Recht auf Aufenthalt

Das Einstellungsinteresse eines privaten Unternehmens reicht nicht aus, um eine Aufenthaltserlaubnis zu erhalten, beschied das Oberlandesgericht NRW. Im vorliegenden Fall war dem Antragsteller eine Aufenthaltserlaubnis zur Berufsausbildung gewährt worden. Nach dem Abschluss der Ausbildung beantragte er eine Aufenthaltserlaubnis für die Ausübung einer Beschäftigung. Er hatte eine Stelle im Gastronomiegewerbe, für das er keine Ausbildung besaß, gefunden. Hintergrund: Für die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis wird der Ausländerbehörde ein Ermessen nach

§ 18 Abs. 4 Satz 2, Zuwanderungsgesetz, eingeräumt. Wenn im begründeten Einzelfall an der Beschäftigung eines Ausländers ein öffentliches, insbesondere ein regionales, wirtschaftliches oder arbeitsmarktpolitisches Interesse besteht, kann eine Aufenthaltserlaubnis erteilt werden. Das Obergerverwaltungsgericht NRW beschied in diesem Fall allerdings, dass kein öffentliches Interesse an der Beschäftigung bestehe. Das Gericht erkannte in dem vorliegenden Fall ausschließlich ein privates Interesse des Arbeitgebers.

OLG NRW, Beschluss vom 17.11.2006 - 18 B 613/03

Einbürgerung nicht zurückgenommen

Der Hessische Verwaltungsgerichtshof hat in vier Fällen Entscheidungen zur Einbürgerungsrücknahme aufgehoben. Der Fall: Die vier Kläger wurden in den Jahren 2002 und 2003 von dem Regierungspräsidium Gießen eingebürgert. Zuvor hatten sie sich in einer so genannten Loyalitätserklärung zu der verfassungsmäßigen Ordnung der Bundesrepublik Deutschland bekannt. Dann war bekannt geworden, dass die vier Kläger zum Teil Vorstandsmitglieder in der „Islamische Gemeinschaft Milli Görüs e.V.“ (IGMG) sind oder waren.

Urteil des VGH Kassel vom 18.1.2007, AZ 11 UE 111/06, 11 UE 563/06, 11 UE 1162/06, 11 UE 1529/06



jugend aktiv

IGMmigration

Foto: Werner Bachmeier



Mädchen und Technik!

Friseurin, Bürokauffrau und Verkäuferin. Das sollen sie sein, die „typischen“ Frauenberufe. Zumindest laut Statistik. You-Lee Hyun und Meltem Adams haben sich bei ihrer Berufswahl allerdings nicht an dieser Statistik orientiert. Mit einer Ausbildung zur Energieelektronikerin und Fluggerätmechanikerin haben sie sich für einen technisch orientierten Beruf entschieden.

„Ganz sicher, was ich werden wollte, war ich mir nicht“, erzählt die 27-jährige **You-Lee Hyun**. „Aber ich wusste, was ich nicht werden wollte: Ich wollte keinen Bürojob und auch nicht studieren. Ich hatte mich schon immer für den technischen Bereich interessiert. Als ich dann die Ausschreibung zur Ausbildung als Fluggerätmechanikerin bei Airbus gesehen habe, habe ich mich einfach beworben.“ Und so begann die gebürtige Essenerin 1998 die in der Regel dreieinhalbjährige Ausbildung zur Fluggerätmechanikerin.

