



Funktionsbereich
Zielgruppenarbeit und
Gleichstellung | Vorstand



Vielfalt fördern – Zusammenhalt stärken

**Handlungshilfe für eine interkulturelle
Gleichstellungs- und Personalpolitik**

Inhalt

VORWORT	3
DIE VIelfALT WILLKOMMEN HEISSEN	5
STRUKTURELLE DISKRIMINIERUNG IN DER METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE	
HERKUNFT ERSCHWERT ZUKUNFT	10
■ <i>Merkzettel: Was ist eigentlich ein Migrationshintergrund?</i>	13
LEIHARBEIT & MIGRATION	
ARBEITEN IN DER HERKUNFTSFALLE	14
■ <i>Fallbeispiele: Diskriminierung in der Praxis</i>	20
■ <i>Checkliste: Was Betriebsräte tun können</i>	21
WEITERBILDUNG & FÖRDERPROGRAMME	
DEUTSCH ALS FACHSPRACHE: DAS ESF-BAMF-PROGRAMM FÜR BETRIEBE	22
■ <i>Best Practice: Howaldtswerke Deutsche Werft (HDW)</i>	23
■ <i>Migrantenakademie Reutlingen</i>	25
■ <i>Anerkennungsgesetz</i>	29
INTERKULTURELLE ÖFFNUNG	
MEHR ALS NUR EIN MODETHEMA	31
■ <i>Merkzettel: Was ist eigentlich Managing Diversity?</i>	34
■ <i>Merkzettel: Welche Vorteile bietet eine interkulturelle Öffnung für die Beschäftigten und die Unternehmensleitungen?</i>	35
■ <i>Checkliste: Was kennzeichnet einen interkulturell offenen Industriebetrieb?</i>	36
■ <i>Best Practice: Thyssen KruppSteel Europe AG (TKS)</i>	37
BETRIEBLICHER GLEICHSTELLUNGSBERICHT	
GRUNDLAGE FÜR MEHR GERECHTIGKEIT	41
■ <i>Vorschlag für eine Betriebsvereinbarung</i>	43
■ <i>Best Practice: Hüttenwerke Krupp Mannesmann GmbH (HKM)</i>	44
■ <i>Forschungsprojekt: Ein Pilot für die Praxis</i>	46

INTEGRATION & BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ	
ALLES, WAS RECHT IST	48
■ <i>Merkzettel: Wichtige §§ des BetrVG zum Thema Integration</i>	60
LITERATURLISTE	62
ARBEITSMATERIALIEN	63
IMPRESSUM	64

Vorwort



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wer den Versprechen der deutschen Metall- und Elektroindustrie glaubt, muss sich um die Personalentwicklung in den Betrieben eigentlich keine Sorgen machen. „Unsere Mitarbeiter sind unser wichtigstes Kapital“, hören wir dort.

Die Realität aber sieht oft ganz anders aus – vor allem für die Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund. In den betrieblichen Debatten um Fachkräftemangel und Beschäftigungssicherung spielen sie in der Regel eine untergeordnete Rolle. Zudem mangelt es in den Betrieben oft an passgenauen und zielgruppenspezifischen Qualifizierungsprogrammen. Von einer kulturellen Öffnung, wie sie in vielen anderen Ländern längst zum Alltag gehört, ist die betriebliche Wirklichkeit bei uns vielerorts noch weit entfernt.

Die Verantwortung dafür allein im Management zu suchen, greift jedoch zu kurz. Auch Betriebsräte und Vertrauensleute vor Ort können sich mit konkreten Initiativen und Projekten in die Gestaltung der betrieblichen Wirklichkeit einmischen. Für die IG Metall steht fest: Allen Beschäftigten- und Mitgliedergruppen gleiche Zugangs- und Aufstiegschancen zu ermöglichen, ist nicht nur ein Akt der wirtschaftlichen Vernunft, sondern auch ein Zeichen gelebter Demokratie.

Die vorliegende Handlungshilfe zeigt, wie Betriebsräte – ausgehend von einer kritischen Analyse der bestehenden Strukturen – eine Gesamtstrategie zur Veränderung der Organisations-, Personal- und Qualitätssicherungsstrategie entwickeln können. Neben den politischen, pädagogischen und rechtlichen Grundlagen nennt sie zudem praktische Beispiele, wie und wo sich Betriebe der Metall- und Elektroindustrie in Deutschland bereits interkulturell geöffnet haben.

Allen Aktiven wünsche ich bei der Umsetzung von betrieblichen und überbetrieblichen Initiativen zu einer besseren „interkulturellen Gleichstellungs- und Personalpolitik“ viel Erfolg und bin sicher, dass die Liste der guten Beispiele weiter wachsen wird.

Christiane Benner
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall
Frankfurt, im Februar 2012



Foto: Petra Wlecklik

FB Zielgruppen & Gleichstellung

↳ Frauen ↳ Angestellte

Schwerpunkte des Ressorts

Migration

- Δ Gesellschaftliche Partizipation
- Δ Strukturelle Diskriminierung
"Junge Generation"
- Δ Gleichstellungspolitik
↳ Frauen (mit Migri)
- Δ Interkulturelle Öffnung
(Unternehmen, Gewerkschaften)
- Δ Antidiskriminierungspolitik
(Aktiv gegen Rechts)

Die Vielfalt willkommen heißen

Warum sich Betriebsräte für eine interkulturelle Gleichstellungs- und Personalpolitik stark machen sollten

Wer sich erfolgreich bei einem deutschen Unternehmen bewerben will, heißt besser nicht Bülent Öztürk oder Olga Kulikowa. Dabei spielt es keine Rolle, ob er in der Türkei, sie in Russland oder beide in Deutschland geboren wurden. Und ob sie besser oder schlechter qualifiziert sind als ihre deutschen Altersgenossen. Schon wegen ihrer Namen fallen sie in vielen Personalabteilungen durch das Bewerbersieb. Zwar ist diese Form der Diskriminierung seit langem belegt. Geändert hat sich aber bisher wenig.

„Strukturelle Diskriminierung“ wird bis zum heutigen Tage nicht gerne wahrgenommen, geschweige denn eingeräumt. Unabhängig davon, ob die Ungleichbehandlung auf das Geschlecht, das Alter oder auf die Herkunft der Betroffenen zurückzuführen ist. Obwohl Begriffe wie „Management Diversity“, „Charta der Vielfalt“ und „Interkulturelle Öffnung“ inzwischen zum Standard-Vokabular vieler Politiker und Unternehmer zählen, gehört auch die herkunftsbedingte Diskriminierung und damit die systematische Ausgrenzung von Migrantinnen und Migranten nach wie vor zum Alltag auf dem deutschen Arbeitsmarkt.

Beim Beispiel „Bewerbung“ lässt sich die Schiefelage anschaulich mit Zahlen belegen. 1995 stellte die International Labour Organisation (ILO) im Zuge einer Untersuchung zur betrieblichen Einstellungspraxis in der Bundesrepublik fest, dass bei gleichen Qualifikationsnachweisen, aber unterschiedlichen Namen die Diskriminierungsrate der gering qualifizierten Tätigkeiten bei

durchschnittlich 19 Prozent gegenüber türkischen Bewerbern und im Dienstleistungsbereich (Außendiensttätigkeiten) bei 23 Prozent lag.

2010 zeigte eine Studie des Instituts zur Zukunft der Arbeit (IZA), dass die Chance, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, bei Bewerbern mit nicht-deutschen Namen in großen Unternehmen um 14 Prozent, in kleineren Betrieben sogar um 24 Prozent sinkt. Jugendliche mit türkischen oder islamischen Namen sind von dieser Form der Diskriminierung überdurchschnittlich stark betroffen.

Solche Zahlen wundern. Aus demokratischer Perspektive sowieso, aber auch aus dem wirtschaftlichen Blickwinkel heraus. Schließlich wird allerorten vor dem demografischen Wandel und einem drohenden Fachkräftemangel gewarnt. Wie aber passt dazu die Tatsache, dass das Potenzial bestimmter Bevölkerungsgruppen systematisch ausgeblendet wird?

Diese Frage müssen sich auch die Betriebsräte gefallen lassen, da ihnen das Betriebsverfassungsgesetz auch im Bereich der Personalplanung eine erhebliche Mitsprache zuweist. In

Ressort Migration/Integration
beim Vorstand der IG Metall



Petra Wlecklik



Hüseyin Aydın

vielen Betrieben mag es nicht an gut gemeinten Initiativen mangeln. Allerdings greifen klassische, rein leistungsbezogene Lösungsmuster in vielen Fällen zu kurz, da sie Mechanismen der strukturellen Diskriminierung nicht oder nur ungenügend berücksichtigen. Menschen mit Migrationshintergrund fallen ja gerade deshalb durch viele Raster, weil sie die deutsche Sprache nicht ausreichend beherrschen, Bildungsdefizite aufweisen, andere kulturelle Gewohnheiten pflegen oder eben einen für deutsche Ohren fremdklingenden Namen tragen.

Regeln und Routinen grenzen bestimmte Gruppen aus

Struktureller Diskriminierung liegt nicht die böse Absicht der Verantwortlichen zugrunde. Vielmehr haben wir es hier mit einem System zu tun, das sich kontinuierlich entwickelt und sich bis zum heutigen Tage als äußerst stabil erwiesen hat.

Zudem wird dieses System in der Regel als „ganz normal“ empfunden. Der Grund: Es gibt Regeln, Normen und Routinen, die gemeinhin als „neutral“ erscheinen. Allerdings sind diese Regeln so fest in gesellschaftliche und betriebliche Strukturen verwoben, dass sie bestimmte Gruppen systematisch ausgrenzen und ihnen den Zugang zu vielen Arbeitsverhältnissen und Beschäftigungsfeldern verschließen.

Wer beispielsweise Kinder aus Migrantenfamilien schon in der Schule ausschließlich an tradierten, deutschen Leistungsstandards misst, darf sich nicht wundern, wenn diese Jungen und Mädchen

mangels eigener oder familiärer Erfahrung im Umgang mit diesen Standards frühzeitig scheitern. Die gleiche Beobachtung gilt für die Arbeitswelt. Wer nicht-deutsche Beschäftigte in Fragen von Qualifizierung und Weiterbildung stets über den gleichen Kamm schert wie ihre deutschen Kollegen, nimmt den Misserfolg fast schon billigend in Kauf.

Migrationshintergrund lässt Jugendliche häufiger scheitern

Schon in der Schule verursacht die herrschende Praxis fatale Folgen. Laut einer Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung aus dem Jahr 2010 finden Jugendliche mit Hauptschulabschluss in 62 Prozent aller Fälle innerhalb eines Jahres einen Ausbildungsplatz, wenn sie keinen Migrationshintergrund haben. Haben sie jedoch einen Migrationshintergrund, dann sinkt die Erfolgsquote auf 42 Prozent.

Ein ähnliches Bild zeigt sich in den Realschulen. Bei Schülerinnen und Schülern ohne Migrationshintergrund liegt die Erfolgsquote bei 74 Prozent. Bei Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund aber nur bei 55 Prozent.

Insgesamt hatte im Jahr 2008 jeder elfte Jugendliche ohne Migrationshintergrund keinen beruflichen Abschluss. Bei den Jugendlichen mit Migrationshintergrund war das bei fast jedem dritten der Fall.

Jugendliche mit Migrationshintergrund scheitern also viel häufiger als ihre deutschen Altersgenossen schon an der Eintrittsschwelle zum Berufsleben.

Sie werden daher in das Übergangssystem zwischen Schule und Beruf verschoben, wo sie aber keine voll qualifizierende Ausbildung absolvieren können. Diese Menschen machen daher oft andere Karrieren, nämlich solche, die von Arbeitslosigkeit, Resignation und sozialer Ausgrenzung geprägt sind.

Hochqualifizierte Ausländer verdingen sich als Leiharbeiter

Auch in der deutschen Metall- und Elektroindustrie werden ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer strukturell benachteiligt. In Beschäftigungsverhältnissen, die ein hohes Qualifikationsprofil erfordern und ein sicheres Einkommen versprechen, bleiben sie stark unterrepräsentiert. Von befristeten Einstellungen und Leiharbeit sind sie dagegen verhältnismäßig viel häufiger betroffen als ihre deutschen Kolleginnen und Kollegen. Zu diesem Ergebnis kommt eine Umfrage, die das Ressort Migration/Integration beim Vorstand der IG Metall anlässlich einer Betriebsräte-Tagung im Sommer 2011 durchgeführt hat.

Besonders sind Migrantinnen und Migranten struktureller Diskriminierung im Bereich der Leiharbeit ausgesetzt. Ihr Anteil an der Zahl aller Beschäftigten ist hier nicht nur überdurchschnittlich hoch. Hier finden sich häufig auch hochqualifizierte Ausländer wieder, die sich als einfache Leiharbeiter verdingen, weil ihre Abschlüsse nicht anerkannt werden, sie aber auf diese Weise ihren Lebensunterhalt und ihr Aufenthaltsrecht in Deutschland abzusichern versuchen. In den Betrieben bilden sich zudem Willkürsysteme heraus, die die Notlage der Betroffenen gezielt missbrauchen.

Nur eine konsequente, interkulturelle Gleichstellungs- und Antidiskriminierungspolitik kann diesen Entwicklungen entgegenwirken. Mit der Unterstützung breiter Bevölkerungsschichten ist dabei allerdings nicht zu rechnen, wie eine Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (www.antidiskriminierungsstelle.de) belegt. Demnach lehnen rund 40 Prozent der Bevölkerung in Deutschland Antidiskriminie-



Foto: Petra Wiecklik

rungsmaßnahmen als überflüssig ab. 49 Prozent zeigen sich „zögerlich“ und nur 11 Prozent befürworten diese. Dabei hängt die Akzeptanz stark von der Fragestellung ab. Sobald „Menschen mit Migrationshintergrund“ als „Fremde“ erscheinen, so das Ergebnis der Studie, können Abneigung und Desinteresse in Bedrohungsgefühl und sogar Hass kippen.

Vor diesem Hintergrund wundert nicht, dass das Thema „Vielfalt“ in deutschen Unternehmen eine im internationalen Vergleich untergeordnete Rolle spielt, wie eine Untersuchung der Bertelsmann-Stiftung gezeigt hat. Manche Unternehmen empfinden es sogar als „demografischen Zwang“, sich diesem Thema zu widmen. Die interne Vermittlung des Themas fällt daher entsprechend dürftig aus.

Die Einführung der „Charta der Vielfalt“ im Jahr 2007 hat daran wenig geändert. Jenseits „eines vorurteilsfreien Miteinanders am Arbeitsplatz“ gibt es in den meisten Betrieben kaum klare und überprüfbare Zielvorgaben.

Bislang wurde die Charta von rund 1.000 Unternehmen in Deutschland unterzeichnet. Rund 40 davon kommen aus dem Organisationsbereich der IG Metall. In vielen dieser Betriebe ist dieses Bekenntnis aber weder bis zu den Betriebsräten noch zu den Beschäftigten vorgedrungen.

Verbindliche Betriebsvereinbarungen oder gar eine „Strategie der Vielfalt“ wurden daher bis auf

wenige Ausnahmen auch nicht entwickelt. Das hat eine Umfrage des Ressorts für Migration/Integration im Sommer 2011 gezeigt.

Gutes Personalmanagement kann Diskriminierung entgegenwirken

Mehr Werbung für mehr Vielfalt und mehr Unterstützung für die dafür Verantwortlichen tun also not. Das Ressort für Migration/Integration der IG Metall hat daher beschlossen, eine Handlungshilfe für Betriebsräte herauszugeben, die zeigt, warum eine interkulturelle Gleichstellungs- und Personalpolitik unter besonderer Berücksichtigung von herkunftsbedingter Diskriminierung notwendig ist, welche Chancen diese Politik bietet und wie sie sich in den Betrieben verwirklichen lässt. Schließlich fällt den Betriebsräten bei dieser, keineswegs konfliktfreien Aufgabe eine wichtige Rolle zu. Denn sie können durch ein geeignetes Personalmanagement der strukturellen Diskriminierung weit besser entgegenwirken, als sie es heute in der Regel tun.

Sie würden damit gleich zwei Entwicklungen anstoßen. Einerseits könnten sie angesichts des demografischen Wandels damit einen Beitrag zur Fachkräftesicherung und der Verbesserung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit ihrer Unternehmen leisten. Andererseits würden sie damit die Gleichbehandlung, Gleichberechtigung und demokratische Teilhabe in ihren Betrieben stärken.

Es ist daher an der Zeit, dass wir die Vielfalt in den Betrieben willkommen heißen.



Foto: Werner Bachmeier

Strukturelle Diskriminierung in der Metall- und Elektroindustrie

Herkunft erschwert Zukunft

In der deutschen Metall- und Elektroindustrie werden ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer strukturell benachteiligt. In Beschäftigungsverhältnissen, die ein hohes Qualifikationsprofil erfordern und ein sicheres Einkommen versprechen, sind sie stark unterrepräsentiert. Von befristeten Einstellungen und Leiharbeit sind sie dagegen verhältnismäßig viel häufiger betroffen als ihre deutschen Kolleginnen und Kollegen.

Zu diesem Ergebnis kommt eine Umfrage, die das Ressort Migration/Integration beim Vorstand der IG Metall anlässlich einer Betriebsräte-Tagung am 4. Juli 2011 in Frankfurt a.M. durchgeführt hat. Insgesamt beteiligten sich Betriebsräte aus 84 Unternehmen der westdeutschen Metall- und Elektroindustrie mit insgesamt mehr als 132.000 Beschäftigten. Unternehmen aus den neuen Bundesländern nahmen nicht an der Umfrage teil, da dort in der Regel so gut wie keine Ausländer beschäftigt werden.

Gründe für die Umfrage waren

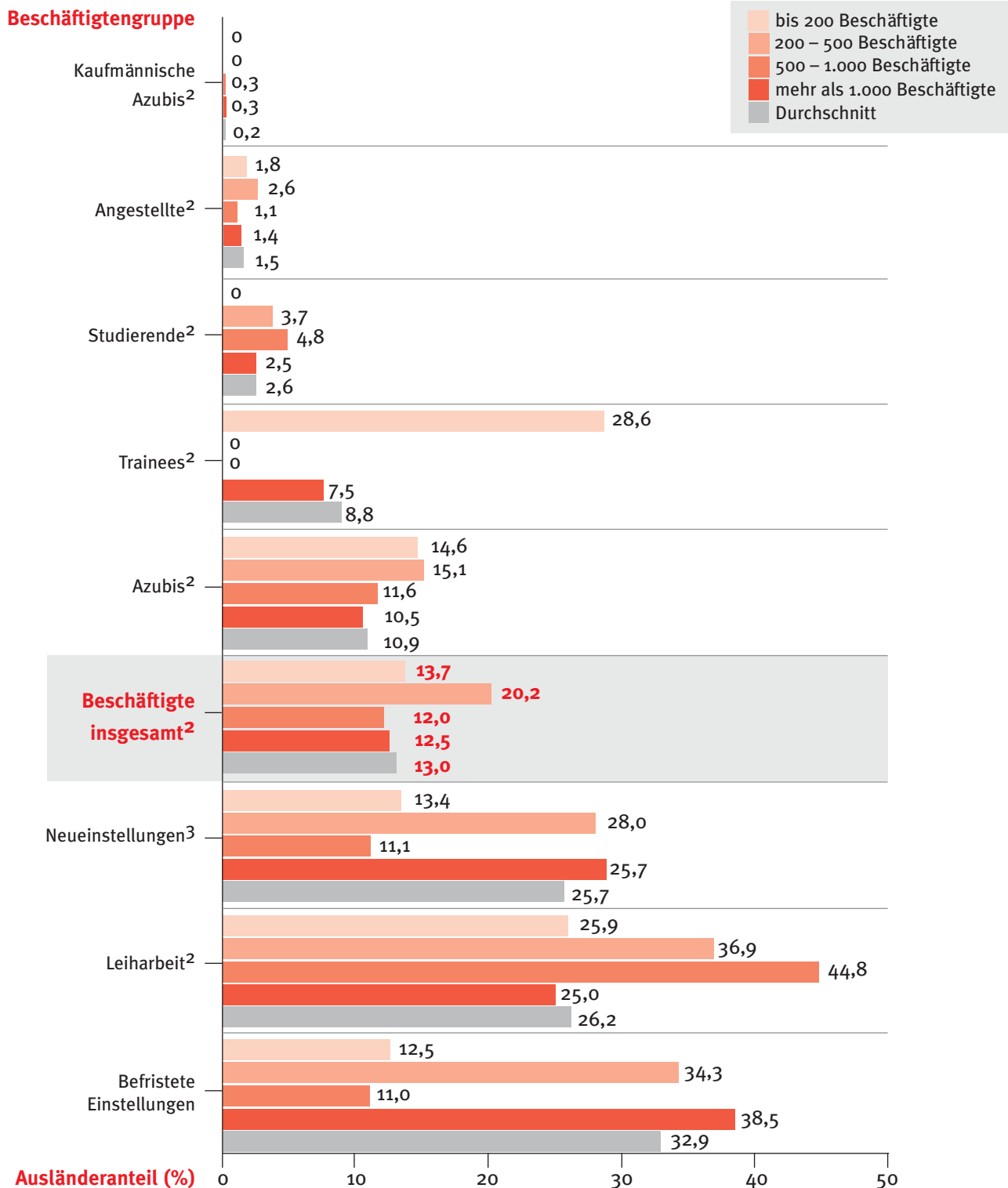
- der akute Mangel an geeignetem Datenmaterial, mit dem sich die Beschäftigtenstruktur in der deutschen Metall- und Elektroindustrie herkunftsbedingt nach „Deutschen“ und „Ausländern“ aufschlüsseln lässt.
- das Bestreben, die Betriebsräte für das Thema „Strukturelle Diskriminierung“ zu sensibilisieren.

Mit der eigenen Umfrage hat die IG Metall dafür erstmals eine aussagekräftige Basis geschaffen. Repräsentativen Charakter besitzt sie aufgrund der zu geringen Fallzahl allerdings nicht. Die Zuordnung „Ausländer“ erfolgte durch Selbstauskunft der Befragten. Kriterien wie Geburtsort oder Staatsbürgerschaft wurden nicht erfasst.

Die Umfrage spiegelt in Zahlen, was Experten seit langem beobachten: In der deutschen Metall- und Elektroindustrie sind ausländische Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie Beschäftigte mit Migrationshintergrund von struktureller Diskriminierung betroffen. Beim Zugang zum Arbeitsmarkt und in ihrer beruflichen Entwicklung werden sie allein deshalb benachteiligt, weil sie – in erster, zweiter oder auch dritter Generation – nicht-deutscher Herkunft sind oder einen fremdklingenden Nachnamen tragen.

Die Umfrageergebnisse zeigen: In den Bereichen, die einen besseren und sicheren Verdienst versprechen und ein höheres Bildungsniveau erfordern, sind Ausländer seltener vertreten, als es ihr Anteil an der Beschäftigtenquote (13 Prozent) erwarten lässt. Das gilt vor allem für Auszubildende in kaufmännischen Berufen und Berufskarrieren, die über ein Studium oder ein Traineeprogramm gestartet werden. In den Bereichen, die einen schlechteren und unsicheren Verdienst versprechen und ein niedrigeres Bildungsniveau erfordern, sind Ausländer dagegen verhältnismäßig sehr viel häufiger anzutreffen als in der Kernbelegschaft.

Ausländeranteile in der Metall- und Elektroindustrie nach Tätigkeitsfeld und Firmengröße¹



Quelle: IG Metall, Ressort Migration/Integration

¹ Die Zuordnung „Ausländer“ erfolgte durch Selbstausskunft der Befragten. Kriterien wie Geburtsort oder Staatsbürgerschaft wurden nicht erfasst.

² Juli 2011

³ seit Beginn 2011

Die Analyse der Umfrageergebnisse zeigt: In den Bereichen, die einen besseren und sicheren Verdienst versprechen und ein höheres Bildungsniveau erfordern, sind Ausländer seltener vertreten, als es ihr Anteil an der Beschäftigtenquote erwarten lässt. In den Bereichen, die einen schlechteren und unsicheren Verdienst versprechen und ein niedrigeres Bildungsniveau erfordern, sind Ausländer dagegen häufiger anzutreffen als im Schnitt.

Aufgeschlüsselt nach den einzelnen Beschäftigungsgruppen liefert die Umfrage folgende Ergebnisse:

- Der Ausländeranteil im Bereich der Angestellten liegt durchschnittlich bei 1,5 Prozent. Bei den Unternehmen mit 200 bis 500 Beschäftigten liegt er signifikant höher, aber auch nur bei 2,6 Prozent.
- Der Ausländeranteil im Bereich der Auszubildenden liegt durchschnittlich bei 10,9 Prozent. Dabei nimmt er mit der Unternehmensgröße ab. In kaufmännischen Ausbildungsberufen dagegen sind Ausländer nur sehr selten, in kleineren Unternehmen gar nicht anzutreffen.
- Bei der Gruppe der Studierenden sind Ausländer ebenfalls sehr stark unterrepräsentiert.
- Bei der Gruppe der Trainees liegt der Ausländeranteil bei 8,8 Prozent. Allerdings hängt er stark von der Unternehmensgröße ab. Bei Unternehmen mit 200 bis 1.000 Beschäftigten wurde kein ausländischer Trainee ausgewiesen, bei Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten immerhin 7,5 Prozent. Bei den Unternehmen mit weniger als 200 Beschäftigten hingegen beträgt der Anteil 28,8 Prozent.
- Bei den Neueinstellungen, die seit Beginn der Jahres 2011 erfolgten, betrug der Ausländeranteil zum Zeitpunkt der Befragung

25,7 Prozent. Bei den befristeten Stellen aber lag er bedeutend höher, nämlich bei 32,9 Prozent.

- Im Bereich der Leiharbeit liegt der Ausländeranteil mit durchschnittlich 26,2 Prozent ebenfalls weit über Schnitt.

IG Metall: Wettbewerbsfähigkeit sichern und demokratische Teilhabe fördern

Die IG Metall wird diese Ergebnisse nutzen, um der strukturellen Diskriminierung in der westdeutschen Metall- und Elektroindustrie entgegenzuwirken. Sie sollen vor allem dabei helfen, die Aufmerksamkeit von Management und Betriebsräten verstärkt auf dieses Thema zu lenken. Zwar kämpfen inzwischen immer mehr Unternehmen in Deutschland mit den Folgen des demografischen Wandels und des hohen Bedarfs an qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Dennoch ignorieren sie in der Regel das große Potenzial, das Menschen mit Migrationshintergrund bieten.

Als Gewerkschaft geht es der IG Metall dabei nicht nur darum, die Wettbewerbsfähigkeit der Metall- und Elektroindustrie in Deutschland langfristig zu sichern. Vielmehr will sie auch die demokratische und soziale Teilhabe von Männern und Frauen mit Migrationshintergrund fördern.



Merkzettel

Was ist eigentlich ein Migrationshintergrund?

Lange Zeit hat man in Deutschland die mit Integration und Migration verbundenen gesellschaftlichen Aufgaben auf die Gruppe der Ausländer begrenzt. Diese Gruppe ist mit rund 6,5 Millionen Menschen aber bedeutend kleiner als die Bevölkerung mit Migrationshintergrund (rund 15,7 Millionen). Weil die tatsächliche Bevölkerungszusammensetzung der Bevölkerung mit Migrationshintergrund aber nicht bekannt war, konnten viele politische (Integrations-)Maßnahmen nicht wirksam geplant und umgesetzt werden.

Seit dem Mikrozensus 2005 ermitteln die Statistischen Landesämter und das Statistische Bundesamt indirekt Daten zum Migrationshintergrund. „Migrationshintergrund“ ist heute ein Ordnungskriterium der deutschen, amtlichen Statistik zur Beschreibung einer Bevölkerungsgruppe, die aus seit 1950 eingewanderten Personen und ihren Nachkommen besteht. Diese Definition wurde sinngemäß in die Migrationshintergrund-Erhebungsverordnung (MighEV)

vom 29. September 2010 übernommen. Seit dem 22. August 2011 ist sie in allen Agenturen und Jobcentern für statistische Zwecke, Arbeitsmarkt- und Grundsicherungsstatistiken zu berücksichtigen (GA Nr. 19/2011).

Migrationshintergrund steht damit nicht mehr synonym für „Ausländer“ (Nicht-Deutsche im Sinne des GG Art.116, Abs.1) oder „Migrant/Migrantin“ (z.B. Flüchtlinge, deren Status die Genfer Flüchtlingskonvention regelt).

Als Personen mit Migrationshintergrund definiert werden

- *alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten*
- *alle in Deutschland geborenen Ausländer*
- *alle in Deutschland als Deutsche Geborene mit zumindest einem nach 1949 zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil.*

Leiharbeit & Migration

Arbeiten in der Herkunftsfalle



Dr. Sandra Siebenhüter,
geb. 1968, studierte Politikwissenschaft,
Philosophie und Soziologie und arbeitet
als Arbeitssoziologin an der Katholischen
Universität Eichstätt-Ingolstadt.



Im Auftrag der Otto Brenner Stiftung hat sie die Studie „Integrationshemmnis Leiharbeit. Hintergründe, Dynamiken und Auswirkungen von Leiharbeit auf Menschen mit Migrationshintergrund“ verfasst.

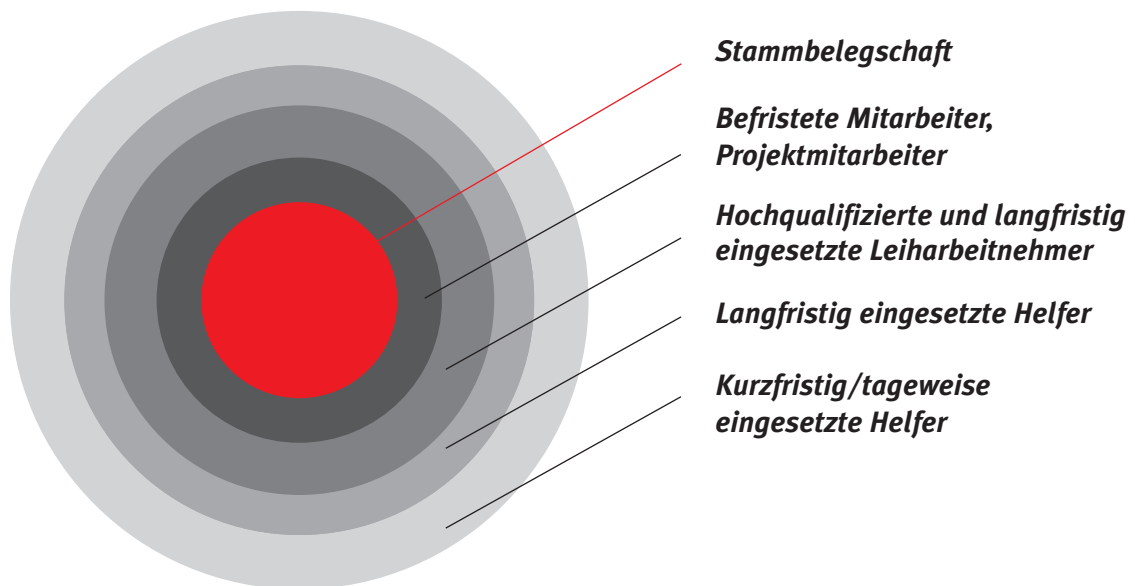
Um ihren Lebensunterhalt und ihr Aufenthaltsrecht in Deutschland zu sichern, müssen sich selbst hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten häufig als einfache Leiharbeiter verdingen. Den Unternehmen gehen dadurch nicht nur dringend gesuchte Arbeitskräfte verloren. In den Betrieben bilden sich auch Willkürsysteme heraus, die die Notlage der Betroffenen gezielt missbrauchen. Betriebsräte und Vorgesetzte sind daher aufgerufen, den Umgang mit Leiharbeitern immer wieder persönlich in Augenschein zu nehmen.

Die Leiharbeit ist eine von hoher Dynamik geprägte Branche, die von den Beschäftigten trotz geringer Bezahlung ein hohes Maß an Anpassung und Flexibilität verlangt.

Nach offiziellen Angaben werden rund 30 Prozent aller Leiharbeitnehmer als Helfer beschäftigt; Experten gehen hingegen davon aus, dass der Anteil bei mehr als 70 Prozent liegt. Dies hat verschiedene Ursachen: Grundsätzlich werden unter Helfertätigkeiten an- und ungelernete Tätigkeiten verstanden, die mit einer Bezahlung von 7,01 Euro/7,89 Euro Ost/West entlohnt werden. Unter die Rubrik Helfer werden allerdings auch jahrelange Fachkräfte mit einer hohen arbeitspraktischen Kompetenz eingestuft oder Zugewanderte, deren Ausbildung nicht anerkannt wird, d.h. ein Maler, der in der Metallindustrie eingesetzt wird. Vielfach fordern auch Entleihbetriebe Leiharbeitnehmer zum Helfertarif an, die dann allerdings bereits einen Staplerschein haben sollten oder Fachtätigkeiten vor Ort erledigen sollen, aber nicht als Facharbeiter bezahlt werden; bestenfalls noch eine Zulage erhalten, aber keine Höherstufung in eine andere Entgeltgruppe.

Menschen mit Migrationshintergrund bewegen sich daher überdurchschnittlich oft am äußeren Rand unserer Arbeitswelt.

Von der Stammebelegschaft in die Peripherie: Die Struktur des deutschen Arbeitsmarktes



Wer in die Stammebelegschaft (zentraler Kreis) eines Unternehmens vorrücken will, muss in Deutschland inzwischen viele Hürden nehmen. Menschen mit Migrationshintergrund sind hier gemessen an ihrem Bevölkerungsanteil stark unterrepräsentiert. Das ändert sich, je prekärer die Beschäftigungsverhältnisse (äußere Kreise) werden, d.h. je unsicherer ein Arbeitsverhältnis wird, desto höher ist der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund.

Die Statistiken der Bundesagentur weisen aus, dass etwa 18 Prozent der Helfer eine nicht-deutsche Staatsbürgerschaft haben. Bezieht man jedoch auch die Menschen ein, die die deutsche Staatsbürgerschaft besitzen, aber nicht-deutscher Herkunft sind, dann zeigen sich weitaus höhere Zahlen: Nach Schätzungen des Berufsverbands der Zeitarbeit (BZA) – der Verband fusionierte im April 2011 mit dem Arbeitgeber-

verband Mittelständischer Personaldienstleister e.V. (AMP) zum „Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister“ (BAP) – haben im Hilfskräftebereich rund 60 Prozent aller Beschäftigten einen Migrationshintergrund. In der Gesamtbevölkerung dagegen kommen Menschen mit Migrationshintergrund nur auf einen Anteil von 19 Prozent. (→ S. 16, Tabelle: Zahlen und Fakten zur Leiharbeit in Deutschland)

Zahlen und Fakten zur Leiharbeit in Deutschland

Anteile Ausländer ^{1,2}

an der Gesamtbevölkerung	9,0%
in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung	6,8%
in Leiharbeit allgemein	13,8%
in Leiharbeit als Hilfskraft	18,2%

Anteile Menschen mit Migrationshintergrund ³

an der Gesamtbevölkerung	19,3%
in Leiharbeit als Hilfskraft ⁴	60,0%

¹ = Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2. Hj. 2010;

² = Def.: In Deutschland lebende Menschen ohne deutschen Pass;

³ = In Deutschland lebende Menschen mit nicht-deutscher Herkunft;

⁴ = Quelle: BZA

Anders gesagt: Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund fällt umso höher aus, je geringer qualifiziert und schlechter bezahlt die Leiharbeitstätigkeit ist. Dieses Problem wird sich künftig weiter verschärfen.

Die Leiharbeit ist die Boombranche der vergangenen Jahre, die sich auch nach dem Konjunktur-einbruch im Jahr 2008/09 wieder sehr schnell erholte. Im Juni 2011 lag die Zahl der Leiharbeiter in Deutschland nach Angaben des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) in Köln bei 870.000. Die Branchenverbände der Leiharbeit rechnen in den nächsten Jahren mit einem weiteren Anstieg auf rund eine Million Leiharbeitnehmer. Diese Schätzungen sind nicht ganz unrealistisch, zumal derzeit jedes dritte neu geschaffene sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis in der Leiharbeit entsteht.

Die Leiharbeitsbranche zeichnet sich besonders durch ihre Kleinteiligkeit aus. In Deutschland hatten im Jahr 2010 laut Bundesagentur für Arbeit rund 16.600 Betriebe eine Arbeitnehmerüberlassungsgenehmigung (AÜG). Davon verfolgten rund 10.600 Betriebe den ausschließlichen oder überwiegenden Betriebszweck der Arbeitnehmerüberlassung. Die Verleihfirmen sind häufig Klein- und Kleinstbetriebe. 50 Prozent aller Verleiher beschäftigten weniger als 20 Leiharbeitnehmer.

Insbesondere bei diesen Kleinstverleihern muss davon ausgegangen werden, dass es ihnen an einer professionellen Geschäftsführung mangelt. Andererseits können sie jedoch aufgrund ihres geringen Verwaltungsaufwands Leiharbeit „besonders günstig“ anbieten und damit den Wettbewerb verschärfen. Zudem operieren die

kleinen Verleihbetriebe mit eher kurzen Verleihdauern von nur wenigen Wochen oder Tagen. Ebenfalls wettbewerbsverschärfend wirkt, dass in der Leiharbeitsbranche nur wenige Stammkundenbeziehungen zwischen Ver- und Entleiher existieren: Nur 17 % der Entleiher pflegen Stammkundenbeziehung, 48 % kooperieren mit 2 – 3 Verleihern und 25 % der Entleiher arbeiten mit 4 – 10 Verleihern zusammen (TNS-Emnid 2008). Dies hat zur Folge, dass sich die meisten Entleiher bei jedem neuen Bedarf von mehreren Verleihern gleichzeitig Angebote machen lassen, diese damit unter Preisdruck setzen und die Verleiher ihrerseits auch wissen, dass sie nicht die einzigen sind, bei denen nachgefragt wird.