Technisches Sehvermögen, gute Grundlagen im Rechnen und technisches Verständnis sind Voraussetzungen für die Ausbildung. Als Schulabschluss muss mindestens ein Hauptschulabschluss vorliegen. In den ersten Monaten lernte You-Lee Hyun in der Ausbildungswerkstatt die Grundlagen für den Metallberuf. „Wir mussten zunächst ein Gefühl für das Metall entwickeln. Natürlich am praktischen Beispiel. Wir haben ein Flugzeugmodell erstellt, was sonst!“, erzählt sie lachend. Sägen, Bohren, Feilen, das

waren zu dieser Zeit ihre Hauptaufgaben. „Wir hatten verschiedene Materialien. Stahl ist zum Beispiel sehr hart und Aluminium sehr weich. Die Bearbeitung dieser beiden Materialien ist sehr unterschiedlich. So haben wir allmählich ein Gefühl für die verschiedenen Stoffe entwickelt.“

Nach der Ausbildungswerkstatt ging es in die Fertigung. Dort wurde das neu Gelernte in die Praxis übertragen. Für vier Wochen ging You-Lee Hyun im zweiten Ausbildungsjahr

nach Hamburg. „Das war sehr spannend. Dort konnte ich den kompletten Flieger sehen und nicht nur einen Teil davon. Es ist schon ein Erlebnis auf dem Flügel zu stehen und hinunter zu schauen“, schwärmt sie. In der Ausbildung zur Fluggerätmechnikerin bei Airbus waren nur ein Fünftel der Auszubildenden Frauen. „Manchmal war es schon schwierig“, erinnert sich You-Lee Hyun. „So muss zum Beispiel ein Drehmomentschlüssel mit einer gewissen Kraft angezogen werden. Es konnte sein, dass dann die Kraft nicht reichte und ich einen Kollegen rufen musste.“ Insgesamt findet sie, dass solche Situationen eher selten vorkommen: „Es wird grundsätzlich für alle immer mehr darauf geachtet, dass man beispielsweise nicht mehr 15 Kilo schleppen muss. Die Gesundheitsvorsorge spielt da eine wichtige Rolle - für alle.“ Aber es gab auch Vorteile für sie: „Ich konnte unter den Tragflächen stehen, ohne mir den Kopf anzustoßen. Und das war

schon wichtig“, erzählt sie lachend.

Meltem Adams

schwankte nach dem Abitur zwischen dem medizinischen, pädagogischen oder technischen Bereich. Schließlich entschloss sie sich zur Ausbildung als Energieelektronikerin bei der Ford AG in Köln. „Wir führen Instandhaltungsarbeiten durch. Das heißt, wir überprüfen und stellen die Maschinen, Prozesse und Roboter ein, die die Produktion regeln. Wir programmieren, setzen zusammen und verdrahten“, erzählt die 24-jährige von der Arbeit. Als Energieelektronikerin hält sie die Prozesse in Gang, die die Produktion regeln. Dazu gehören die regelmäßige Wartung und Instandhaltung von Robotern, Produktionsstraßen oder elektrischen Steuerungen. Löten, Verdrahten und Kabel legen nach Schaltplan ist Alltag in diesem Beruf. Zwei Fachrichtungen stehen der Energieelektronikerin of-



Meltem Adams, Energieelektronikerin

fen: Betriebstechnik und Anlagentechnik. Droht irgendwo im Betrieb die Produktion still zu stehen, weil die Maschinen nicht funktionieren, kommt der Schwerpunkt Betriebs-technik zum Einsatz. Im Bereich der Anlagentechnik liegt der Schwerpunkt der Arbeitseinsätze bei den Kundenwünschen. Funktionieren also bei einem Kunden die Steuerungsanlagen nicht, sucht die Anlagenspezialistin den Fehler und behebt ihn. In der Praxis heißt

das, dass auf Montagebaustellen, in Betriebswerkstätten und in Servicebetrieben gearbeitet wird.

Bei der Ford AG in Köln gibt es einen relativ hohen Anteil von weiblichen Auszubildenden in den technischen Ausbildungsberufen. Darüber hinaus hatten 2004 über 40 Prozent der Auszubildenden bei der Ford AG einen Migrationshintergrund. „Ich fand es nicht schwierig, dass wir nur drei Mäd-



You-Lee-Hyun, Fluggerätmechanikerin

chen waren bei insgesamt 36 Auszubildenden“, erzählt Meltem Adams. „Die Gruppe der Auszubildenden wächst zusammen wie eine Familie.“

Schon während ihrer Ausbildung begann Meltem Adams ein berufsbegleitendes Studium zur technischen Betriebswirtschaft mit Schwerpunkt auf der Produktionstechnik. „Das ist sehr interessant. Man erhält einen guten Überblick über den technischen und wirtschaftlichen Bereich.“ In-

zwischen steht sie kurz vor ihrem Abschluss. Sie hofft, anschließend auch in diesem Beruf bei Ford eine Anstellung zu finden.

You-Lee Hyun arbeitete nach der Ausbildung, die sie auf zweieinhalb Jahre verkürzte, ein Jahr weiter in der Fertigung der Tragflächenausrüstung und begann anschließend ein Studium der Mechatronik. Bereits während der Ausbildung engagierte sie sich aktiv in der Jugend- und Auszubildendenver-



Foto: Werner Bachmeier

Am 26. April ist es wieder soweit: Am girls' day können sich Mädchen über Berufe informieren, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind. Schülerinnen ab Klasse 5 werfen am girls' day für einen Tag einen informativen Blick in die Arbeitswelt. Sie sollen zukunftsorientierte Berufe in Technik, Handwerk, Ingenieur- und Naturwissenschaften kennen lernen oder auch weibliche Vorbilder in Politik und Wirtschaft finden.

Im letzten Jahr haben über eine halbe Millionen Mädchen in 7.085 Unternehmen und Organisationen teilgenommen. Auch die IG Metall hat den girls' day unterstützt. Wer mehr zum girls' day wissen möchte, findet Informationen unter:

www.girlsday.de

Dort finden sich wichtige Infos wie etwa die Ansprechpartner der Landeskoordinierungsstellen, Informationen rund um die Durchführung – von Versicherung und Schulfreistellung der Mädchen bis hin zu einem Schreiben des Ministeriums, dass der girls' day nicht gegen die Grundsätze des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) verstößt.

tretung. Ehrenamtlich arbeitete sie im zuständigen DGB-Ortsjugendausschuss. Als ihr vor kurzem eine hauptamtliche Stelle angeboten wurde, griff

sie gerne zu. Seit dem 1. Februar arbeitet sie nun als Jugendbildungsreferentin beim DGB in Düsseldorf.



aus den betrieben

Ljuba Glavas — ein Portrait: seit 25 Jahren Betriebsrätin

16,2 Prozent der Betriebsräte mit Migrationshintergrund in der IG Metall sind Frauen. Doch wer sind diese Frauen? Exemplarisch stellt die IGMigration hier eine Kollegin vor. Sie ist nur ein Beispiel von vielen, die es in der IG Metall gibt. Frauen, mit ganz unterschiedlichen Meinungen und Werdegängen. So nehmen einige von ihnen erfolgreich an Betriebsrätequalifizierungen teil, ohne schreiben zu können, andere setzen sich gegen Widerstände durch strukturelle Diskriminierungen durch. Wieder andere scheitern eben an diesen Widerständen. Unser Beispiel ist nur eines von vielen — es gibt so viele Beispiele, wie es Lebensgeschichten gibt. Aber es zeigt, dass sich Frauen erfolgreich engagieren.

Seit 25 Jahren ist Ljuba Glavas Betriebsrätin — eine lange Zeit, in der sie viele Veränderungen begleitet hat. Angefangen hat die Kroatian Ljuba Glavas in der Fertigung — ohne Fachkenntnisse und vor allem ohne Sprachkenntnisse. „Ich kam an den Standort, ohne ein Wort Deutsch zu sprechen. Damals gab es Dolmetscher in den Betrieben. Ich wollte aber Deutsch lernen, um mich mit den Leuten unterhalten zu können. Und weil es noch keine Sprachkurse gab, habe ich mir ein Wörterbuch genommen und damit Deutsch gelernt“, erzählt sie lachend von ihren ersten Jahren.