Die Ohnmacht der Leiharbeiter wird oft gezielt missbraucht

Der überdurchschnittliche Anteil, mit dem Migranten in prekären Beschäftigungsverhältnissen vertreten sind, ist allerdings nicht allein damit zu erklären, dass sie schlechter qualifiziert sind als Einheimische. Die Gründe liegen tiefer. Dabei sind vor allem drei Ursachen zu nennen:

- Viele im Ausland erworbenen Berufs- und Studienabschlüsse werden in Deutschland nicht anerkannt. Damit erhalten Migranten den Status „Ungelernt“ und gelten als schwer vermittelbar.
- Migranten sind häufig ausschließlich auf offizielle Informationsquellen wie Arbeitsagenturen und öffentliche Stellenanzeigen angewiesen. Ein informelles berufliches Netzwerk fehlt ihnen meist.

- Migranten werden bei der Arbeitsplatzsuche diskriminiert. Weil sie in Behörden und Unternehmen auf Mitarbeiter treffen, denen es an interkulturellen Kompetenzen fehlt. Oder weil diese Mitarbeiter Migranten aufgrund persönlicher Vorurteile bewusst benachteiligen.

Vielen Migranten bleibt daher nur der Ausweg, eine Leiharbeitsstelle als Helfer anzutreten. Oft erfolgt dieser Schritt nicht nur zur Sicherung des Lebensunterhaltes, sondern auch zur Sicherung des Aufenthaltsrechtes. Die Folge: Viele Migranten werden als ungelernt eingestuft, obwohl sie einen Hochschulabschluss oder Meister/Technikerabschluss besitzen, gut ausgebildet sind und über eine lange Berufserfahrung verfügen. Vielen Unternehmen gehen auf diese Weise dringend gesuchte Fachkräfte verloren.

Durch die Teilung der Belegschaft in Leiharbeiter und Stammbeschäftigte entstehen darüber hinaus neue, informelle Macht- und Abhängigkeitsstrukturen, die die Notlage und Ohnmacht der Leiharbeiter gezielt missbrauchen.

Inzwischen dient Leiharbeit, das zeigen Studien, nicht mehr nur zur Abfederung von Auftragsspitzen oder zum Ersatz für erkrankte Mitarbeiter, sondern immer mehr auch der Disziplinierung der Stammbeslegschaft. Denn Unternehmen holen sich Leiharbeiter auch langfristig in den Betrieb, quasi als eine Art Doppelbelegschaft. Damit verfolgen sie zwei Ziele: Einerseits hoffen sie durch engagierte Leiharbeiter, die auf eine Übernahme hoffen, die Geschwindigkeit des Arbeits-

prozesses zu erhöhen. Andererseits versuchen sie den Stammbeschäftigten vor Augen zu führen: „Es geht auch billiger“. Dass damit Leiharbeitnehmer als Konkurrenz und Bedrohung wahrgenommen werden, ist nachvollziehbar. Gleichzeitig erhöht sich für sie damit die Gefahr, von der Stammebelegschaft ausgegrenzt und gemobbt zu werden.

Die Praxis zeigt, dass Stammebelegschaften heute immer mehr dazu neigen,

- unangenehme Arbeiten (besonders schwere und schmutzige, aber auch Arbeit zu ungünstigen Zeiten) auf Leiharbeiter abzuwälzen.
- bei Arbeitsfehlern, Sachbeschädigungen oder auch Diebstählen Leiharbeitnehmer zu beschuldigen.

Für Leiharbeitnehmer mit Migrationshintergrund kann sich die Situation noch weiter verschärfen. Vor allem, wenn sie als Helfer eingesetzt werden und somit in der Betriebshierarchie sehr weit unten angesiedelt sind.

Ihnen gegenüber können fremdenfeindlich gesinnte Stammbeschäftigte ihre rassistischen und diskriminierenden Einstellungen häufig ungestraft ausleben. Die Ausfälle reichen von verbalen Beleidigungen bis hin zu massiver sozialer Ausgrenzung. Für Frauen, die aufgrund ihrer geringeren körperlichen Belastbarkeit in der Leiharbeit ohnehin als schwer vermittelbar gelten, hat das starke Machtgefälle und die

Angst um den Arbeitsplatz zusätzliche Folgen: Für sie steigt das Risiko, so zeigen Interviewausagen, Opfer sexistischer Diskriminierung durch die männlichen Stammbeschäftigten zu werden. (→ S. 20, Fallbeispiele)

Täglicher Leistungsdruck macht abhängige Menschen gefügig

In vielen Betrieben sind Leiharbeitnehmer zudem häufig von den Bewertungen durch festangestellte Vorarbeiter, Meister und Schichtleiter abhängig. Sie stellen die Leiharbeiter täglich auf den Prüfstand. „Bringen die Leute dieser Leiharbeitsfirma auch Leistung?“, lautet die Frage, die darüber entscheidet, wer morgen wieder kommen darf. Die Folge: Leiharbeiter verhalten sich häufig sehr devot und entwickeln eine Art „vorausseilenden Gehorsam“.

Vor diesem Hintergrund sind insbesondere Betriebsräte und Vorgesetzte aufgerufen, genauer hinzusehen und immer wieder persönlich in Augenschein zu nehmen, wie am Arbeitsplatz mit den Leiharbeitern umgegangen wird. Wenn es sich zudem um Migranten handelt, sollten auch kleine Anzeichen von Fremdenfeindlichkeit ernst genommen und verfolgt werden.

(→ S. 21, Checkliste)

Vielfach wissen die Stammbeschäftigten sehr genau, was sich an der Linie abspielt und welches Verhalten Meister und Vorarbeiter gegenüber den Leiharbeitern an den Tag legen. Betriebsräte und Vorgesetzte sind für das Wohl aller Arbeitnehmer im Betrieb verantwortlich und

sollten daher besonders aufmerksam sein, inwieweit fremdenfeindliche und autoritäre Stammbeschäftigte Leiharbeiter diskriminieren oder diese mit Versprechungen hinhalten oder gefügig machen.

Fazit: Die Gefahr der Diskriminierung herrscht in jedem Betrieb. Auch ein vermeintlich gutes Arbeitsklima in der Firma darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass Leiharbeit zusätzliche Macht- und Abhängigkeitsstrukturen entstehen lässt.

Die Stammbeschäftigten werden durch den Einsatz von Leiharbeit einerseits verunsichert, andererseits aber vermeintlich in Sicherheit gewogen, dass ihre Arbeitsplätze sicher sind. Beide Entwicklungen können Anlass dafür geben, dass Stammbeschäftigte unvorhergesehen reagieren

und ungerecht und unfair handeln oder auch ganz bewusst diskriminieren.

Migranten in Leiharbeit handeln je nach Herkunftsregion, Aufenthaltsdauer in Deutschland, Berufsausbildung, Alter und Geschlecht sehr unterschiedlich. Daher sollten Betriebsräte sensibel für die Bedürfnisse der Leiharbeiter sein und nicht davon ausgehen, dass ruhige und zurückhaltende Leiharbeiter zufrieden sind und keine Sorgen haben. Das Leiharbeitsverhältnis als solches bringt die Betroffenen bereits in eine äußerst schwache Verhandlungsposition. Insbesondere Leiharbeiter mit Migrationshintergrund wissen sehr genau, dass ihr Arbeitsverhältnis in Kombination mit ihrer Herkunft ein doppeltes Risiko darstellt, diskriminiert und ausgegrenzt zu werden.



Foto: Werner Bachmeier



Fallbeispiele

Diskriminierung in der Praxis

Fallbeispiel 1

In einem Betrieb unterhält der Schichtleiter seit Jahren immer wieder sexuelle Beziehungen zu Leiharbeiterinnen mit Migrationshintergrund. Er macht ihnen Versprechungen auf eine Übernahme oder droht damit, sie nicht mehr beim Verleiher anzufordern. Die Stammbeschäftigten wissen davon und decken dieses Vorgehen. Gleichzeitig verachten sie die Leiharbeiterin und neiden ihr die zusätzlichen Informationen, die sie über den Betriebsablauf erhält. Eine neue Leiharbeiterin weigert sich, diesem Druck nachzugeben und geht zum Betriebsrat. Damit kommt die jahrelange Praxis der Abhängigkeitsverhältnisse ans Licht. Die Stammbeschäftigten geben zu, davon gewusst zu haben, solidarisieren sich jedoch mit dem Schichtleiter – insbesondere dann, als der Betriebsrat und die Geschäftsleitung entscheiden, den Schichtleiter zu entlassen.

Fallbeispiel 2

In einem Zulieferbetrieb fällt der Geschäftsführung auf, dass Leiharbeitnehmerinnen mit Migrationshintergrund sich häufig in den

Pausen in ihrer Muttersprache unterhalten. Da sie davon ausgeht, dass die Arbeiterinnen nur über geringe deutsche Sprachkenntnisse verfügen, bietet sie ihnen einen Sprachkurs an, der jedoch von den Frauen nicht angenommen wird. Der Grund: Die Frauen beherrschen die deutsche Sprache sehr wohl. Allerdings unterhalten sie sich während der Pausen in Polnisch oder Russisch, weil sie darin die einzige Möglichkeit sehen, in einem Umfeld der Ohnmächtigkeit und Diskriminierung für kurze Zeit ein Gefühl der Selbstbestimmung zu erreichen.

Fallbeispiel 3

Leiharbeiter werden dazu aufgefordert, Stammbeschäftigten am Wochenende zu helfen. Manche Leiharbeiter bieten diese Dienste sogar von sich aus an. Sie stellen ihr Auto zur Verfügung und gehen bei Haus- und Hofarbeiten zur Hand. Ein Betriebsrat meint zu diesen Abhängigkeitsverhältnissen: „Ich bin davon überzeugt, dass der meiste Gratiskaffee in einer Schicht von Leiharbeitern ausgegeben wird, um die für sie zuständigen Stammbeschäftigten gütig zu stimmen.“



Checkliste

Was Betriebsräte tun können

- *Stellen Sie sich als Betriebsrat persönlich vor, sodass insbesondere die eingesetzten Leiharbeiter mit Migrationshintergrund die für sie zuständigen Betriebsräte kennen.*
- *Zeigen Sie ihnen, wo sie das Betriebsratsbüro finden.*
- *Bringen Sie die Verleihfirmen und Personaldisponenten in Erfahrung, mit denen Ihr Betrieb zusammenarbeitet.*
- *Erkundigen Sie sich bei Stammbeschäftigten und Leiharbeitern über den Umgang der Personaldisponenten mit den Leiharbeitern.*
- *Machen Sie Stichproben bezüglich der Entlohnung von Leiharbeitern. Gerade Leiharbeiter mit geringen Sprachkenntnissen haben Schwierigkeiten, ihre Ansprüche gegenüber dem Verleiher durchzusetzen. Vergleichen Sie daher den Preis, den Ihre Firma an den Entleiher zahlt, mit dem Entgelt, das der Leiharbeiter bekommt. Werden z.B. Zuschläge, die Ihre Firma dem Verleiher bezahlt, tatsächlich an den Leiharbeiter weitergegeben?*
- *Stellen Sie sicher, dass keine der in Ihrer Firma tätigen Verleihfirmen und Leiharbeitnehmer bevorzugt oder benachteiligt wird. Werden z.B. immer die Leiharbeitnehmer mit russischem Migrationshintergrund zuerst nach Hause geschickt, wenn die Aufträge fehlen?*
- *Weisen Sie insbesondere die untere Vorgesetztebene (Meister, Vorarbeiter, Schichtleiter) eingehend auf ihre Fürsorgepflicht gegenüber Leiharbeitnehmern hin.*
- *Machen Sie Rassismus und Sexismus in der Leiharbeit zum Thema.*
- *Thematisieren Sie das besondere Abhängigkeitsverhältnis von Leiharbeitern im Gespräch mit Stammbeschäftigten.*
- *Bedenken Sie, dass Nicht-Klagen oder Schweigen bei Leiharbeitern mit Migrationshintergrund – anders als bei vielen deutschen Arbeitnehmern – nicht zwangsläufig als Zufriedenheit interpretiert werden kann. Dahinter verbergen sich vielmehr vielleicht große Angst und die unbedingte Bereitschaft, sich unterzuordnen.*
- *Suchen Sie das Gespräch mit Leiharbeitern, die langfristig in Ihrem Betrieb eingesetzt werden oder kürzlich übernommen wurden. Diese Menschen haben in der Regel weniger Angst, Informationen über Verleiher, soziale Spannungen, Diskriminierungen oder Rückzugstendenzen zwischen Stammbeslegschaft und Leiharbeitern zu geben.*

Weiterbildung & Förderprogramme

Deutsch als Fachsprache: Das ESF-BAMF-Programm für Betriebe



Flyer des Bundesamts
für Migration und
Flüchtlinge

Im Zuge des Wandels von einer Industrie- zur Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft hat sich in Deutschland die Zahl der Tätigkeiten, bei denen Deutschkenntnisse keine oder nur eine untergeordnete Rolle spielen, deutlich reduziert. Damit in Ihrem Betrieb die Migranten erfolgreich agieren können, ist für diese Arbeitnehmergruppe daher der Erwerb berufsbezogener Deutschkenntnisse von besonderer Bedeutung. In jedem Betrieb und jeder öffentlichen Institution gibt es kommunikative Regeln, welche die Beherrschung spezieller sprachlicher Register notwendig machen. Darüber hinaus weist jeder Beruf und jedes Berufsfeld eigene Formen der Kommunikation auf. Der Erwerb und der Ausbau berufssprachlicher und arbeitsplatzbezogener Deutschkenntnisse dienen der Verbesserung der beruflichen Handlungsfähigkeit.

Genau hier setzen die berufsbezogenen Sprachkurse des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge – kurz ESF-BAMF-Programm – an: ein berufsspezifisches Sprach- und Qualifizierungsangebot für Migrantinnen und Migranten. Der berufsbezogene Unterricht weist vor diesem Hintergrund insbesondere folgende Kennzeichen auf:

- Behandlung berufs(feld)- und arbeitsplatzbezogener Inhalte
- Vermittlung von Kenntnissen über kommunikative Regeln am Arbeitsplatz
- Behandlung der sprachlichen Fertigkeiten Lese- und Hörverstehen sowie Sprechen und Schreiben
- Einsatz von authentischem Unterrichtsmaterial.

Für die Förderperiode 2007 – 2013 ist das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) mit der aus dem Europäischen Sozialfonds finanzierten Durchführung der bundesweiten berufsbezogenen Deutschförderung (ESF-BAMF-Programm) betraut worden.

Wie kann Ihr Betrieb das Programm nutzen?

Wenn Sie in Ihrem Betriebe für Beschäftigte mit Migrationshintergrund das Angebot der berufsbezogenen Sprachförderung nutzen wollen, kooperieren Sie mit dem ansässigen ESF-BAMF-Träger. Die Finanzierung der Kurse läuft über eine (Teil-)Freistellung der betroffenen Mitarbeiter. Je nach Anzahl und Höhe des Freistellungsbetrags ist meist eine Teilfreistellung ausreichend. Weitere Kosten entstehend Ihnen als Betrieb für die ESF-BAMF-Kurse nicht. Lehrkräfte, Räumlichkeiten und Lehrmaterial werden durch das Programm gefördert. Die Kurse können sowohl in Ihrem Betrieb als auch in den Räumlichkeiten des Trägers abgehalten werden. Den Kontakt zum Träger bzw. die Initiierung eines ersten Abstimmungsgesprächs wird durch den zuständigen Außendienstmitarbeiter des ESF-BAMF-Programms organisiert. Dieser ist für Sie zu jeder Zeit der Ansprechpartner für die Entwicklung des Kurses in Kooperation mit dem ansässigen ESF-BAMF-Träger.

Weitere Informationen finden Sie auch unter:
www.bamf.de

ESF-hotline: Telefonisch: 0221 – 92426 400
per Mail an: esf-verwaltung@bamf.bund.de



Best Practice

Howaldtswerke Deutsche Werft (HDW)

Die Lust am Lernen entdecken

Bei der HDW in Kiel absolvieren Beschäftigte mit Migrationshintergrund einen fachbezogenen Deutschkurs zur Vorbereitung der Schweißer-Prüfung. Bei der Verbesserung des Konzeptes kommt ihnen das neue Programm des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge zugute.

Obwohl die Beschäftigten seit Jahrzehnten anspruchsvolle Schweißarbeiten im U-Boot-Bau durchführten, müssen sie ihre Eignung seit einiger Zeit durch schriftliche Prüfungen nachweisen. Die darin verlangte Fachsprache ist schon für deutsche Muttersprachler nicht einfach zu verstehen und zu erlernen. Beschäftigte mit Migrationshintergrund allerdings stellte sie vor eine schier unlösbare Aufgabe. Das Problem: Ohne Zertifikat droht der Verlust des Arbeitsplatzes. „Früher konnten die Kollegen noch in den Handelsschiffbau wechseln“, sagt Gürsel Ayan, Betriebsrat bei der HDW. „Nachdem der zivile Schiffbau der HDW am 1. September 2011 an Abu Dhabi MAR verkauft wurde, gibt es allerdings keine Ausweichmöglichkeiten innerhalb des Unternehmens mehr.“

Der erste Kurs „Fachdeutsch für Schweißer“ hatte bereits 2010 stattgefunden. Nach einer kritischen Bestandsaufnahme mit den Teilnehmenden und den Vorgesetzten kamen die Organisatoren jedoch zu dem Ergebnis, dass die angesetzten 50 Stunden für die Vermittlung von Fachkenntnissen und fachbezogenem Deutsch nicht ausgereicht hatten. Zudem war das Angebot nicht passgenau, da die Teilnehmer sehr unter-

schiedliche Voraussetzungen im Hinblick auf ihre beruflichen Erfahrungen, ihre Deutschkenntnisse sowie ihre technische Ausbildung mitbrachten. Die Folge: Die Prüfungsergebnisse hatten sich durch den Deutschkurs nicht signifikant verbessert. „Obwohl uns diese Ergebnisse nicht zufriedenstellten, wollten wir in jedem Fall weitermachen“, erklärt Achim Hass, stellvertretender Betriebsratsratsvorsitzender bei der HDW. „Unsere Erfahrungen aus der Zusammenarbeit mit der Hamburger gemeinnützigen Gesellschaft für Arbeit und Integration mbH (Passage e.V.) waren gut, und so wagten wir einen zweiten Anlauf.“

Das neu aufgelegte Programm des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (S. 22, Artikel „Deutsch als Fachsprache“) kam den Verantwortlichen dabei zugute. „Für unsere Region ist die AWO Träger des Programms“, sagt Achim Hass. „Sie hat sowohl die Beratung als auch die Antragstellung übernommen.“ Die ersten Erfolge haben sich inzwischen eingestellt. „Mit den Zertifikaten ist ein flexibler Einsatz auch in der Region möglich“, berichtet Gürsel Ayan. „Einige Kollegen



Gürsel Ayan
Betriebsrat, Mitglied des Berufsbildungsausschusses, Vorsitzender des Bezirksmigrationsausschusses Küste, Mitglied der Vertrauenskörperleitung



Achim Hass
stellv. Betriebsratsvorsitzender, Vorsitzender des Berufsbildungsausschusses, Vertrauenskörperleiter



wurden bereits an die Deutsche Bahn ausgeliehen.“

All das war nur möglich, weil alle Beteiligten gemeinsam an einem Strang und in die gleiche Richtung zogen. „Das kann weder ein Ausschuss noch eine Person alleine machen“, sagt Gürsel Ayan. „Da müssen der gesamte Betriebsrat und die Unternehmensleitung dahinter stehen. Zudem hat uns die IG Metall gut unterstützt.“ Wichtig sei zudem gewesen, klare, eindeutige Ziele zu formulieren und den politischen Durchsetzungswillen zu zeigen. „Als Betriebsräte haben wir uns genau das auf die Fahnen geschrieben. Das hat die Verhandlungsbasis gestärkt.“

Dennoch hat es rund fünf Jahre gedauert, bis der erste Kurs „Fachdeutsch für Schweißer“ stattfinden konnte. Solange es noch Ausweicarbeitsplätze im Handelsschiffbau gab, fehlte der Handlungsdruck. Das Thema blieb im Verborgenen. Nach der Betriebsratswahl im März 2010 aber rückte es der Aus- und Weiterbildungsausschuss an die erste Stelle. „Jetzt sind alle im Betriebsrat informiert“, resümiert Achim Hass. „Und wir spüren, dass uns der offensive Umgang damit handlungsfähiger gemacht hat.“

HDW stellt Kollegen frei – und Räume zur Verfügung

Heute stellt HDW die Kollegen für die Qualifizierung von der Arbeit frei sowie die Räume und das Fachpersonal zur Verfügung. Das Stundenkontingent wurde im überarbeiteten Konzept auf 150 Stunden erhöht. Zwei Gruppen mit jeweils acht oder neun Teilnehmern haben die Chance, während der Arbeitszeit zweimal wöchentlich in der Zeit von 12.15 Uhr bis 14.45 Uhr an den Kursen teilzunehmen. Die Zusammensetzung der Gruppen richtet sich nach den bisherigen Erfahrungen und den Lernniveaus der Teilnehmenden.