Eigentlich war ihr Traumberuf Lehrerin, sie wollte studieren. Doch als ihr Mann ihr eine Woche nach der Hochzeit sagte, dass er nach Deutschland wolle, folgte sie ihm. Dann kam das Kind, dann die Betriebsratsarbeit — der Traumberuf rückte immer stärker in den Hintergrund. Bereut hat sie es nie. „Als ich das erste Mal an den Seminaren der IG Metall teilgenommen habe, da habe ich mich aufgenommen und akzeptiert gefühlt. Dort bin ich Mensch gewesen“, erzählt sie.

25 Jahre im Betriebsrat

Und der Erfolg gibt ihr Recht: Seit 25 Jahren ist sie nun im Betriebsrat, seit acht Jahren Betriebsratsvorsitzende. „Dass sind 25 Jahre befristete Beschäftigung — denn jeder von uns muss sein Bestes geben, um wieder gewählt zu werden“, erklärt Ljuba, die neben ihrer Betriebsratsarbeit auch noch zwei Kinder groß gezogen hat.

In dem letzten Vierteljahrhundert hat sie einige Veränderungen begleitet. So wurde beispielsweise ihr damaliger Betrieb MotoMeter von Bosch übernommen und sollte geschlossen werden. Ljuba Glavas nahm den Kampf auf, zusammen mit ihrem zuständigen Betreuer von der IG Metall. Beschäftigt waren damals zu 90 Prozent ausländische Frauen, vor allem im gewerblichen Bereich. Ljuba Glavas entwickelte ein Weiterbildungskonzept das auf diese Frauen zugeschnitten war. Der größte Teil der Frauen konnte jedoch in anderen Standorten untergebracht werden.

Arbeiten in einer Weltfirma

Heute steht Ljuba vor einer gänzlich anderen Ausgangslage: Nach der Umstrukturierung des Betriebes liegt der Schwerpunkt vor allem auf Entwicklung und Forschung. „Der Frauenanteil beträgt jetzt noch 22 Prozent — viele davon arbeiten im kaufmännischen Bereich, aber es gibt auch Ingenieurinnen“, erzählt sie. Ljuba Glavas



kommt gut in der „Männerwelt“ zu recht. „Ich habe dass nie als Problem gesehen. Selbst wenn ich ein Problem hatte, weil mich jemand als Frau oder als Ausländerin nicht ernst nahm, habe ich es igno-

„Ich bin nicht engagierte Ausländerin, nicht engagierte Frau, sondern engagierte Metallerin und engagierte Betriebsrätin!“

Ljuba Glavas, Betriebsratsvorsitzende der Robert Bosch GmbH

riert. Ich habe es als Motivation genommen, mich weiter zu engagieren. Für mich sind die Menschen wichtig, nicht die Herkunft.“

Bei der Robert Bosch GmbH am Standort Leonberg arbeiten ca. 1.000 Beschäftigte. Ständig kommen und gehen Abordnungen beispielsweise aus Indien oder Ungarn. „Wir sind eine Weltfirma“, erläutert Ljuba Glavas. Sichtbare Probleme wegen Diskriminierung gebe es dort kaum. Ein Grund dafür, so Ljuba Glavas, sei, dass

die deutschen Kolleginnen und Kollegen sich verändert hätten: „Die deutschen Kolleginnen und Kollegen bei Bosch sind viel weltoffener geworden. Ihnen kommt es nicht darauf an, ob ein Deutscher oder ein Ausländer neben ihnen arbeitet.“