Die Einweisung in die Technik erfolgt dadurch differenzierter. Zudem lässt sich das Verhältnis von Theorie und Praxis in Verbindung mit fachbezogenem Deutsch ausgewogener gestalten.

Auch die Meister unterstützten die Kurse und treten als konsequente Fürsprecher auf. Schließlich stellt das Angebot für sie eine Entlastung dar, da die Wiederholungsprüfungen nicht nur zunehmend ihr Budget, sondern auch ihre Mitarbeiter belasteten.

Systematische Weiterbildung steht nun auf der Tagesordnung

Selbst in den Reihen der Kollegen musste viel Aufklärungs- und Motivationsarbeit geleistet werden. Dort gibt es noch immer viele Bedenken, Ängste und Vorbehalte gegenüber einer Weiterbildung. „Viele Kollegen trauen sich nicht, an einer Qualifizierung teilzunehmen“, weiß Gürsel Ayan zu berichten. Andere hätten das Gefühl, sie nicht zu schaffen. „Es muss daher deutlich werden, dass Bewegung notwendig ist, wenn ich mein Leben und Arbeiten für die Zukunft sicherer machen möchte. Eine persönliche, unterstützende Beratung ist dafür absolut wichtig.“

Viele Kollegen haben durch die Maßnahme sogar ihre Lust am Lernen (wieder-)entdeckt. „Sie machen zum Teil nun mit ihren Kindern die Hausaufgaben“, sagt Gürsel Ayan nachdenklich. Manche lernten sogar zum ersten Mal systematisch und bewusst. „Das hätte zwar schon vor 40 Jahren passieren müssen. Aber damals reichte es eben einfach, nur zu schweißen.“

Da diese Erkenntnis auch für deutsche Kollegen gilt, ist bei HDW eine systematische Weiterbildung und Personalpolitik für alle entwickelt worden und ständig auf der Tagesordnung des Betriebsrates und der Geschäftsleitung.

Migrantenakademie Reutlingen

„Wir verstehen uns als Brückenbauer“

Viele Weiterbildungsangebote gehen an den Bedürfnissen von arbeitslosen Migrantinnen und Migranten vorbei. Die Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft Mypegasus hat daher in Reutlingen gemeinsam mit der IG Metall eine Akademie speziell für diese Zielgruppe gegründet.

Die Region rund um Reutlingen, zentral in Baden-Württemberg zwischen Stuttgart und Ulm gelegen, ist strukturell stark durch die Automobilindustrie und den Maschinenbau geprägt. Diese Branchen sind zwar traditionell für ihre Innovationskraft bekannt. In der Wirtschaftskrise des Jahres 2009 aber bauten auch sie Tausende von Stellen ab. Menschen mit Migrationshintergrund waren von dieser Entwicklung am stärksten betroffen. „Bevor die Welt untergeht, wollten wir nichts unversucht lassen, die Beschäftigung dieser Menschen zu sichern oder ihnen zumindest eine berufliche Perspektive zu geben“, erinnert sich Dušan Vesenjāk.

Gemeinsam mit dem Migrationsausschuss der IG Metall in Reutlingen rief er daher die bundesweit bislang einmalige „Migrantenakademie“ ins Leben. Zwei Jahre später hat sich die wirtschaftliche Lage in der Region zwar stabilisiert. Die Einrichtung hat aber nicht an Bedeutung verloren. „Heute reden viele Unternehmen vom Fachkräftemangel“, sagt Bülent Bengi. „Da ist es unsere Aufgabe, deutlich zu machen, was möglich ist, wenn wir ein passgenaues Angebot für diese Gruppe entwickeln. Denn die Ausgrenzung von Migrantinnen und Migranten im betrieblichen Alltag wird im Bereich der beruflichen Weiterbildung fortgeschrieben. Die Idee der Migrantenakademie knüpft an unsere Aktionen ‚Sprache verbindet‘ und ‚Integration statt Ausgrenzung‘ im Migrationsausschuss an.“

Das haben viele Forschungen bestätigt. Meist geschieht diese Ausgrenzung unbewusst. Angebote, die sich an alle Beschäftigten richten, sind entweder zu unspezifisch oder Unternehmen haben nur ihre „High Potentials“ im Blick. Effektiv nimmt daher nur ein Drittel der Beschäftigten an Weiterbildungen teil.

An- und Ungelernte dagegen werden häufig übersehen. Diese Kolleginnen und Kollegen sind zwar gut eingearbeitet und oft schon jahrelang im Unternehmen tätig. Mit Umstrukturierungen aber kommen sie meist am wenigsten klar. Der



Dušan Vesenjāk
beschäftigt bei Mypegasus, verantwortlich für die inhaltlich-konzeptionelle Entwicklung der Migrantenakademie



Bülent Bengi
Betriebsrat bei Bosch Feuerbach und Vorsitzender des Migrationsausschusses der Verwaltungsstelle Reutlingen



Dieter Keiper
zweiter Bevollmächtigter der Verwaltungsstelle Reutlingen: „Wir haben die Chance, dass unser Projekt erfolgreich wird. Schließlich ist es ein Stück gelebte Integration.“

Reutlingen, 25. Oktober 2011

**Die IG Metall hilft.
Eine neue Chance. Für ein gutes Leben.**

Liebe/r Kollege/in xxx,

Du bist aktuell als arbeitssuchendes Mitglied bei der IG Metall gemeldet. Ist man wie Du davon betroffen, ist es wichtig, dass man eine starke Organisation hinter sich hat, die bei der Rückkehr ins Arbeitsleben hilft.

Neben der wichtigen Hilfe der IG Metall durch Rechtsschutz und Beratung in allen arbeits- und sozialrechtlichen Fragen wollen wir uns künftig verstärkt um die aktive Unterstützung unserer Mitglieder in neue (gute) Arbeit bemühen.

Um Dir helfen zu können, bitten wir dich, den beiliegenden Fragebogen ausgefüllt an uns zurückzusenden, sofern Du von dem Angebot Gebrauch machen willst.

Nach der Auswertung werden wir Dir konkrete Angebote machen.

Mit kollegialen Grüßen

Dušan Vesenjak
Mypegasus
Migrantenakademie Reutlingen

Dieter Keiper
2. Bevollmächtigter
IG Metall Reutlingen-Tübingen

Brief und Fragebogen der IG Metall Verwaltungsstelle Reutlingen

Fragebogen neue Arbeit und Qualifizierung

Damit wir wissen, wie wir Dich am besten unterstützen können, solltest Du uns bitte einige Fragen beantworten. Selbstverständlich werden Deine Angaben vertraulich behandelt!

Vor- und Nachname: _____ **Alter:** _____

Adresse: _____

Telefonnummer: _____ **Email:** _____

1) Suchst Du eine Arbeitsstelle?

<input type="checkbox"/> Nein, ich suche keine Arbeit <input type="checkbox"/> Ja, ich bin arbeitslos und suche Arbeit <input type="checkbox"/> Ich bin arbeitslos seit: _____	<input type="checkbox"/> Ich habe bereits Arbeit gefunden bei Firma: _____ <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____
--	---

2) Welche Qualifikation hast Du?

<input type="checkbox"/> Ungelernt <input type="checkbox"/> Ausbildung als: _____ <input type="checkbox"/> Meister	<input type="checkbox"/> Techniker <input type="checkbox"/> Studium als: _____ <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____
--	--

3) Was können wir für Dich tun?

<input type="checkbox"/> Hilfe beim Bewerben <input type="checkbox"/> Beratung zu Weiterbildung <input type="checkbox"/> Weiterbildung möglich machen (bei Agentur)	<input type="checkbox"/> In neue Arbeit vermitteln, keine Weiterbildung <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____
---	--

4) Welche Qualifizierung interessiert Dich?

<input type="checkbox"/> Sprachkurs Deutsch <input type="checkbox"/> EDV (Computer) <input type="checkbox"/> Ausbildung Metall	<input type="checkbox"/> Spezialisierungen Metall <input type="checkbox"/> Ausbildung im Elektro-/Elektronikbereich <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____
--	---

5) Was ich noch sagen wollte:

Den Fragebogen bitte abgeben oder zurückschicken an:

IG Metall Reutlingen-Tübingen, Birgit Bohn, Gustav-Werner-Str. 25, 72762 Reutlingen

Grund: Ihre Fertigkeiten und Kompetenzen werden plötzlich nicht mehr gebraucht. Um die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen aber erfolgreich abzuschließen, fehlt es ihnen an Unterstützung.

Die kulturellen Codes stimmen in vielen Fällen nicht überein

Diese Lücke versucht die Migrantenakademie zu schließen. Sie will Hemmschwellen abbauen, Motivationen verbessern und ein nachhaltiges System der Weiterbildung für Migrantinnen und Migranten im Betrieb etablieren. Die Beratung erfolgt zielgruppenspezifisch. Das Angebot bezieht sowohl die fachliche als auch die sprachliche Qualifizierung ein. Darüber hinaus soll ein Mentoringsystem aufgebaut werden. „Wir wollen die Teilnehmenden ermutigen und begleiten, gerade wenn es einmal nicht so gut läuft“, sagt Dušan Vesenjāk. Zudem will er sie in der betrieblichen Praktikums- oder Einarbeitungszeit unterstützen. „Manchmal ist es nicht die fachliche Qualifikation, die das Bewerbungsgespräch oder den Einstieg erschwert. Vielmehr sind es die kulturellen Codes, mit denen beide Seiten nicht übereinstimmen.“

Es sind auch arbeitslose Menschen, die über Bildungsgutscheine oder über das „Wegebau-Programm“ an den Veranstaltungen der Migrantenakademie teilnehmen. Auf dem Programmzettel stehen Angebote zu Themen wie „Technisches Deutsch“, „Computer“, „Messen und Zeichnungslesen“, „Grundlagen der Metalltechnik“, „CNC-Technik“ oder „Weichlöten“, aber

auch ganze Ausbildungsgänge, etwa zum Fertigungstechniker, zum Teilezurichter, zum Industriemechaniker oder zum Zerspanungsmechaniker.

Darüber hinaus hat es sich die Migrantenakademie zur Aufgabe gemacht, die Betriebe direkt anzusprechen. „Betriebsräte haben manchmal so viel zu tun, dass das Thema Personalentwicklung gerne zu kurz kommt“, weiß Dušan Vesenjāk. Auch im Bildungsausschuss würden vorwiegend Themen der Berufsausbildung behandelt. „Deshalb wollen wir die Personalverantwortlichen und Betriebsräte von unserem Vorhaben begeistern. Wir verstehen uns in diesem Sinne als Brückenbauer.“




IG Metall befragt Kolleginnen und Kollegen nach ihren Wünschen

Unterstützung erhält Dušan Vesenjāk dabei von der örtlichen Verwaltungsstelle der IG Metall. Beispielsweise hat der Ortsvorstand die arbeitslosen Kolleginnen und Kollegen per Brief nach ihren beruflichen Vorstellungen und Wünschen gefragt (→ S. 26). „Das war ein Erfolg“, sagt Dieter Keiper, zweiter Bevollmächtigter der Verwaltungsstelle Reutlingen. „Wir waren überrascht über die vielen Antworten und die große Dankbarkeit, die uns zurückgespiegelt wurde. Dabei haben wir sogar einen hochqualifizierten Kollegen entdeckt, den wir als Dozent für unsere Akademie gut gebrauchen können.“

Auch überregional stößt das Konzept der Migrantenakademie auf Interesse. Es gebe „viele

Anfragen und Rückmeldungen aus allen Ecken der Republik“ und die neue grün-rote Landesregierung in Baden-Württemberg verleihe Rückenwind, der bis in die Migranten-Communities

hinein wirkt. „Wir haben die Chance, dass unser Projekt erfolgreich wird“, sagt Dieter Keiper. „Schließlich ist es ein Stück gelebte Integration.“

<p>Warum eine Migrantenakademie?</p> <p>Viele Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund verlieren in Krisenzeiten ihren Arbeitsplatz. Oft ist der Grund eine zu geringe Qualifikation. Dann kommt der Vorwurf: „Warum habt ihr euch nicht weitergebildet?“</p> <p>Migranten haben aber oft ganz eigene Probleme:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Sprachschwierigkeiten ■ Angst vor Weiterbildung ■ Langsameres Lerntempo ■ Fehlende Grundlagen ■ Fehlende Informationen zu Kursen und Finanzierungsmöglichkeiten <p>Das führt nicht gerade zu einer guten Situation. Der Migrant hat die gleichen Chancen wie alle anderen. In Zusammenarbeit mit uns spezialisieren wir uns auf Passagen.</p>	<p>Was möchten wir erreichen?</p> <p>Die Idee der Migrantenakademie dient einem großen Ziel: Eine bessere berufliche Perspektive schaffen und die Beschäftigung möglichst vieler Menschen mit Migrationshintergrund sichern.</p>  <p>Hierzu möchten wir:</p>	<p>Was kann der BR tun?</p> <p>Weiterbildung ist in den Betrieben meist ein schwieriges Thema. Im Zusammenhang mit Migrantinnen und Migranten sowieso. Die Bereitschaft zur Weiterbildung ist nicht immer da und auch der Arbeitgeber qualifiziert (wenn überhaupt) andere Personengruppen.</p> <p>Trotzdem: Qualifizierung bleibt auf dem Arbeitsmarkt der zentrale Schlüssel zur Beschäftigungssicherung. Je besser die Qualifikation, desto geringer das Risiko einer Arbeitslosigkeit (fünftmal höhere Arbeitslosenquote bei Geringqualifizierten!).</p> <p>Die Möglichkeiten des Betriebsrates:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Thema auf die Tagesordnung setzen. 2) Beratung des Betriebsrates durch Vertreter der MIGADA (viele Betriebe kennen die staat-
<p>Angebot der Migrantenakademie</p> <p>„Je mehr man weiß, desto mehr zählt man!“ sagt ein altes osteuropäisches Sprichwort. Deshalb sollten sich auch Migrantinnen und Migranten regelmäßig weiterbilden.</p> <p>Welche Qualifizierungsmaßnahmen werden überhaupt angeboten?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Technische Deutschkurse ■ Computerkurse ■ Messen und Zeichnungslesen ■ Grundlagen der Metaltechnik ■ Fräs-, Dreh- oder Schleifkurse ■ CNC-Grundlagen + Aufbaukurse ■ Weichlöten ■ Schweißtechnische Ausbildungen ■ Ausbildung zum Fertigungstechniker ■ Ausbildung zum Teilezurichter ■ Ausbildung zum Industriemechaniker ■ Ausbildung zum Zerspanungsmechaniker ■ Elektrotechnische Ausbildungen <p>Kolleginnen und Kollegen ohne Migrationshintergrund werden selbstverständlich ebenfalls beraten!</p> <p>www.igm-reutlingen.de</p>	<p>Kontaktmöglichkeit</p> <p>Interessierte Migranten können sich direkt an ihre Betriebsräte oder IG Metall Vertrauensleute im Betrieb oder an die Migrationsakademie wenden:</p> <p>AK Migration IGM Reutlingen Gustav-Werner-Str. 25 72762 Reutlingen</p> <p>Ansprechpartner: Dieter Keiper, Bülent Bengi, Dušan Vesenjok</p> <p>Tel.: 07121 / 9282-19 Tel.: 07121 / 3475-0</p> <p>Mailkontakt: dieter.keiper@igmetall.de buelent.bengi@de.bosch.com dusan.vesenjok@mypegasus.de</p> <p>www.migada.de</p>	 <p>MYPEGASUS Wir geben Perspektiven</p> <p>MIGRANTENAKADEMIE REUTLINGEN</p>  <p><i>Gut qualifiziert. Für ein besseres Leben!</i></p>

Weitere Informationen unter:
www.mypegasus.de/migrantenakademie.html

Anerkennungsgesetz

Was bringt es?

Nachdem der Bundesrat dem Gesetz zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen zugestimmt hat, soll es voraussichtlich ab 1. April 2012 einen individuellen Rechtsanspruch auf ein Anerkennungsverfahren geben. Kolleginnen und Kollegen, deren im Ausland erworbene Qualifikationen bisher nicht anerkannt wurden, bekommen damit eine Chance, ihre beruflichen Zeugnisse zu erweitern und damit ihre beruflichen Möglichkeiten zu verbessern.

Fast 300.000 Menschen, so schätzt das Bundesbildungsministerium, könnten von dem Gesetz profitieren und ihre Berufsabschlüsse hier anerkennen lassen. Insgesamt haben 2,9 Millionen Menschen mit Einwanderungsgeschichte ihren Abschluss im Ausland erworben. Von ihnen haben bisher nur wenige Menschen die Möglichkeit, ihre Qualifikationen bewerten und anerkennen zu lassen. Die Regeln sind verworren, die Ansprüche der Migranten je nach Staatsangehörigkeit sehr unterschiedlich, einheitliche Anlaufstellen gibt es nicht.

Akademiker mit ausländischem Abschluss gehören nicht zum Adressatenkreis

Das neue Gesetz soll hier Abhilfe schaffen. So gibt es für die rund 350 Ausbildungsberufe und Fortbildungsregelungen, für die der Bund zuständig ist, künftig einen Rechtsanspruch auf ein Anerkennungsverfahren. Innerhalb von drei Monaten soll festgestellt werden, ob die im Ausland erworbenen Qualifikationen einem deutschen Beruf gleichwertig sind. Die Staatsangehörigkeit der Migranten soll bei dem Verfahren keine Rolle

mehr spielen. Bisher ist die Zulassung in zahlreichen reglementierten Berufen – etwa bei Ärzten – an die deutsche Staatsangehörigkeit oder die eines EU-Landes geknüpft. Die Regierung greift mit ihrer Reform alte Forderungen der Gewerkschaften auf.

Doch es werden zu wenige Menschen von dem neuen Gesetz profitieren. Akademiker, die ihren Abschluss im Ausland gemacht haben, gehören nicht zum Adressatenkreis. Den Ingenieurs- oder Lehrermangel wird das neue Gesetz nicht beheben können, denn für die Anerkennung dieser Berufe sind die Bundesländer zuständig. Gleiches gilt für Erzieher oder Architekten. Die Bundesländer haben lediglich in Aussicht gestellt, eigene Regeln für die Berufe unter ihrer Zuständigkeit zu entwickeln. Zeitpunkt: ungewiss.

Nicht geklärt ist zudem die Frage der Nachqualifizierung: Gibt es einzelne Lücken bei einem Antragsteller im Vergleich zum deutschen Ausbildungsniveau, sollen die Antragsteller umgehend informiert werden, dass sie sich entsprechend fortbilden können. Der Haken: Wie diese Maßnahmen aussehen und welche Träger sie durchführen, lässt das Gesetz offen. Es gibt keinen Anspruch auf Nachqualifizierung, auch der Ausbau von qualifizierter Beratung ist nicht



Hermann Nehls
DGB Bundesvorstand, Abteilung
Bildungspolitik und Bildungsarbeit

vorgesehen. So wird es vielen Migranten weiterhin schwerfallen, sich auf dem weitgehend deregulierten und unübersichtlichen Weiterbildungsmarkt zu orientieren.

Auch die Gebühren können ein Problem werden. Für die Ausstellung von Gleichwertigkeitsfeststellungen werden die Industrie- und Handelskammern und die Handwerkskammern zuständig sein. Diese planen für die Bescheinigungen kostendeckende Gebühren zu kassieren. Nach Schätzungen von Experten können die Kosten für eine Bescheinigung schnell über 1.000 Euro liegen.

Es wird sich zeigen müssen, ob das Gesetz den Betroffenen auch wirklich hilft, rasch an eine

Bescheinigung zu kommen. Es muss sich auch noch zeigen, ob Gleichwertigkeitsfeststellungen von den Betrieben akzeptiert werden. Betriebsräte können Anerkennungsinteressierte unterstützen. Es sollte auf Betriebsversammlungen über das neue Gesetz informiert werden.

Weitere Informationen sind unter anderem erhältlich über das Informationsportal *Berufliche Anerkennung*:

■ www.berufliche-erkennung.de
und das IQ Netzwerk, *Integration durch Qualifizierung*:

■ www.netzwerk-iq.de
und die Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern. Bei rechtlichen Fragen steht die DGB Rechtsschutz GmbH zur Verfügung.



Foto: Ingram

Interkulturelle Öffnung

Mehr als nur ein Modethema

Die Gewerkschaften kämpfen seit vielen Jahrzehnten für die Gleichstellung von Migrantinnen und Migranten. Neuerdings aber sprechen auch immer mehr Unternehmensleitungen von „Interkultureller Öffnung“, „Diversity Management“ oder „Managing Diversity“. Es ist daher wichtig, wie und wann diese Konzepte zu den Kernthemen von Gewerkschafts- und Betriebsratsarbeit passen.

In Deutschland leben rund 15,7 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund – das ist jeder Fünfte. Entweder wurde sie oder er selbst woanders in diese Welt geboren, zumindest aber die Eltern. Mit diesen Menschen kamen auch neue Sprachen und kulturelle Praktiken ins Land. Die kulturelle Vielfalt in Deutschland ist dadurch größer geworden.

Gleichstellung schützt alle: vor Lohndumping und vor Ausbeutung

Die Gewerkschaften haben die Bedeutung der Migrantinnen und Migranten schon 1961 verstanden und sie seitdem in ihren Reihen aufgenommen. „Anderssein und trotzdem gemeinsam sein“, „Einheit in der Vielfalt“ oder „Politische Teilhabe- und Anerkennungsgerechtigkeit für alle“ waren keine billigen Parolen, sondern bildeten stets das Organisationsprinzip der Einheitengewerkschaft ab, auch wenn ihnen manchmal die konsequente Umsetzung fehlte.

Von Anfang an traten die Gewerkschaften dafür ein, die Migrantinnen und Migranten arbeits-

sozial- und tarifrechtlich gleichzustellen. Diese Gleichstellung hat alle geschützt: die deutschen Kolleginnen und Kollegen vor Lohndumping und die ausländischen vor Ausbeutung.

In den Gewerkschaften und in den Betrieben wurden migrationspezifische Arbeitskreise gegründet und weitgehende Mitspracherechte institutionalisiert.

Nicht zuletzt wurde 1972 das Betriebsverfassungsgesetz so angepasst, dass auch Menschen ohne deutschen Pass wahlberechtigt und wählbar wurden.

Viele Aktive in den Industriebetrieben haben hart daran gearbeitet, damit sich die Arbeitssituation der Zugewanderten und das Miteinander im Betrieb verbesserten. Und zwar lange bevor Begriffe wie „Diversity Management“, „Managing Diversity“ oder „Interkulturelle Öffnung“ in Mode kamen.

Neuerdings sehen auch Unternehmensleitungen diese Konzepte und wollen sie als Reaktion auf den demografischen Wandel und den Fachkräftebedarf umsetzen. Gerade deshalb ist es wichtig zu wissen, wie die Begriffe zu den Kernthemen von Gewerkschafts- und Betriebsratsarbeit passen und Betriebsräte sie als Türöffner oder als strategische Hilfen einsetzen können. Dabei gibt



Daniel Weber
leitet das Interkulturelle
Kompetenzzentrum DGB
Bildungswerk Bund

es keine einheitlichen Definitionen und klare Abgrenzungen der Begriffe.

Gefahr: „Diversity“-Konzepte werden als PR-Instrumente missbraucht

In jedem Fall sollten Betriebsräte darauf achten, dass der Umgang mit Vielfalt an Gleichbehandlungsprozesse anknüpft, die Mitbestimmung als Kernelement und die speziellen Lebenslagen der Migrantinnen und Migranten berücksichtigt. Sie sollten verhindern, dass „Diversity“-Konzepte als reines PR-Instrument genutzt werden. Ansätze zum Umgang mit Vielfalt sollten sich vielmehr an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden ausrichten: Welche Qualifizierungsbedarfe und Potenziale haben diese? Wo wollen und brauchen sie Unterstützung? Dazu reicht es nicht aus, dass ein Betrieb die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet, ohne geeignete weitere Schritte in Angriff zu nehmen.

Mit dem gewerkschaftlich verstandenen Konzept der „Interkulturellen Öffnung“ ist vielmehr die Umsetzung einer Strategie auf Organisationsebene gemeint. Wichtiges Ziel dabei ist es, Menschen mit Migrationshintergrund die gleichberechtigte Teilhabe an den Prozessen, Dienstleistungen und Produkten des Unternehmens zu ermöglichen und die kulturelle Vielfalt im Unternehmen als von allen Beteiligten anerkannte Ressource zu etablieren.

Kulturelle Vielfalt meint in diesem Prozess mehr als nur die regionale Herkunft der Mitarbeitenden. Sie bezieht auch unterschiedliche Lebens-

stile und soziale Lagen, verschiedene Kommunikationsformen und Arbeitsmotivationen ein. Die interkulturelle Öffnung erfordert daher immer ein Paket aus Maßnahmen, das an den jeweiligen Betrieb angepasst werden muss. Dieses Paket setzt an der Organisationsentwicklung, der Personalentwicklung, der Produktentwicklung und der Aus- und Weiterbildung an.

Andere Ansätze wie „Diversity Management“ oder „Managing Diversity“ erheben den Anspruch, alle Vielfaltsmerkmale in den Blick zu nehmen (z.B. auch Genderaspekte). Oft versuchen diese Ansätze „top down“ zu arbeiten und ignorieren so die Praxis der Mitbestimmung und Gleichbehandlung.

Was genau wollen wir erreichen? Wen müssen wir ins Boot holen?

Industriebetriebe, die sich interkulturell öffnen möchten, stehen zunächst vor vielen Fragen: Was genau wollen wir erreichen? Wen müssen wir mit ins Boot holen? Welche Änderungen sind nötig? Welche Vorbehalte gibt es und welche Chancen ergeben sich für den Betrieb und die Beschäftigten?

Diese Fragen muss jeder Betrieb zunächst einmal individuell für sich selbst beantworten. Dennoch gibt es Gemeinsamkeiten, die in einem solchen Prozess beachtet werden können.

- Um die Ziele (z.B. mehr Migrantinnen und Migranten einstellen) und den Weg dorthin festzulegen, sollten Unternehmensleitungen

gemeinsam mit den Betriebsräten die Situation genau analysieren und Handlungsfelder identifizieren.

- Vorbehalte sollten durch Gespräche und institutionalisierte Kommunikationswege (z.B. über interne Arbeitsgruppen) schon im Vorfeld entkräftet werden.
- Die Vorteile einer interkulturellen Öffnung sollten klar kommuniziert werden, um die notwendigen Veränderungen zu begründen. Dabei ziehen Unternehmensleitung und Betriebsrat durchaus an einem Strang. Denn eine interkulturelle Öffnung kann den Unter-

nehmenserfolg vergrößern, die Beschäftigungssituation verbessern und die Chancengleichheit erhöhen.

Der Betriebsrat sollte interkulturelle Öffnungsprozesse oder „Diversity“-Prozesse aktiv mitgestalten. Er bewegt sich damit nicht nur im Kernbereich der Betriebsratsarbeit, sondern ermöglicht der Unternehmensleitung auch den Brückenschlag zu den Beschäftigten. In dieser Funktion kann er Änderungsbedarfe feststellen, benennen und Lösungen vorschlagen und zusätzlich zu seiner Wächterrolle, z.B. bei individuellen und strukturellen Diskriminierungen, in eine aktiv gestaltende Position aufrücken.



Foto: Bianca Huber



Merkzettel

Was ist eigentlich Managing Diversity?



Dr. R. Roosevelt Thomas jr.

Das Konzept *Managing Diversity* wurde von Dr. R. Roosevelt Thomas jr., ehemaliger Harvard-Professor für Business Administration und Gründer und Präsident des "American Institute for Managing Diversity", entwickelt. Das Institut berät und begleitet Unternehmen bei der Einführung und der Umsetzung von *Managing Diversity*. Zu seinen Kunden zählen Konzerne wie Avon Products, Hoechst Celanese, IBM, Shell Oil, Procter & Gamble, Coca Cola Company, American Airlines, Ford Motor Company und AT&T.

Thomas, selbst schwarzer Amerikaner, untersuchte die Einflüsse von Diversität auf die erfolgreiche Umsetzung der organisationsinternen Zielsetzungen vor allem aus der Perspektive der Führungskräfte. Die Ergebnisse veröffentlichte er in zwei Büchern. "Beyond Race and Gender" erschien 1991, "Differences do make a Difference" ein Jahr später.

Managing Diversity will die Führungsfähigkeiten von Managerinnen und Managern in Bezug auf einen „diversen“ Personalbestand verbessern. Dazu zählen Gegensatz-Paare wie „Männer und Frauen“, „Schwarze und Weiße“, „Junge und Alte“ oder „höhere und niedrigere Funktionen“. Zudem soll die Personalstrategie in eine neue Unternehmenskultur münden, die nicht auf einem „wir gegen sie“ basiert, sondern ein Wir-Gefühl schafft, das die Unterschiedlichkeit einschließt. „Managen“ bedeutet in diesem Zusammenhang, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Aufgaben optimal wahrnehmen können.

Für Thomas sind dabei drei Elemente zentral:

- die besondere Rolle des Managements
- die gleiche Behandlung auf der Basis der Anerkennung von Unterschieden
- der Veränderungsprozess der Organisationskultur.





Merkzettel

Welche Vorteile bietet eine interkulturelle Öffnung für die Beschäftigten und die Unternehmensleitungen?

Für die Beschäftigten

- Mehr Chancengleichheit im Betrieb
- Aufstiegschancen durch Weiterbildung
- Höhere Arbeitsplatzsicherheit
- Verbesserte Work-Life-Balance

Für die Unternehmen

- Effizientere Nutzung vorhandener Ressourcen und Kompetenzen
- Mehr Vielfalt im Kundenservice und in der Produktentwicklung
- Größere Chancen im Wettbewerb um Märkte, Aufträge und Personal
- Besseres Image bei den Kunden



Foto: Petra Wiecklik



Checkliste

Was kennzeichnet einen interkulturell offenen Industriebetrieb?

- *Ein Leitbild, in dem die Wertschätzung für (kulturelle) Vielfalt festgeschrieben wird*
- *Verbindliche Regelungen für Diskriminierungsfälle im Betrieb*
- *Klare Verantwortlichkeiten, wer sich um Fragen rund um (kulturelle) Vielfalt und Diskriminierung kümmert*
- *Eine Leitungsebene, die z.B. in Rundbriefen regelmäßig deutlich macht, dass sie eine kulturell vielfältige Belegschaft schätzt*
- *Kultursensible Qualifizierungsbedarfsanalysen für alle Mitarbeitenden*
- *Schichtsysteme, Pausenregelungen und Urlaubsregelungen, die so flexibel sind, dass genug Freiräume z.B. für Gebete bestehen*
- *Kultursensible Dienstleistungen, z.B. in der Kantine*
- *Sprachliche Anforderungen, die an den Notwendigkeiten des Arbeitsplatzes ausgerichtet sind*
- *Weiterbildungen in Sprachkompetenz und interkultureller Kompetenz, die für alle Mitarbeitenden angeboten werden*
- *Begegnungsmöglichkeiten z.B. bei interkulturellen Festen*
- *Personalverantwortliche und Führungskräfte, die interkulturell geschult sind*
- *Statistiken, die aufschlüsseln, wie viele Menschen mit Migrationshintergrund in welchen Funktionsbereichen und Hierarchieebenen arbeiten*
- *Zielsetzungen, welche Rolle Menschen mit Migrationshintergrund in der Personalplanung spielen*
- *Kontakte außerhalb der Betriebshallen, z.B. zu Vereinen, Beratungsstellen und Migrantenorganisationen*



Best Practice

ThyssenKrupp Steel Europe AG (TKS*)

Zwischen Kollegen und Kulturen

Seit 2001 haben rund 100 Beschäftigte der TKS die Ausbildung zur Kulturmittlerin bzw. zum Kulturmittler abgeschlossen. Ihre Aufgabe ist es, für kulturelle Unterschiede zu sensibilisieren und im Konfliktfall zwischen den Beteiligten zu vermitteln.

Im April 1996 unterzeichneten das Management und der Betriebsrat der Thyssen Stahl AG die Betriebsvereinbarung „Zur Förderung der Gleichbehandlung aller ausländischen und deutschen Belegschaftsmitglieder“. „In Anbetracht der Tatsache, dass das Zusammenleben von ausländischen und deutschen Belegschaftsmitgliedern nicht immer ohne Probleme verläuft, gleichwohl bei der Thyssen Stahl AG eine langjährige, im wesentlichen positive Tradition der Zusammenarbeit besteht, wollen die vertragsschließenden Parteien mit dieser Betriebsvereinbarung die Gleichbehandlung fördern“, hieß es dort. Die gewalttätigen Übergriffe und Brandanschläge auf ausländische Menschen in Deutschland zu Beginn der 1990er Jahre hatte die Beteiligten zu diesem Schritt bewegt. Denn auch im eigenen Unternehmen fühlten sich viele ausländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr denn je verunsichert und schutzlos.

Mit den Terroranschlägen vom September 2001 verschärfte sich die Situation noch einmal schlagartig. „Ich bin mit den deutschen Arbeitskollegen groß geworden, mit einzelnen habe ich im Sandkasten gespielt“, klagte ein türkischer Kollege. „Jetzt aber wollen sie mich plötzlich nicht mehr kennen.“ Auch türkische Vertrauens-



Die Kulturmittler Ali Güzel, Annegret Finke, Seyhan Savas-Palberg, Peter Trube und Ingrid Wirchendick (v.l.n.r.): „Es gibt verschiedene Kulturen und trotzdem gemeinsame Interessen. Daher müssen alle zusammenhalten, um ein einheitliches Ziel erreichen zu können.“

leute berichteten von einem ungekannten Misstrauen, das vor allem muslimischen Kolleginnen und Kollegen entgegenschlug. Damals wurde die Idee geboren, Kolleginnen und Kollegen zu Kulturmittlerinnen bzw. Kulturmittlern auszubilden. „Es gibt verschiedene Kulturen und trotzdem gemeinsame Interessen“, erklärt Seyhan Savas-Palberg das Konzept. „Daher müssen alle zusammenhalten, um ein einheitliches Ziel erreichen zu können.“ Gemeinsam mit Peter Trube, Annegret Finke, Ali Güzel, Ali Riza Cetin und Ingrid Wirchendick ist sie diesem Leitgedanken folgend bis heute aktiv.

* Bis 1997 Thyssen Stahl AG, bis 2005 ThyssenKrupp Stahl AG und seitdem ThyssenKrupp Steel Europe AG



Die Gründungsmitglieder erfuhren beim Start des Projektes weitreichende Unterstützung. Der Vorstand der IG Metall und die Vertrauenskörperteilung gewährten tatkräftige und personelle Hilfe, während das Unternehmen sich an den Freistellungen beteiligte. Die Finanzierung erfolgte über das Projekt „Xenos – Integration und Vielfalt“.

Auf dieser Grundlage wurde ein Ausbildungskonzept etabliert, das zwei Wochen lang in Themen wie „Interkulturelle Kommunikation“ und „Konstruktive Konfliktkultur“ schult. Am Ende sollen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erfahren haben, wie es gelingen kann,

- *einen aktiven Kommunikationsprozess zwischen den Kulturen zu gestalten*
- *das Verbindende zwischen den Kulturen in den Mittelpunkt des betrieblichen Alltags zu stellen – und nicht das Trennende*
- *vorbeugend gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus sowie die Ethnisierung von Konflikten einzutreten*
- *vorbildliches Verhalten in Konfliktsituationen zu zeigen*
- *gesellschaftliches Engagement für Toleranz und den respektvollen Umgang miteinander zu fördern.*

Damit sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer schon während der Ausbildung in kultureller Vielfalt üben, spiegeln die Kurse möglichst immer einen Querschnitt in Alter, Herkunft und Geschlecht der Beschäftigtenstruktur.

Bisher wurden insgesamt rund 100 Kulturmittlerinnen und Kulturmittler ausgebildet. Die meisten Teilnehmerinnen und Teilnehmer kommen aus dem gewerblich-technischen Bereich und sind als Vertrauensleute aktiv. 50 Prozent der Absolventen sind deutscher, 40 Prozent türkischer und 10 Prozent anderer Nationalität. Der Frauenanteil liegt bei rund 15 Prozent.

Die Internationalisierungsstrategie des Konzerns stellt die Kulturmittlerinnen und Kulturmittler immer wieder vor neue Herausforderungen. So wurden mit der Entscheidung, ein neues Stahlwerk in Brasilien zu bauen, zeitweise über 200 brasilianische Fachkräfte in verschiedenen Abteilungen und Betrieben in Duisburg eingesetzt. Die Folge: Dort keimte plötzlich Angst vor Konkurrenz und Arbeitsplatzverlust auf. Auch hier war der Einsatz der Kulturmittlerinnen und Kulturmittler gefragt: Sie organisierten Zusammenkünfte, bei denen sich die Beteiligten – auch in der Freizeit – persönlich begegneten. Das Ziel: ein tieferes Verständnis für die Verhaltensweisen der „Anderen“ zu vermitteln und den Teamgeist der Beteiligten zu fördern.