Heute mehr Möglichkeiten

Ob Frauen, die nach Deutschland einwandern, heute ganz andere Bedingungen vorfinden als sie selbst, wollen wir noch von ihr wissen. „Heute haben die Frauen andere Probleme als ich damals, als ich kam“, überlegt sie. „Es gibt nur noch begrenzte Möglichkeiten als Arbeitsmigrantin nach Deutschland zu kommen. Viele Frauen kommen über Heirat — und das heißt dann oft, dass die Familie im Mittelpunkt steht und die Frauen nicht die Entfaltungsmöglichkeiten bekommen, die sie brauchen.“ Allerdings findet sie auch: „Heute gibt es viel mehr Möglichkeiten — vor allem was die Sprache betrifft. So gibt es heute zum Beispiel Integrationskurse. Ich habe vor kurzem selbst an einem teilgenommen.“ Gerade die Sprachkenntnisse sind ihr, die sich zu Anfang mit einem Wörterbuch durchgeschlagen hat, ein wichtiges Thema. „Wenn man nicht sagen kann, was man denkt, kann man sich nicht integrieren“, so ihre Meinung. Und Integration ist für sie etwas, bei dem jeder gefordert ist. „Integration wird nicht auf dem Teller serviert, man muss etwas dafür tun“, gibt sie zu bedenken.

Sie selbst sieht ihre Arbeit als Betriebsrätin nicht als Erfolgsgeschichte einer Frau mit Migrationshintergrund. Sie habe als Betriebsrätin nie Frauen, Ausländer oder Männer vertreten sondern immer nur Beschäftigte. Denn es habe ja auch schließlich nie eine Wahl gegeben getrennt nach Angestellten und Gewerblichen oder Frauen/Männern oder Deutschen und Ausländern. Und dann sagt sie noch: „Ich bin Betriebsrätin und IG Metallerin. Und ich bin es aus Überzeugung.“



Chancengleichheit in der Praxis



Betriebsvereinbarungen für Chancengleichheit und ihre Umsetzung in der Praxis stehen im Mittelpunkt einer neuen Veröffentlichung der Hans-Böckler-Stiftung.

Acht Unternehmen und Verwaltungen wurden zur Umsetzung der Betriebsvereinbarungen interviewt. Das Ergebnis: Die Vereinbarungen sind für den betrieblichen Alltag vor allem deswegen wichtig, weil sie Verbindlichkeiten festlegen und betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern feste Strukturen aufzeigen, wie sie mit Diskriminierung umgehen können.

Kecskes, Robert, Integration und partnerschaftliches Verhalten. Fallstudien (Betriebs- und Dienstvereinbarungen), Frankfurt a.M. 2006, 9,90 Euro

Filmtipp 1

„Jung und Moslem in Deutschland“

Die Dokumentationsreihe ist ein sowohl brandaktuelles Thema, als auch ein kontinuierlich wichtiges. Es handelt sich bei dieser Filmsammlung um 14 Videodokumentationen von und über junge Moslems. Die Bilder und Erzählungen schaffen andere Blickwinkel. Die Filme wurden im Zeitraum von März bis November 2006 unter Anleitung von MedienpädagogInnen der Filmwerkstatt des Medienprojektes Wuppertal in ganz NRW produziert. Zu den Filmen gibt es auch eine Handreichung zum Einsatz in der Schule und im Unterricht.

**Zu bestellen bei: Medienprojekt Wuppertal e.V.
Hofaue 59, 42103 Wuppertal, Tel. 0202/5632647;
Fax 0202/4468691, E-Mail: borderline@wuppertal.de**

START: Stipendium für Begabte

Um besonders begabten und engagierten Kindern von Zuwanderern verstärkt die Möglichkeit zu einer höheren Schulbildung zu ermöglichen, vergibt die Hertie-Stiftung Stipendien. Gefördert werden Kinder von Zuwanderern der Jahrgangsstufen 8 bis 13. Die Stipendien werden einmal im Jahr gesondert für jedes Bundesland vergeben.

Weitere Informationen: www.start.ghst.de

Auf nach Europa - Handlungshilfe

Ausbildung in einem anderen Land. Wie dieser Traum Wirklichkeit werden kann, zeigt die Handlungshilfe „Mobil in Ausbildung und Berufsausbildung“ des DGB. Sie erläutert Möglichkeiten für alle, die sich im Ausland weiterbilden möchten. Weiterführende Links und Literatur ergänzen das Angebot.

Download: http://www.dgb.de/themen/themen_a_z/abisz_oks/a/auslandsausbildung.pdf

Anerkennung von Qualifikationen



Wer einen Berufs- oder Schulabschluss im Ausland erworben hat, sieht sich sehr schnell der großen Frage gegenüber: Wo und wie kann ich diesen Abschluss anerkennen lassen? Die Anerkennungsstellen sind je nach Berufsabschluss unterschiedlich und die rechtlichen Grundlagen für den Laien kaum durchschaubar. Einen Weg durch das Dickicht des Anerkennungsdschungels bietet der Leitaden, den der Westdeutsche Handwerkskammertag erstellt hat.

Download: www.pro-qualifizierung.de/anerkenntnisleitfaden

Zweisprachiges Seminarkonzept



Arbeitnehmer im Betrieb: Zweisprachig (deutsch/türkisch) ist das Seminarkonzept der IG Metall zum Grundseminar „Arbeitnehmer im Betrieb, in Wirtschaft und Gesellschaft“ nun veröffentlicht worden. In dem Seminar wird z. B.

über die Aufgaben der Betriebsräte und Vertrauensleute, den Aufbau der IG Metall und Rechte der IG Metall-Mitglieder informiert. Das Seminarkonzept beinhaltet Referentenleitfaden und Teilnehmerunterlagen. Die Unterlagen können für Folienabzüge, Kopien usw. genutzt werden.

Zu beziehen beim IG Metall Vorstand, Ressort Migration, Tel. 069 - 6693 2918, doris.lobedank@igmetall.de

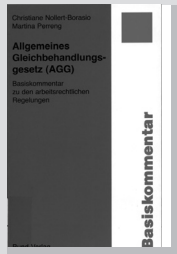
Filmtipp 2

„HAUS-HALT-HILFEarbeiten im fremden Alltag“.

Als Putzfrauen, Hausangestellte und Au-Pair-Mädchen entlasten sie arbeitgebende Familien. Nicht alle besitzen Aufenthaltsgenehmigungen. Der Film würdigt eine Tätigkeit, die verborgen im Haushalt stattfindet und plädiert zugleich für menschenwürdige Lebens- und Arbeitsbedingungen. Der Film (ca. 90 Minuten) benötigt ausreichend Zeit zur Bearbeitung und Diskussion. Er bietet gute Möglichkeiten u. a. zum Einsatz in Veranstaltungen im Jahr 2007 — dem europäischen Jahr für Chancengleichheit. Der Film ist zu beziehen über:

E-Mail: valentin@cineva.de ; Tel. 06081-981659,
www.cineva.de

Vielfalt solidarisch gestalten



Seminar zum AGG: Seit Sommer letzten Jahres ist es in Kraft: das lang umkämpfte Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Es soll Diskriminierungen und Ungleichheiten aufgrund der „Rasse“, Herkunft, Religion, des Geschlechts, der sexuellen

Identität, Behinderung und des Alters verhindern. Doch wie soll das in der Praxis gehen?

Tipps dazu erhalten Betriebsratsmitglieder, Vertrauensleute der Schwerbehindertenvertretung und deren Stellvertreter und Stellvertreterinnen, Jugend- und Auszubildendenvertretungen und Leitungen von Integrationsausschüssen (Migrations- und Frauenausschüsse) im Seminar „Vielfalt solidarisch gestalten — Das AGG“.

Termine: 14.05. bis 16.05.2007 (SX02007) und 10.12. bis 12.12.2007 (SX05007).