Auch in den Stadtteilen von Duisburg haben sich die Kulturmittlerinnen und Kulturmittler inzwischen vernetzt. 2007 gründeten sie dafür den „Kulturmittler Verein“, über den sie sich am gesellschaftlichen Leben in der Stadt beteiligen. „Dazu zählt die Teilnahme an Demonstrationen gegen Rechts oder pro NRW und an Veranstaltungen wie den Politischen Nachtgebeten“, sagt Annegret Finke. Zudem wendet sich der Verein gezielt an junge Menschen. „Im Rahmen des Courage-Projekts haben wir beispielsweise einen Workshop zum Thema Fremdenfeindlichkeit für Azubis durchgeführt.“

Beispiele für Ankündigungen und Öffentlichkeitsarbeit



**KULTURMITTLER
DUISBURG e.V.**

KulturMittler

bei ThyssenKrupp Steel Europe AG, Duisburg-
Hamborn/Beeckerwerth

DU-Hamborn, 30. Juni 2011

An Presseverteiler
- mit der Bitte um Berichterstattung

Alt-OB Krings sagt: Kulturmittler werden gebraucht

Die TKS-Kulturmittler werden mehr. Anlässlich des Sommerfestes im Parkhaus Meiderich verlieh Alt-OB Joseph Krings weiteren sechzehn Kolleginnen und Kollegen als frischgebackene Kulturmittler ihre Zertifikate. Sie werden ab sofort in ihren Abteilungen und Betrieben auf dem Hamborner Werksgelände ihre Arbeit aufnehmen.

Kulturelle „Diversität“ der MitarbeiterInnen in einem Großunternehmen bedeutet immer auch unterschiedliche Werte, Mentalitäten und Kommunikationsstile. Sensibel mit diesem Thema umzugehen ist Tradition im Hause ThyssenKrupp Steel und ständige Aufgabe. Kulturelle Vielfalt als Bereicherung zu begreifen und im alltäglichen Umgang zu gestalten, ist der Auftrag aller (rund 100) ausgebildeten Kulturmittler.

Alt-OB Krings ist überzeugt, dass die Kulturmittler nicht nur im Betrieb einen wichtigen Beitrag leisten, sondern ihr Selbstverständnis aus den Werkstoren heraus mit in die Duisburger Nachbarschaften nehmen. „Ein außerordentlich sinnvoller Beitrag für unsere Stadtgesellschaft“, sagt er.

Projektpartner

- Kulturmittler e.V. Duisburg
- ThyssenKrupp Steel Europe AG
- Projekt Ikarus/Wert.Arbeit GmbH
- IG Metall Duisburg

Kulturmittler e.V. Duisburg

Kulturmittler e.V. Duisburg bei ThyssenKrupp Steel Europe AG, Vorstand: Ali Güzel (Vorsitzender), Seyhan Savas-Palberg, Peter Trube, Betriebsrat, Kaiser-Wilhelm-Str.100, 47166 Duisburg.



10. Kleinfield Fußballturnier

Wann: 9. Juli 2011, 10 Uhr
Wo: im Holtkamp - Hamborn 07

Anmeldung: ab dem 01. Juli 2011
Die Anzahl der Mannschaften ist begrenzt.
Die Teilnahme lohnt sich.

Anspruchspartner: Ali Güzel
Tel. 222111 Fax: 228115
E-Mail: ali.guezel@thyssenkrupp.com

Respekt!
Kein Platz für Rassismus
www.respekt.tv

Für die Kleinen zahlreiche Attraktionen! Für euer Wohlbefinden wird gesorgt!

Politisches Nachtgebet

www.nachtgebet.de



Kreuzeskirche, Duisburg-Marxloh
Kaiser-Friedrich-Str. 38, 47169 Duisburg

Montag, 3. Oktober 2011
18.00 Uhr – 19.15 Uhr

**Respekt voreinander
Wegweiser aus der
alltäglichen Ausgrenzung**



Foto: Kulturmittler

Betrieblicher Gleichstellungsbericht

Grundlage für mehr Gerechtigkeit

Ein zentraler Schlüssel zur Gleichbehandlung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern liegt in der betrieblichen Personalpolitik. Betriebs- und Personalräte sind daher gefordert, die vielfältigen Möglichkeiten besser als bisher üblich zu nutzen. Instrumente wie der Betriebliche Gleichstellungsbericht können dabei helfen.

Gerade in Zeiten wirtschaftlicher Krisen zeigt sich, ob die Verantwortlichen in Politik und Wirtschaft es wirklich ernst mit der Gleichbehandlung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer meinen. Ob ihr Eintreten für mehr Gerechtigkeit am Arbeitsplatz lediglich einer „Schönwetterpolitik“ geschuldet ist oder ob sie es als nachhaltiges Engagement für ein universelles Menschenrecht verstehen.

Ein zentraler Schlüssel zur Gleichbehandlung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – unabhängig von ihrer Herkunft, ihrem Geschlecht, ihrem Alter und einer Behinderung – liegt in der betrieblichen Personalpolitik. Betriebsräte sind daher gefordert, die vielfältigen Möglichkeiten besser zu nutzen als bisher üblich. Instrumente wie der Betriebliche Gleichstellungsbericht können dabei helfen.

Vom Kommunikationswerkzeug zum strategischen Konzept

Der Betriebliche Gleichstellungsbericht schafft die Grundlage für eine verbesserte Kommunikation zwischen den Beteiligten. Er unterstützt Betriebsräte, Gleichstellungsbeauftragte und

Personalabteilungen dabei, gemeinsam Strategien zur personalpolitischen Gleichstellung zu diskutieren, Ziele zu vereinbaren und Lösungskonzepte zu entwickeln. Er kann am Ende sogar dazu beitragen, dass die Gleichstellung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen als strategische Komponente in die betrieblichen Personalentwicklungskonzepte eingebunden wird.

Der Vorschlag, dass deutsche Unternehmen in regelmäßigen Abständen einen Betrieblichen Gleichstellungsbericht veröffentlichen, geht auf eine Initiative des Institutes für Internationale Sozialforschung (INFIS) aus dem Jahr 2000 zurück. Die Bundesvorstände des DGB, der IG Metall sowie der IG BCE haben sich diesem Vorschlag angeschlossen und empfehlen den Betrieblichen Gleichstellungsbericht als hilfreiches Werkzeug, um das „Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG)“ und die Gleichbehandlungsrichtlinien der Europäischen Union zu erfüllen. Ein wichtiges Argument in diesem Zusammenhang: Der Gleichstellungsbericht liefert nicht nur neue Ansätze praktischer Gleichstellungspraxis, sondern dient zugleich der besseren Außendarstellung der Unternehmen.

INFIS hat einen Leitfaden zur Erstellung eines Betrieblichen Gleichstellungsberichtes entwickelt, der aktuell in mehreren Betrieben umgesetzt wird. (→ S. 44, Bericht zu HKM)





Zunächst wird der Ist-Zustand der betrieblichen Personalstruktur und Personalpolitik ermittelt. Das geschieht mit Hilfe eines Erhebungsbogens, der an die spezifische Situation des Unternehmens angepasst wird. Die erhobenen Daten werden unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Vorgaben und in anonymisierter Form zu einem Gleichstellungsbericht verdichtet und so aufbereitet, dass er sich für den Einsatz im Betrieb eignet.

An der Erstellung und vor allem der Auswertung des Erhebungsbogens werden alle maßgeblichen Gremien beteiligt. Dazu zählen neben den Betriebsräten und Personalabteilungen (Arbeitsdirektoren/Personaldezernenten) die Jugendvertretungen, Gleichstellungsbeauftragten, Behindertenvertretungen, Vertrauensleutekörper.

Das Ziel dieser Maßnahmen ist es, eine Langfriststrategie für die Personalarbeit zu entwickeln, wie Gleichstellung aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Betrieb verbessert und/oder gesichert werden kann.

Für die Verabschiedung und Umsetzung der Strategie wird eine Arbeitsgruppe „Gleichstellungsbericht“ gegründet, die regelmäßig tagt und vom Projektteam des INFIS moderiert wird.

Die Arbeitsgruppe

- sorgt für die Bereitstellung der Informationen, die für die Zusammenstellung und Auswertung der Personaldaten erforderlich sind,

- verabschiedet eine gleichstellungspolitische Vision für den Betrieb (Was wollen wir?),
- diskutiert auf der Basis der vorgenommenen Auswertung der Personalstrukturdaten Strategien, Maßnahmen und Umsetzungsschritte (Wie gehen wir vor?),
- bewertet, inwieweit die vereinbarten Ziele erreicht worden sind (Was haben wir erreicht?).

Das INFIS-Projektteam

- bereitet die Arbeitsgruppensitzungen vor und moderiert diese,
- bereitet die Daten für die Strategiediskussion und die praktische Umsetzung auf,
- leistet rechtliche Beratung durch einen erfahrenen Juristen,
- begleitet das Projekt mit dem Ziel, ein übertragbares Best-Practice-Modell zu erstellen,
- dieses an andere Betriebe weiterzureichen
- und als Grundlage für Diskussionen im gewerkschaftlichen, unternehmerischen und politischen Umfeld einzusetzen.

Darüber hinaus organisiert INFIS Konferenzen, um das Thema Betrieblicher Gleichstellungsbericht in die Betriebe, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände zu tragen. Zu diesem Zweck wurde auch ein Transfernetz gegründet.

Zu den Autoren: Beate Brüggemann und Rainer Riehle leiten als Sozialwissenschaftler das 1988 gegründete Institut für Internationale Sozialforschung (INFIS) in Berlin und Freiburg.

Weitere Information

➔ www.infis.eu

Vorschlag für eine Betriebsvereinbarung

Betriebsvereinbarung

vom 19.03.2010

über die Geschäftsordnung für den Ausschuss Migration, Integration, Gleichstellung

Zwischen

wird folgende Geschäftsordnung für den Ausschuss Migration, Integration, Gleichstellung vereinbart:

1. **Ziel und Aufgabe des Ausschusses**

Ziel der Ausschussarbeit ist die Förderung von Chancengleichheit insbesondere im Hinblick auf die Themen Migration, Integration und Gleichstellung von Frauen und Männern, Schwerbehinderte und ältere Belegschaftsmitglieder. Die Arbeit des Ausschusses dient dem Informationsaustausch, der Beratung, der Erarbeitung von Empfehlungen zu Themen aus dem Bereich Migration, Integration und Gleichstellung.

2. **Organisation des Ausschusses Migration, Integration, Gleichstellung**

2.1 **Mitglieder**

Geschäftsführung und Betriebsrat beauftragen als ihre Vertreter je vier Mitglieder.

2.2 **Führung des Ausschusses**

Die Führung des Ausschusses obliegt dem Bereichsleiter Personalführung und Arbeitswirtschaft.

2.3 **Anträge**

Anträge zur Tagesordnung, sind von den Ausschussmitgliedern an den Bereichsleiter Personalführung und Arbeitswirtschaft zu richten. Er legt aufgrund der vorliegenden Anträge, nach vorheriger Abstimmung mit dem Betriebsrat, die Tagesordnung fest.

2.4 **Einberufung**

Maximal viermal jährlich wird unter Bekanntgabe der Tagesordnung der Ausschuss vom Bereichsleiter Personalführung und Arbeitswirtschaft einberufen.

2.5 **Beratungsergebnis**

Die Beratungsergebnisse werden von der Personalführung und Arbeitswirtschaft protokolliert und von beiden Seiten unterschrieben.

2.6 **Inkrafttreten**

Diese Betriebsvereinbarung tritt ab 22.06.2010 in Kraft.

Duisburg, den 08.10.2010

Geschäftsführung

Betriebsrat



Best Practice Hüttenwerke Krupp Mannesmann GmbH (HKM) Überraschungen in alle Richtungen

Gemeinsam mit dem Betriebsrat hat die Personalleitung der Hüttenwerke Krupp Mannesmann GmbH (HKM) einen Gleichstellungsbericht erstellt. Damit haben die Beteiligten die Grundlage für eine innovative Personal- und Gleichstellungspolitik geschaffen.

„Man braucht gute Gründe, um die Berichterstattung zu Migration und Gleichstellung in die Wege zu leiten“, sagt Frank Tegtmeyer, Leiter Personalservice bei HKM. „In jedem Fall sollte man ein solches Projekt nur dann in Angriff nehmen, wenn es klare Ziele und die Rücken- deckung von ‚ganz oben‘ gibt.“

Bei HKM war das der Fall. Im Unternehmen sind rund 3.000 Menschen beschäftigt, etwa 2.000 davon arbeiten im Voll-Conti-Schichtmodell. In der Belegschaft finden, sich, wie in Duisburg zu erwarten, viele ältere Mitarbeiter. Ein großer Teil von ihnen hat einen Migrationshintergrund. Der Frauenanteil dagegen ist traditionell sehr gering, obwohl er unter den gewerblich-technischen Auszubildenden wächst. „Unser Betrieb ist ein gesellschaftlicher Mikrokosmos“, erklärt Frank Tegtmeyer. „Deshalb finden hier ähnliche Diskussionen um Diskriminierung und Gleichstellung wie in anderen Lebensbereichen statt.“ Die Personalverantwortlichen sieht er daher in der Pflicht, sich diesem Problem zu widmen. „Wir bilden immer mehr Frauen besser aus. Und dennoch wird es noch Zeit brauchen, bis dies bei uns zahlenmäßig und strukturell sichtbar wird.“ Doch statt weiter zu klagen, ent-

schloss sich der Personaler zu handeln – und leitete gemeinsam mit dem Betriebsrat und dem Beratungshaus INFIS die Erstellung des ersten Gleichstellungsberichtes in die Wege.

Notwendige Voraussetzung dafür war, ein Klima zu schaffen, in dem alle Beteiligten auf Augenhöhe zusammenarbeiten. „Misstrauen, Abwehr- oder Opferhaltungen helfen nicht“, betont Betriebsrat Mirze Edis. „Schließlich geht es nicht darum, gefühlte Situationen oder Schuldzu- schreibungen aufzuarbeiten, sondern um, Fakten zu erfassen.“ Zudem sei es notwendig, dass die Beteiligten „einen langen Atem zeigen und intensiv miteinander sprechen, um die Prozesse voranzubringen“. Das Thema Migration sei hoch- gradig politisiert, es gebe viele Verletzungen und Unterstellungen. „Kulturelle Veränderungen“, weiß Mirze Edis, „brauchen viel Zeit und viele Beteiligte, die bereit sind, die wesentlichen Schritte mitzugehen.“

Das betraf auch die Auswertung der Personal- daten. Hier ging es vor allem darum, aus den SAP-Daten nicht den „Ausländeranteil“ zu erfassen (dazu hätte die Abfrage nach der Staatsbürgerschaft genügt), sondern den Anteil der Migranten und Migrantinnen, die bei HKM beschäftigt sind. „Mit einem bisschen Aufwand“ wurde auch dieses Problem gelöst. „Dafür filter- ten wir die Daten nach Geburtsort bzw. Geburts- land und zogen im Zweifel den Namen in die Bewertung ein“, erklärt Frank Tegtmeyer. „Mit Hilfe der Betriebsräte gelang es uns dann, den Status eines jeden Mitarbeiters festzustellen.“



Gleichstellungsbericht hilft, Lücken gezielt zu schließen

Die Zwischenergebnisse können sich nach Ansicht aller Beteiligten sehen lassen – und sorgten sogar für Überraschungen. „Der bisherige Ausländeranteil von 11 Prozent muss beispielsweise auf rund 18 Prozent nach der neuen Erfassung erhöht werden“, sagt Mirze Edis.

Auch in Fragen der Entlohnung, der Karriereentwicklung und der Verteilung der Führungspositionen lieferte die Bestandsaufnahme wichtige Erkenntnisse. „In Bereichen wie dem Hochofen, der Kokerei, dem Stahlwerk, der Sinteranlage und den Instandhaltungsbetrieben finden wir bereits viele Migranten, die Vorarbeiter, Techniker und Meister sind“, erklärt der Betriebsrat. In anderen Bereichen dagegen wie der Feuerwehr, bei den Pförtnern oder in der Personalabteilung müsse die Personalpolitik viel interkultureller werden. „Auf Grundlage des Gleichstellungsberichtes können wir die Personalpolitik nun gezielt so ausrichten, dass bestimmte Lücken geschlossen werden.“

Auch Frank Tegtmeyer ist überzeugt, dass nun die richtigen Weichen gestellt werden müssen. „Ansätze wie der Girl’s Day oder die Berufsqualifikation 2. Chance können als Vorbild genommen werden, um die Belegschaft interkultureller und weiblicher werden zu lassen“, sagt er. Zudem können sich die Verantwortlichen gesellschaftliche Debatten dafür zunutze machen. „Ich denke da beispielsweise an die Diskussionen um die Fachkräftesicherung und den demografischen Wandel sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Auch hier können für die Erstellung eines Gleichstellungsberichtes wichtige Impulse entstehen.“



Mirze Edis
Betriebsrat



Frank Tegtmeyer
Leiter Personalservice
– Personalführung und
Arbeitswirtschaft

Forschungsprojekt

Ein Pilot für die Praxis

Die verbesserte Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt wird aktuell als eine der wesentlichen Maßnahmen gesehen, um dem drohenden Fachkräftemangel zu begegnen. Ein mittelständischer Betrieb aus Baden-Württemberg hat sich daher entschlossen, seine Gleichstellungspolitik zu verbessern. Dabei wird er von der Hans-Böckler-Stiftung und vom IMU Institut in Stuttgart begleitet. Ein Zwischenbericht.



Sylvia Stieler
arbeitet in der arbeitsorientierten
Beratung und Forschung beim
IMU Institut Stuttgart
www.imu-institut.de

In Falle des metallverarbeitenden Betriebes beruht sie auf einer guten betrieblichen Praxis, die beispielsweise Rücksicht auf muslimische Feiertage und sehr unterschiedliche Urlaubswünsche nimmt. Gleichwohl unterstützte die Geschäftsführung sofort das vom Betriebsrat initiierte Projekt, anhand einer Auswertung anonymisierter

Beschäftigtendaten weitere Handlungsfelder auszumachen und die Gleichstellung von deutschen und nicht-deutschen Beschäftigten im Betrieb zu verbessern.

Das Pilotprojekt „Betriebliche Umsetzung des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) am Beispiel von Menschen mit Migrationshintergrund“ wird von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert und vom IMU Institut Stuttgart, einem gewerkschaftsnahen Beratungs- und Forschungsinstitut, durchgeführt. Es läuft bis Ende Oktober 2012.

In der Diskussion mit Betriebsrat und Personalverantwortlichen ergab die Auswertung der Beschäftigtendaten Handlungsansätze, die schnell und unkompliziert zu ersten Erfolgen führten:

- Deutsche stellen einen überproportional hohen Anteil der Beschäftigten im kaufmännischen Bereich. Hier konnte bereits im Herbst 2011 – knapp 3 Monate nach Projektbeginn – der Anteil nicht-deutscher Azubis auf 60 Prozent erhöht werden.
- Im Gespräch ist nun, auch an- und ungelernete Beschäftigte von Seiten des Betriebsrats und der Personalverantwortlichen stärker dazu zu ermuntern, eine Berufsausbildung im Unternehmen nachzuholen. Dies ist bislang in Einzelfällen schon passiert, aber Betriebsrat und Personalverantwortliche wollen zukünftig von sich aus Beschäftigte ansprechen und

motivieren. Allerdings müssen die schulischen Voraussetzungen für die Ausbildung erfüllt werden. Beide Betriebsparteien prüfen außerdem laufend, ob weitere Ausbildungsberufe vom Unternehmen angeboten werden können.

- Als große Herausforderung sehen Betriebsrat und Personalverantwortliche das Fehlen grundlegender Deutschkenntnisse, die bei den vielen Nationalitäten im Betrieb eine Voraussetzung für die gegenseitige Verständigung der Beschäftigten sind. Zurzeit wird in Mitarbeitergesprächen geprüft, wie groß der Bedarf an „Deutschkursen“ ist. Beim nächsten Projekttreffen soll weiter an einem

Konzept gearbeitet werden, das Schulungen zum Fachwissen (z.B. zur Qualitätssicherung oder zur Arbeitssicherheit) mit einer Erweiterung der Deutschkenntnisse verbindet.

Nach der Hälfte der Projektlaufzeit lässt sich folgendes Zwischenfazit ziehen:

Die Auswertung der Beschäftigendaten hat hilfreiche Anstöße für die Arbeit von Betriebsrat und Personalverantwortlichen geliefert. Allerdings steht zu Beginn etwas Arbeitsaufwand, bis die betriebspezifisch wesentlichen Fragestellungen für die Datenauswertung gefunden sind. Hier wird zu Projektende eine Arbeitshilfe für Betriebsräte entstehen.



Foto: Josef Pröll

Integration & Betriebsverfassungsgesetz

Alles, was Recht ist

Als gesetzliche Grundlage für die Mitbestimmung in den Betrieben dient in erster Linie das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Als Aufgabe von Betriebsräten wird dort beispielsweise die „Integration ausländischer Arbeitnehmer“ ausdrücklich benannt. Es lohnt sich daher, den Gesetzestext auch aus der Perspektive der Personalplanung einmal intensiver zu studieren.



Wilhelm Knolle
ist Rechtsanwalt (insbes.
Arbeits- und Sozialrecht),
Dozent und Referent (u.a.
Arbeits-, Ausländer-, Beamten-
und Europarecht), Autor
www.rechtsanwalt-knolle.de

Die Diskussionen über Integration dauern an. An „neuen“ Statistiken, Analysen, Schlussfolgerungen, Meinungen und allgemeinen Ratschlägen mangelt es nicht, dafür aber an konkreten Lösungsansätzen, die den arbeitenden Menschen und seine Umwelt in den Mittelpunkt stellen.

In unserer Gesellschaft bestimmt die Welt der Arbeit unser ganzes Leben. Beschäftigung ist die Grundlage der materiellen Existenz, sie kann Sinn stiften, sie bestimmt

unseren gesellschaftlichen Status und ermöglicht persönliche Kontakte. Dabei sollte es keine Rolle spielen, ob jemand weiblich oder männlich, jung oder alt ist, woran er glaubt oder woher sie oder ihre Eltern stammen. „Integration ist die gleichberechtigte Teilnahme aller Menschen am wirtschaftlichen, politischen, kulturellen und sozialen

Leben“, lautet daher eine gängige und kurze Definition des Begriffs „Integration“. Gegenbegriffe sind „Ausgrenzung“ und „Diskriminierung“.

Teilhabe am politischen Leben aber bedeutet Teilhabe an der Demokratie. Demokratie wird somit Bestandteil der Integration. Sie kann gleichzeitig Mittel, Leitbild und Ziel eines friedlichen Zusammenlebens von Menschen sein. Ein Teil der Demokratie ist die Wirtschaftsdemokratie, die Mitbestimmung der Arbeitnehmer.

Arbeitnehmer eint, dass sie für einen anderen Menschen, den Arbeitgeber, arbeiten. Mitbestimmung umfasst alle ihre Möglichkeiten, die Welt der Arbeit zu gestalten, ihre Interessen und Rechte zu wahren, zu erweitern und durchzusetzen. Sie ermöglicht den Arbeitnehmern Selbsthilfe und -bestimmung.

Die Interessen und Rechte der Arbeitnehmer werden insbesondere durch die Betriebsräte und die Gewerkschaften wahrgenommen. Als gesetzliche Grundlage für die Mitbestimmung in den Betrieben dient in erster Linie das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Als Aufgabe von Betriebsräten wird dort beispielsweise die „Integration ausländischer Arbeitnehmer“ ausdrücklich benannt. Es lohnt sich daher, den Gesetzestext auch aus der Perspektive der Personalplanung einmal intensiver zu studieren.

1. Allgemeines

Die Betrachtung beginnt mit den allgemeinen Vorschriften und Grundsätzen. Es heißt in

■ **§ 2 Stellung der Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber, Abs. 1:**

„Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten (...) vertrauensvoll (...) zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen (...).“ Richtigerweise müsste hier „(...) zum Wohl aller Arbeitnehmer (...)“ geschrieben stehen.

Deutlich wird dies wird in Verbindung mit

■ **§ 75 Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen**

„(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.“

Daneben helfen §§ 75 und 80 Abs. 1 zu erkennen, dass der Betriebsrat – zusammen mit dem Arbeitgeber – verpflichtet ist, alle Gruppen von Arbeitnehmern zu integrieren. Diskriminierung ist zu bekämpfen. Ziel und Leitlinie für Auslegungen, Entscheidungen und Handlungen ist Gerechtigkeit („Recht und Billigkeit“). Dies gehört zu den allgemeinen, d.h. vorrangigen und ständigen Aufgaben. Schlichte Gleichbehandlung alleine

genügt aber nicht. Stattdessen sind alle Ausgrenzten zu fördern und zu schützen:

■ **§ 75 Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen**

„(2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. Sie haben die Selbständigkeit und Eigeninitiative der Arbeitnehmer und Arbeitsgruppen zu fördern (...).“

■ **§ 80 Allgemeine Aufgaben**

„(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben: (...)

1. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;
2. Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen;
- 2a. die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern; (...)
4. die Eingliederung Schwerbehinderter und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu fördern; (...)
7. die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern sowie Maßnahmen zur Bekämpfung

von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen; (...).“

Liest man dies und denkt daneben an **Artikel 2, Abs. 1 des Grundgesetzes** wird klar, dass ein Blick in das BetrVG viele Stellungnahmen, Beschlüsse sowie Forderungs- und Strategiepapiere überflüssig gemacht hätte. Schon viel eher hätte sich niemand mehr hinter Worten verstecken können. Denn der Gesetzgeber nennt alle Voraussetzungen für eine erfolgreiche Integration.

Zusammengefasst sind das:

- Alle müssen gleich vor Recht und Gesetz behandelt werden.
- Damit sich jeder frei entfalten kann, ist Diskriminierung zu verhindern, Gleichstellung zu fördern. Dies ist die Grundlage für Selbstständigkeit und Eigeninitiative.
- Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie Beschäftigung sind entscheidend.
- Es gibt Menschen, die besonders schutz- und förderbedürftig sind.
- Verständnis baut Ängste ab und ist die hinreichende Bedingung für Respekt und Vertrauen. Nur hierdurch können Rassismus und Fremdenhass verhindert werden.

Zudem schlägt das BetrVG eine gemeinsame „Leitkultur“ für die Integration vor. Denn das Ziel aller Mühen ist das Wohl der Arbeitnehmer (s.o.). Grundlage hierfür ist Solidarität, denn diese verhindert Teilung und somit Herrschaft.

2. Im Einzelnen

Weitergehend nun einige mögliche Handlungsansätze, um die Verpflichtungen und Voraussetzungen umzusetzen und das Ziel zu erreichen. Das BetrVG ist aber nicht abschließend.

2.1. Beteiligung

Als erstes muss die Beteiligung der Arbeitnehmer erhöht werden. Jede Gruppe von Arbeitnehmern sollte mit ihren besonderen Interessen wahrgenommen und vertreten werden. Dieser Gedanke findet sich vor allem in

■ § 15 Zusammensetzung nach Beschäftigungsarten und Geschlechter

(1) Der Betriebsrat soll sich möglichst aus Arbeitnehmern der einzelnen Organisationsbereiche und der verschiedenen Beschäftigungsarten der im Betrieb tätigen Arbeitnehmer zusammensetzen.

(2) Das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, muss mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein (...).“

Nach dem Sinn und Zweck der §§ 2, 75 und 80 BetrVG (s.o.) ist, solange Selbstständigkeit und Eigeninitiative noch nicht in ausreichendem Maße vorhanden sind, die Vorschrift nicht nur auf Frauen und Männer anzuwenden. Die Beteiligung kann ebenso durch Ausschüsse und Arbeitsgruppen gemäß

■ § 28 Übertragung von Aufgaben auf Ausschüsse und

■ § 28a Übertragung von Aufgaben auf Arbeitsgruppen

verbessert werden. Daneben ist es für die gewerkschaftliche Beteiligung wichtig, in den verschiedenen Gruppen „Multiplikatoren“ zu gewinnen. Zusammenarbeit baut Berührungsängste und Vorurteile ab. Erfolgserlebnisse bleiben in Erinnerung und schaffen ein Verständnis von Demokratie und Solidarität. Erst auf dieser Grundlage kann eine gemeinsame Identität, ein gleiches Verständnis dieser Begriffe gebildet werden.

Übrigens: Ein Betriebsplan hilft, sich einen Überblick über anstehende Aufgaben zu verschaffen und diesen zu wahren. Besondere Formen des Betriebsplans sind z.B. Gleichstellungs- oder Bildungspläne.

Hilfreich hierbei ist

■ § 80 Allgemeine Aufgaben, Abs. 2

2.2. Bildung

Ein starker Hebel ist Bildung. Grob kann gesagt werden, es gibt allgemeine, gesellschaftliche sowie berufliche Bildung, es gibt Aus-, Fort- und Weiterbildung. Bildung i.S.d. BetrVG geht über das **Berufsbildungsgesetz (BBiG)** hinaus. Die Bildung hat sich nicht nur an den Bedürfnissen des Betriebs, sondern auch an denen der Menschen auszurichten. Gebildet werden müssen alle, überall und immer.

2.2.1. Betriebsräte

Die Motivation, sich in verschiedenen Bereichen

zu bilden, sollte jeder Betriebsrat von sich aus haben. Grundlage hierfür ist

■ § 37 Ehrenamtliche Tätigkeit, Arbeitsverhältnis, Abs. 6 und Abs. 7

Erinnert man sich an die oben dargestellten grundsätzlichen Aufgaben des Betriebsrats, an seinen Förder- und Schutzauftrag, liegt es auf der Hand, dass besondere Kenntnisse zur Integration tatsächlich und rechtlich „erforderlich“ sind. Die Betriebsräte sollten durch die Schaffung von Nachfrage Druck ausüben, um so Einfluss auf das Bildungsangebot zu nehmen. Gebildet werden müssen nicht nur die Lernenden, sondern auch die Lehrenden. Die Zielgruppen der Lernenden, die Zusammensetzung der Lehrenden und die Lernkonzepte und -inhalte sollten sich ändern. Zumindest sind die Möglichkeiten der Beteiligung des Arbeitgebers an den Kosten der Anstrengungen gegen Diskriminierung zu nutzen.

2.2.2. Arbeitnehmer

Auch alle anderen Arbeitnehmer sind zu bilden. Bildung ist die Grundlage, um die Beschäftigung im Betrieb zu sichern. Die Beschäftigungssicherung und -förderung ist nach § 80 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG eine allgemeine Aufgabe des Betriebsrates. Diese wird in den §§ 96, 97 und 98 BetrVG konkretisiert:

■ § 96 Förderung der Berufsbildung

„(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben (...) und in Zusammenarbeit mit den für die Berufs-

bildung (...) zuständigen Stellen die Berufsbildung der Arbeitnehmer zu fördern. Der Arbeitgeber hat auf Verlangen des Betriebsrats den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln und mit ihm Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmer des Betriebs zu beraten. (...)

(2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darauf zu achten, dass (...) den Arbeitnehmern die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung ermöglicht wird. Sie haben dabei auch die Belange älterer Arbeitnehmer, Teilzeitarbeitnehmer (...) zu berücksichtigen.“

■ **§ 97 Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung**

„(1) Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat über die Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, die Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen und die Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen zu beraten. (...) .“

■ **§ 98 Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen**

„(1) Der Betriebsrat hat bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen. (...)

(3) Führt der Arbeitgeber betriebliche Maßnahmen der Berufsbildung durch oder stellt er für außerbetriebliche Maßnahmen der Berufsbildung Arbeitnehmer frei oder trägt er die durch die Teilnahme von Arbeitnehmern an solchen Maßnahmen entstehenden

Kosten ganz oder teilweise, so kann der Betriebsrat Vorschläge für die Teilnahme von Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern des Betriebs an diesen Maßnahmen der beruflichen Bildung machen. (...)

(6) Die Absätze 1 bis 5 gelten entsprechend, wenn der Arbeitgeber sonstige Bildungsmaßnahmen im Betrieb durchführt.“

Zunächst gelten auch hier die Ausführungen zu § 15 BetrVG (s.o.). Die zuständigen Stellen sind z.B. die Industrie- und Handelskammern sowie die Bundesagentur für Arbeit. Berufliche Qualifizierung muss – egal in welcher Art und Form – als wichtiges und dauerndes Ziel im Betrieb verankert werden. Die bestehenden Möglichkeiten in Tarifverträgen sollten besser genutzt werden. Hier gilt es sich zu informieren. Vom Arbeitgeber kann verlangt werden, dass er ein System zur Erfassung des Bildungsstands („Ist“) und des Bildungsbedarfs („Soll“) einführt. Jedenfalls kann sich der Betriebsrat einen Überblick verschaffen (s.o.).

Der Arbeitgeber ist für die besonderen Bedürfnisse der verschiedenen Gruppen zu sensibilisieren, z.B. kann ihm aufgezeigt werden, wie wichtig neben den umgangssprachlichen die berufsbezogenen Deutschkenntnisse sind. Neutrale Bildungsangebote führen zu indirekter Benachteiligung (s.o.). Bestimmte Arbeitnehmer und Gruppen müssen gezielt angesprochen werden. Es ist zu werben, zu informieren und zu beraten. Zumindest ist es möglich, Kontakte herzustellen. Bereits vorhandene Angebote sind zu verknüpfen.

Bestimmte Entwicklungen können als Vorbild dienen: Die Themen prekäre Beschäftigung und Integration sind gemessen an ihrer Bedeutung, im Verhältnis zum Thema Geschlechtergleichstellung, unterentwickelt. Obwohl es auch Querschnittsthemen sind, findet hier kein „Mainstreaming“ statt. Nach dem Bundesarbeitsgericht (BAG) haben all diejenigen Maßnahmen Bildungscharakter, die systematische Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln. Diese weiten Grenzen und das Vorschlagsrecht sind zu nutzen.

2.3. Beschäftigung

Eng mit der Bildung ist die Personalplanung verbunden. Auch hier stehen dem Auftrag verschiedene Möglichkeiten gegenüber. Der Prozess ist ebenso vielschichtig. Gemeinsames Ziel ist die Sicherung und Förderung der Beschäftigung. Dies alles zeigt § 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG (s.o.) und wird in den §§ 92 ff. BetrVG weiter konkretisiert:

■ § 92 Personalplanung

„(1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen und Maßnahmen der Berufsbildung anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Er hat mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten.

(2) Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und ihre Durchführung machen.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für Maßnahmen im Sinne des § 80 Abs. 1 Nr. 2a und 2b, insbesondere für die Aufstellung und Durchführung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.“

Personalplanung steht im Verhältnis zur Produktions-, Absatz-, Investitions- und Gewinnplanung. Hierbei muss der Mensch immer vorgehen. Er ist weder Objekt des Betriebs noch Mittel zum Zweck. Personalplanung umfasst Personalbestand, -bedarf und -bewegung. Zusammensetzung und Gliederung der Belegschaft werden bestimmt durch personelle Einzelmaßnahmen (§§ 99 ff. BetrVG [s.u.]). Grundentscheidungen beeinflussen dabei Einzelentscheidungen.

Der Betriebsrat hat ein Unterrichts-, Beratungs- und Vorschlagsrecht. Zum Ausgleich sollte Personalplanung auch Teil der Politik und Strategie des Betriebsrats werden. Der Arbeitgeber ist zur Information über das Personal und zur Auseinandersetzung über die Planung verpflichtet. Er hat vor allem über das Alter, das Geschlecht, die Herkunft und die Art der Beschäftigung zu berichten. Datenschutzregeln und Geschäftsgeheimnisse bilden keine Hindernisse. So erlangte Informationen können für andere Zwecke nützlich sein.

Bei der Auseinandersetzung mit den Planungen hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmerinteressen gleichwertig zu berücksichtigen. Es gibt Interessen aller Arbeitnehmer sowie der unterschied-

lichen Gruppen von Arbeitnehmern. Fehlender Kenntnis des Arbeitgebers von diesen und von seinen eigenen Interessen, z.B. der Verhinderung von Personalmangel, ist mit dem Initiativrecht zu begegnen. Wenn die Kenntnis nicht zur Einsicht führt, sind andere Rechte zu nutzen:

■ **§ 93 Ausschreibung von Arbeitsplätzen**

„Der Betriebsrat kann verlangen, dass Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, allgemein oder für bestimmte Arten von Tätigkeiten vor ihrer Besetzung innerhalb des Betriebs ausgeschrieben werden.“

Durch die innerbetriebliche Ausschreibung und die Anpassung des Inhalts der Ausschreibungen (ungleich Stellen-/Funktionsbeschreibungen und -bewertungen) kann erreicht werden, dass sich alle Arbeitnehmer auf neue oder frei werdende Stellen bewerben können. Die Chancen der Bewerber erhöhen sich durch Auswahlrichtlinien (gleich Präferenzregeln für Entscheidungen), welche die Gleichstellung fördern. Auch Zahlenverhältnisse sowie Negativkataloge, d.h. was ist nicht oder nicht mehr zu berücksichtigen, sind möglich. Die Gefahr der Bindung (z.B. **§ 1 Abs. 4 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)**) ist zu beachten:

■ **§ 95 Auswahlrichtlinien**

„(1) Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. (...)“

Grundlage für die Erhebung von Informationen zur Personalplanung sowie zur Bestimmung des Inhalts von Ausschreibungen, Auswahlrichtlinien und Beurteilungsgrundsätzen (gleich Verhaltensmaßstäben) sind die Angaben in Fragebögen oder in Verträgen. Hierbei ist offene oder verdeckte Diskriminierung zu verhindern:

■ **§ 94 Personalfragebogen, Beurteilungsgrundsätze**

*„(1) Personalfragebogen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. (...)
(2) Absatz 1 gilt entsprechend für persönliche Angaben in schriftlichen Arbeitsverträgen, die allgemein für den Betrieb verwendet werden sollen, sowie für die Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze.“*

Weitere Rechte kann der Arbeitgeber dem Betriebsrat – wie ansonsten auch – freiwillig einräumen. Dies kann z.B. umgesetzt werden durch die Einrichtung eines Personalarbeitskreises. Es ist sinnvoll, dass diesem neben den Interessenvertretern auch andere sachverständige (außerbetriebliche) Personen angehören. In jedem Fall sollte allen Beteiligten der Personalplanung klar sein, dass es nicht nur um Defizite oder Risiken, sondern vielmehr um unterschiedliche Potenziale, Kompetenzen und Erfahrungen geht. Damit alle von einer neuen Zusammensetzung profitieren, müssen objektive Leistung und subjektive Vielfalt bei der Einstellungs-, Versetzungs- und Kündigungsauswahl sowie bei der Lohnfestlegung berücksichtigt werden.

Übrigens: Solange die Bedingungen für die Anerkennung ausländischer Qualifikationen noch nicht verbessert sind, sollte der Betriebsrat bei formellen Verfahren und bei praktischen Prüfungen helfen. Zumindest ist eine betriebliche Anerkennung anzustreben.

2.4. Mitbestimmung

Die schärfsten Schwerter sind die Mitbestimmungsrechte. Soziale, personelle und wirtschaftliche Mitbestimmungsrechte können gleichzeitig betroffen sein. Eine Maßnahme ist daher unter allen Aspekten zu prüfen. Zwei herausragende Rechte sind §§ 87 und 99 BetrVG:

■ § 87 Mitbestimmungsrechte

„(1) Der Betriebsrat hat (...) mitzubestimmen:

1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb; (...)
5. Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird; (...)
8. Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist; (...)
10. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung; (...).“

Die betriebliche Ordnung kann nicht nur durch wortreiche „Ethik-Richtlinien“, sondern auch durch Maßnahmen gegen Mobbing und Stalking oder die Festlegung der Umgangssprache in einer Betriebsvereinbarung zur Betriebsordnung geschützt werden. Mit Urlaub ist jede Form von Urlaub, also Erholungs-, Bildungs- und Sonderurlaub gemeint. Bei der Aufstellung von Urlaubsrichtlinien sollten, um Konflikte zu vermeiden, kulturelle und religiöse Besonderheiten beachtet werden. Sozialeinrichtungen sind alle Einrichtungen, die den Arbeitnehmern unabhängig von der Arbeitsleistung gewährt werden. Solche sind z.B. auch Qualifizierungs- und Bildungseinrichtungen. Statt einer undurchsichtigen und willkürlichen Lohngestaltung muss gelten: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Hiervon kann bei der Berechnung des Lohns und bei Bewertung des Arbeitnehmers oder der Arbeit abgewichen werden.

■ § 99 Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

„(1) (...) der Arbeitgeber (hat) den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten, (...).

(2) Der Betriebsrat kann die Zustimmung verweigern, wenn

1. die personelle Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Unfallverhütungsvorschrift oder gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung (...) verstoßen würde,
2. die personelle Maßnahme gegen eine Richtlinie nach § 95 verstoßen würde, (...)

5. eine nach § 93 erforderliche Ausschreibung im Betrieb unterblieben ist oder
6. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der für die personelle Maßnahme in Aussicht genommene Bewerber oder Arbeitnehmer den Betriebsfrieden durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 enthaltenen Grundsätze, insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigung, stören werde. (...)“

Hier ist insbesondere an Verstöße gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) (z.B. §§ 1, 7 und 12 AGG), das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) oder Datenschutzgesetze zu denken. Über den Wortlaut hinaus werden auch die allgemeinen Grundsätze (s.o.) geschützt. Mit der berechtigten auf konkrete Tatsachen gestützten Verweigerung der Zustimmung können indirekt Ausschreibungen und Auswahlrichtlinien (s.o.) durchgesetzt werden.

Für die personellen Maßnahmen der Kündigung gilt

■ **§ 102 Mitbestimmung bei Kündigungen**

Der Betriebsfrieden wird z.B. durch Tätlichkeiten oder Beleidigungen, aber auch durch unsoziales Verhalten bedroht. Die Hervorhebung von fremdenfeindlichen Betätigungen zeigt, dass hier der Frieden sehr bedeutsam ist.

Eine Verbindung besteht zu § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (s.o.) und

- **§ 74 Grundsätze für die Zusammenarbeit, Abs. 2** sowie
- **§ 104 Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer**

Übrigens: Mitbestimmungsrechte werden oft durch den Abschluss von Betriebsvereinbarungen ausgeübt. Gleichzeitig entstehen manche Rechte erst bei einem Verstoß gegen diese Regelungen. D.h. durch Vereinbarung können Rechte verändert werden (z.B. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG). Die zentralen Vorschriften dafür sind

■ **§ 77 Durchführung gemeinsamer Beschlüsse, Betriebsvereinbarungen**

■ **§ 88 Freiwillige Betriebsvereinbarungen**
Nach § 88 BetrVG können „ (...) Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitnehmer sowie zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (...)“ vereinbart werden.

2.5. Kommunikation

Schließlich geht es um Kommunikation. Diese ist alles umfassend. Auch gemeinsame Aktivitäten und -veranstaltungen in der Freizeit gehören dazu. Es kann grob zwischen der Kommunikation im Betriebsrat, der Kommunikation im Betrieb und außerbetrieblicher Kommunikation unterschieden werden.

Auch hier gibt es viel Potenzial. Die Kollegen im Betriebsrat sind zu sensibilisieren. Durch Kom-

munikation kann man Rückmeldungen erhalten, sich seines Rückhalts versichern und diesen ausbauen. Der Betriebsrat hat die Arbeitnehmer über seine Arbeit zu informieren und diese über ihre Rechte aufzuklären. Anregungen von Arbeitnehmern sind nach § 80 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG (s.o.) entgegenzunehmen.

Der Auftritt in der Öffentlichkeit muss, z.B. durch eine Zeitung oder Homepage, verbessert werden. Viele haben keine oder eine falsche Vorstellung von Betriebsräten und Gewerkschaften. Jedenfalls sind Netzwerke zu nutzen sowie auf- und auszubauen. Durch das BetrVG werden oft nur Mindestanforderungen gestellt.

2.5.1. Monatsgespräch

Zum Monatsgespräch nach

■ § 74 Grundsätze für die Zusammenarbeit, Abs. 1

können auch andere betriebliche Interessenvertretungen hinzugezogen werden. Solche können durch Betriebsvereinbarungen neu geschaffen werden. Hierbei sind vor allem die Zusammensetzung sowie die Zuständigkeiten und Kompetenzen der Vertretungen genau zu regeln. In einigen Betrieben gibt es bereits eine Paritätische Kommission, einen Integrationsbeauftragten oder einen Kulturmittler. Abhängig von den Regelungen sind mögliche Aufgaben, z.B. die Konfliktlösung oder die Bildungsplanung/-organisation. Die Beteiligung (s.o.) und somit der Einfluss der Arbeitnehmer erhöht sich.

Grundlage für die Unterstützung durch „Sachverständige“ ist

■ § 80 Allgemeine Aufgaben, Abs. 3

2.5.2. Betriebsversammlungen

Der Betriebsrat hat vier Betriebsversammlungen pro Jahr durchzuführen und den Arbeitgeber an seine Berichterstattungspflicht zu erinnern.

■ § 43 Regelmäßige Betriebs- und Abteilungsversammlungen

„(1) Der Betriebsrat hat einmal in jedem Kalendervierteljahr eine Betriebsversammlung einzuberufen und in ihr einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. (...) Der Betriebsrat kann in jedem Kalenderhalbjahr eine weitere Betriebsversammlung oder, (...) durchführen, wenn dies aus besonderen Gründen zweckmäßig erscheint.

(2) (...). Der Arbeitgeber oder sein Vertreter hat mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Betriebsversammlung über das Personal- und Sozialwesen einschließlich des Stands der Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb sowie der Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer, (...) zu berichten, (...).

■ § 45 Themen der Betriebs- und Abteilungsversammlungen

Die Betriebs- und Abteilungsversammlungen können Angelegenheiten einschließlich solcher tarifpolitischer, sozialpolitischer, umweltpolitischer und wirtschaftlicher Art sowie

Fragen der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (...) sowie der Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer behandeln, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen; (...).“

Zudem sollte

■ **§ 46 Beauftragte der Verbände, Abs. 1**

nicht vergessen werden. Durch geschickte Fragen von Arbeitnehmern kann der Arbeitgeber zur Offenlegung von unangenehmen, bisher geheimen Tatsachen gezwungen werden und muss in der Folge eventuell auch handeln. Sinnvollerweise sollte es nicht nur um ausländische Arbeitnehmer, sondern auch um solche mit ausländischen Wurzeln gehen.

2.5.3. Sprechstunden

Der Betriebsrat darf nicht nur darauf warten, dass die Arbeitnehmer die Sprechstunden nach

■ **§ 39 Sprechstunden**

nutzen, er hat auch zu diesen hinzugehen. Hierfür kann das Recht zur Betriebsbegehung genutzt werden. Das Recht, sich jederzeit überall im Betrieb ohne Begleitung oder Genehmigung des Arbeitgebers aufzuhalten, folgt aus den allgemeinen Aufgaben nach § 80 BetrVG (s.o.).

Vor Ort lassen sich bestimmte Probleme einfach besser erkennen und besprechen.

2.5.4. Beschwerderecht

Das Beschwerderecht nach

■ **§ 81 bis § 86a** (Mitwirkungs- und Beschwerderechte des Arbeitnehmers)

ist das Beteiligungsrecht des einzelnen Arbeitnehmers. Der Betriebsrat ist aber nicht nur Verpflichteter, sondern auch Berechtigter. Indirekt kann das Beschwerderecht zur Überwachung und Durchsetzung von Betriebsvereinbarungen genutzt werden. Es sollten unterschiedliche und zusätzliche Beschwerdestellen und -verfahren eingerichtet werden. Auch eine sachliche Ausdehnung des Beschwerderechts ist hilfreich.

Übrigens: Nach

■ **§ 40 Kosten und Sachaufwand des Betriebsrats**

trägt der Arbeitgeber die erforderlichen Kosten und den erforderlichen Sachaufwand. In größeren Betrieben mit vielen ausländischen Arbeitnehmern zählen hierzu auch die Kosten für einen Dolmetscher oder Übersetzer zur Kommunikation. Kommunikationsmittel wie z.B. Fragebögen, Schwarze Bretter, Flugblätter oder E-Mails gehören immer dazu. Im Rahmen der Meinungsfreiheit bestimmt der Betriebsrat die Inhalte.

3. Kommentar

Am Ende muss jeder einzelne Betriebsrat anhand der eigenen Realität entscheiden, welche von den aufgezeigten Möglichkeiten zur Erfüllung seiner Verantwortung und Pflicht in Frage kommen. Darüber hinaus liegt es an den Beteiligten, neue Aktivitäten zu entwickeln und auszuprobieren. Ein Austausch mit anderen ist enorm wichtig. Hindernisse, Konflikte und Fehler sind auf dem langen Weg unvermeidlich.

Zur Durchsetzung der Rechte und Pflichten gibt es die

- **§ 23 Verletzung gesetzlicher Pflichten**
- **§ 76 Einigungsstelle ff**
- **§ 119 Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder ff**

Dem Hauptverantwortlichen nach §§ 77 Abs. 1 und 74 Abs. 2 BetrVG, dem Arbeitgeber, ist aufzuzeigen, dass ein Klima der gegenseitigen Akzeptanz, des Respekts und des Vertrauens von Vorteil ist. Angst und Vorurteile wirken nur kurz, auf Dauer sind sie immer schädlich. Die gemeinsame Verantwortung besteht auch ohne (offene) Konflikte. Die Spaltungen der Arbeitnehmer und Menschen auf der Welt und in Europa werden immer stärker und vielfältiger.

Bei den letzten Wahlen in Frankreich, den Niederlanden, Schweden und Ungarn funktionierte die „Hetze“ wieder. Es bedarf nicht viel, um die Wut und die Verunsicherung aufgrund der Finanz- und Eurokrise, der Sparmaßnahmen sowie der Ohnmacht der Politik in Diskriminierung, Gewalt und Autorität umzulenken. Um in Zukunft die Herausforderungen von Integration und Kapitalismus zu meistern, brauchen wir nicht weniger, sondern mehr Demokratie.



Merkzettel

Wichtige §§ des BetrVG zum Thema Integration

1. Rechte und Pflichten

1.1. Allgemein

- § 2 Stellung der Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber
- § 75 Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen
- § 80 Allgemeine Aufgaben

1.2. Im Einzelnen

1.2.1. Beteiligung

- § 15 Zusammensetzung nach Beschäftigungsarten und Geschlechter
- § 28 Übertragung von Aufgaben auf Ausschüsse
- § 28a Übertragung von Aufgaben auf Arbeitsgruppen

1.2.2. Bildung

- § 37 Ehrenamtliche Tätigkeit, Arbeitsversäumnis
- § 96 Förderung der Berufsbildung
- § 97 Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung
- § 98 Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen

1.2.3. Beschäftigung

- § 92 Personalplanung
- § 93 Ausschreibung von Arbeitsplätzen
- § 94 Personalfragebogen, Beurteilungsgrundsätze
- § 95 Auswahlrichtlinien

1.2.4. Mitbestimmung

- § 87 Mitbestimmungsrechte
- §§ 99 Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen ff.

1.2.5. Kommunikation

- § 74 Grundsätze für die Zusammenarbeit
- §§ 43 Regelmäßige Betriebs- und Abteilungsversammlungen ff.
- § 39 Sprechstunden
- §§ 81bis 86a (Mitwirkungs- und Beschwerderechte des Arbeitnehmers)

2. Betriebsvereinbarungen

- § 77 Durchführung gemeinsamer Beschlüsse, Betriebsvereinbarungen
- § 88 Freiwillige Betriebsvereinbarungen

3. Kosten

- § 40 Kosten und Sachaufwand des Betriebsrats

4. Durchsetzungsmöglichkeiten

- § 23 Verletzung gesetzlicher Pflichten
- §§ 76 Einigungsstelle ff.
- §§ 119 Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder ff.



Foto: Initiative Respekt

Literaturliste

Hüseyin **Aydin**: Migrationspolitik ist Sozialpolitik.

In DGB Migration-Online. 7/2011

<http://www.migration-online.de/beitrag.html?id=7927>

Gewerkschaft Handel Banken und Versicherungen (Hg.)

Unterschiede wahrnehmen – Gemeinsamkeiten stärken.

2000

Renan **Demirkan**: RESPEKT. Heimweh nach Menschlichkeit.

2011

Sebastian **Friedrich (Hg.)**: Rassismus in der

Leistungsgesellschaft. 2011

Bertold **Huber**, Detlef **Wetzel (Hg.)**:

Junge Generationen. 2011

Willi **Mernyi**, Michael **Niedermaier**:

Demagogen entzaubern. 2010

Hilal **Sezgin (Hg.)**: Manifest der Vielen. 2011

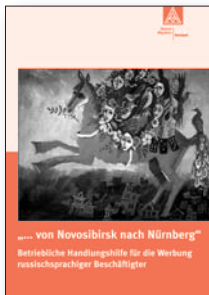
Petra **Wlecklik**: Konsequente Gleichstellungspolitik –
ein Beitrag zu mehr Demokratie.

In: Frieden & Wissenschaft 1/2011

IGMigration erscheint drei Mal pro Jahr und informiert über aktuell anstehende Fragen zur Gleichstellung, Staatsangehörigkeit und der Integration in Gesellschaft, Politik und in den Betrieben.



Arbeitsmaterialien des Ressorts Migration/Integration für die betriebliche und gewerkschaftliche Arbeit



„... von Novosibirsk nach Nürnberg“
– Betriebliche Handlungshilfe für die
Werbung russischsprachiger Beschäftigter
(beziehbar über Extra- und Intranet). Mit
dieser Broschüre werden Betriebsräten,
Jugendvertretungen und Vertrauensleuten
wichtige Informationen an die Hand gegeben,
um russischsprachige Beschäftigte

verstärkt für die IG Metall und unsere gemeinsamen Ziele zu gewinnen. Die kostenlose betriebliche Handlungshilfe kann gegen Versandkosten bei Arvato bestellt werden.

IG Metall-Beitrittserklärungen

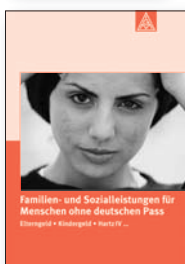
(beziehbar über Extra- und Intranet) in türkischer, russischer, kroatischer, englischer, polnischer, serbischer Sprache als [PDF](#).



Als Mitglied hat man es besser
(beziehbar über Extra- und Intranet) in
türkischer, russischer, kroatischer,
englischer, polnischer, serbischer,
deutscher Sprache als [PDF](#).



Leistungen der IG Metall
(beziehbar über Extra- und Intranet)
in türkischer, russischer, kroatischer,
englischer, polnischer, serbischer,
deutscher Sprache als [PDF](#).



Familien- und Sozialleistungen für
Menschen ohne deutschen Pass
Die Broschüre erläutert, welche Ansprüche
auf Familien- und Sozialleistungen für
Nicht-Deutsche bestehen. Ressort Migration/Integration, Ressort Frauen- und Gleichstellungspolitik.

Fremdsprachige Broschüren zum Thema Arbeitslosigkeit
(beziehbar über Extra- und Intranet oder als Druckvorlage beim Ressort Migration/Integration). Um die Mitglieder-Halterarbeit unter den Mitgliedern mit Migrationshintergrund durch bessere Bindung zu stärken, stellt das Ressort Migration/Integration weitere Materialien zur Verfügung. Es handelt sich hierbei um Broschüren in mehreren Sprachen zum Thema Arbeitslosigkeit.

Arbeitslosigkeit droht – was tun? In türkischer, russischer, kroatischer, polnischer, serbischer, deutscher Sprache als [PDF](#).

Infos und Tipps zum Arbeitslosengeld I – in türkischer, russischer, kroatischer, polnischer, serbischer, deutscher Sprache als [PDF](#).

Arbeitslos vor der Rente – in türkischer, russischer, kroatischer, polnischer, serbischer, deutscher Sprache als [PDF](#).



Mutterschutz in fünf Fremdsprachen
(beziehbar über Extra- und Intranet oder als Druckvorlage beim Ressort Migration/Integration). Jede berufstätige Frau hat Anspruch auf Anwendung des Mutterschutzgesetzes. Doch was sagt das Gesetz im Detail? Was gilt es für werdende Mütter zu beachten? Eine Broschüre, die diese Fragen beantwortet, ist in den Sprachen Kroatisch, Russisch, Polnisch, Serbisch, Türkisch und Deutsch erhältlich als [PDF](#).



Fair Liehen? – Ratgeber für Beschäftigte in Leiharbeit
(beziehbar über Intra- und Extranet) in türkischer, russischer, englischer, deutscher Sprache als [PDF](#).



Für eine solidarische Gesellschaft –
Gegen Rassismus und Ausgrenzung!
(beziehbar über das Ressort Migration/Integration). Die Broschüre enthält Erläuterungen zu den auf der 8. Bundesmigrationskonferenz behandelten Themen.

Impressum

Herausgeber:

IG Metall Vorstand

Funktionsbereich:

Zielgruppenarbeit und Gleichstellung

Ressort Migration/Integration

Konzeption:

Hüseyin Aydin und Petra Wlecklik

Texte:

Petra Wlecklik, IG Metall

PreWiTec, Wuppertal

Gestaltung:

kus-design, Mannheim

Titelbild: Aquarell von Hermann Herold

Druck:

Druckhaus Dresden GmbH

www.igmetall.de

23626-38109