Weitere Infos: [Petra Wlecklik](mailto:Petra.Wlecklik@igmetall.de), Ressort Migration beim IG Metall Vorstand, Tel. 069 6693 2252,
Petra.Wlecklik@igmetall.de



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	
☐ z. Zt. vollbeschäftigt ☐ teilzeitbeschäftigt ☐ männlich ☐ weiblich	
☐ Auszubildende/r bis voraussichtlich: _____	
☐ gewerbli. Arbeitnehmer/in ☐ Angestellte/r ☐ kaufm. ☐ techn. ☐ Meister	
Nationalität	Änderung des bisherigen Status
Mitgliedsbeitrag (1% des monatl. Bruttoverdienstes)	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, 60519 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 (Zugangsart) 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 Beitragsbeitrag 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 Bruttoverdienstes 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 Abruf 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 Hinweisen 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...

Arbeitstagung der IG Metall-Migrationsausschüsse

Die Migrationsarbeit der IG Metall stand im Mittelpunkt der letzten Arbeitstagung der Migrationsausschüsse im Oktober 2006. Diskutiert wurde über die Frage wie sich die IG Metall in die Integrationsdebatte einbringen und wie die Ausschussarbeit vor Ort gestärkt werden kann. Auch die Verknüpfung von Migrationsthemen mit der Alltagsarbeit der IG Metall wurde angesprochen — insgesamt interessante Themen, die in verschiedenen Foren zu den Themen „Qualifizierung und Weiterbildung“, „Die Zukunft der sozialen Sicherung“ und „Die Migrationspolitik der IG Metall“ erläutert wurden.

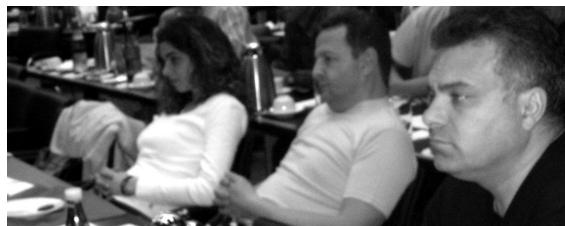
Inhaltlich begleitet wurde die Tagung durch ein Referat von Prof. Dr. Klaus J. Bade zu dem Thema „Migration und Integration: Geisterbahn oder pragmatische Gestaltung“ und durch Prof. Dr. Christoph Butterwege, der über Massenmedien und ihre Wirkungen auf Migration und Integration referierte.

Als ein Ergebnis der Tagung lässt sich festhalten: Migrationsarbeit ist

eine Querschnittsaufgabe in der IG Metall. In den Foren bewegte sich die Diskussion darum, wie Aktivitäten in den Betrieben weiter verstärkt werden können: So sind Qualifizierung, Weiterbildung und Betriebsvereinbarungen für Gleichbehandlung wichtige Aufgaben, bei denen alle betrieblichen Akteure tätig werden können und müssen. Zudem wurde betont, dass die Möglichkeiten des Qualifizierungstarifvertrages und des Betriebsverfassungsgesetzes ausgeschöpft werden müssen.

Die Ausschussarbeit ist ein wirksames Instrument bei der demokratischen Gestaltung der Gewerkschaften vor Ort — so eine Feststellung aus dem dritten Forum. Sie muss weiter gestärkt werden, etwa indem neue Migrantengruppen aus Mittel- und Osteuropa in die Arbeit stärker einbezogen werden. In der gewerkschaftlichen Bildung sollte das Thema Migration noch stärker verankert

werden. Dazu gehört, dass Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund in den Referentenarbeitskreisen mitwirken und die Arbeit aktiv mit gestalten. Unterstützung finden sie dabei durch Referentenweiterbildung und durch zweisprachige Bildungsarbeit.



Als Fazit lässt sich festhalten: Die IG Metall kann und will ihren Einfluss gegenüber Politik, Unternehmen und Betrieben stärker geltend machen, damit Migrations- und Integrationspolitik sich in die richtige Richtung entwickelt. Dazu gehört die Mitarbeit bei der Entwicklung des nationalen Integrationsplans der Bundesregierung ebenso wie die Sensibilisierung von Geschäftsleitungen und betrieblichen Interessenvertretungen für besondere Probleme von Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund.