

Ausgabe
1/08

Informationen für interkulturelle und
interessierte deutsche Mitglieder

Nationaler Integrationsplan – Keine historische Wende, dennoch wichtiger Baustein

 Zwei Jahre nach dem 1. Integrationsgipfel haben der DGB und die Gewerkschaften, die an der Umsetzung des Integrationsplanes mitgearbeitet haben, eine erste Zwischenbilanz gezogen. Eine historische Wende zur Einwanderungsgesellschaft ist mit dem Nationalen Integrationsplan (NIP) nicht verbunden. Dennoch ist der Integrationsplan ein wichtiger Baustein, der umgesetzt und weiterentwickelt werden muss. Zu kritisieren ist, dass insbesondere rechtliche und politische Rahmenbedingungen ausgeblendet wurden.

Schon bei der Zielsetzung gibt es erhebliche Unterschiede zwischen uns Gewerkschaften und der Bundesregierung. Wir betonen ausdrücklich die Notwendigkeit sowie die Chancen von Migration und fordern, Partizipation und Chancengleichheit für Migrantinnen und Migranten zu verbessern. Die Bundesregierung hingegen setzt vor allem auf die Beseitigung vermeintlich vorhandener Defizite auf Seiten derselben.

Die IG BCE hat sich mit dem DGB, der IG Metall und der GEW zusammen bei der Entwicklung des NIP auf die zentralen Felder Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarkt konzentriert und in der Arbeitsgruppe 3 »Gute Bildung und Ausbildung sichern, Arbeitsmarktchancen erhöhen« ihre Empfehlungen eingebracht und Selbstverpflichtungen übernommen.

Spätestens seit der ersten PISA-Untersuchung wissen alle, dass der erfolgreiche Schulbesuch in Deutschland besonders von der sozialen und ethnischen Herkunft abhängig ist, doch trotz aller wissenschaftlichen Belege hat sich seither nichts grundlegend verändert. Notwendig ist ein Bildungssystem, das allen jungen und älteren Menschen vom Kindergarten bis zur Aus- und Weiterbildung das Recht auf Bildung und Ausbildung garantiert und

gleiche Teilhabechancen bietet. Doch davon ist man weit entfernt.

Damit der für die Integration so wichtige Kindergartenbesuch nicht weiter vom Geldbeutel der Eltern abhängt, muss der Besuch schrittweise beitragsfrei gemacht werden. Darüber hinaus ist eine verstärkte interkulturelle Aus- und Weiterbildung der Erzieherinnen und Erzieher sowie der Lehrkräfte erforderlich.

Überwunden werden muss auch die frühe Aufteilung der Schülerinnen und Schüler auf verschiedene Bildungsgänge und Schulformen. Wer auf der Hauptschule landet, hat von vornherein schlechte Karten. Deshalb fordern wir eine gemeinsame Schule für alle, in der die Kinder möglichst lange mit- und voneinander lernen.

Jugendliche mit Migrationshintergrund sind gegenüber deutschen Jugendlichen auch beim Einstieg in die Ausbildung benachteiligt – trotz gleicher schulischer Leistungen. Viele Unternehmen und Arbeitgeberverbände unterstellen immer wieder die mangelnde Ausbildungsfähigkeit der Jugendlichen und schrauben gleichzeitig die Einstiegsanforderungen hoch. Die IG BCE ist der Auffassung, dass tarifliche Lösungen, die Jugendlichen mit schlechten Startchancen einen Einstieg in die Ausbildung ermöglichen, weitaus sinnvoller sind als die bestehende staatliche Förderung von Einstiegspraktika. Bereits 1977 hat die IG BCE einen grundlegenden Tarifvertrag abgeschlossen, um benachteiligte Jugendliche zu fördern. Zweck dieses Tarifvertrages ist es, Jugendlichen, die keinen Ausbildungsvertrag haben, Fertigkeiten zu vermitteln, die sie anschließend zur Aufnahme einer Ausbildung oder einer beruflichen Tätigkeit befähigen. Dazu gehören ausdrücklich auch Jugendliche mit Migrationshintergrund.

Von der gemeinsamen Initiative in der chemischen Industrie sind zwischen 2000 und 2006 insgesamt 1.400 Jugendliche gefördert worden. Im Anschluss haben rund 80% entweder eine Ausbildung begonnen (71%), eine weiterführende Schule besucht (5%), direkt einen Arbeits-

platz angetreten (2%) oder eine sonstige Anschlussmaßnahme begonnen (2%).

Wir fordern daher von der Bundesregierung, diese Tarifverträge aktiv zu unterstützen und nicht allein auf Praktika zu setzen.

Um in den Betrieben Diskriminierung entgegenzutreten und die Chancengleichheit zu verbessern, haben Betriebsräte in vielen Unternehmen – vor allem in der Chemie-, Metall- und Elektroindustrie – Vereinbarungen zur Gleichbehandlung abgeschlossen. Im Bereich der IG BCE beispielsweise bei Ruhrkohle AG, Sanofi Aventis, Evonik (Infracor Degussa), Sasol Wax, Rpc Wiko und Petrofer Chemie. Mit diesen Betriebsvereinbarungen werden nicht nur Zeichen gesetzt, sondern auch klare Regeln geschaffen.

Durch den Abbau von Arbeitsplätzen im gewerblichen Bereich und bei gering qualifizierten Tätigkeiten sind Migrantinnen und Migranten überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen, ihnen fehlt die passgenaue Weiterqualifizierung. Es ist nicht nachvollziehbar, dass die Unternehmen einerseits Fachkräftemangel beklagen, gleichzeitig aber ihre Anstrengungen bei der Fort- und Weiterbildung zurückfahren. Nur noch die Hälfte aller Betriebe bietet ihren Beschäftigten entsprechende Maßnahmen an. Dabei gibt es sogar finanzielle Unterstützung von der Bundesagentur für Arbeit. Über das Programm »Weiterbildung gering Qualifizierter und Älterer in Unternehmen« (WeGebAU) können die Weiterbildungskosten finanziert und Entgeltzuschüsse gewährt werden.

Zu den nicht im Integrationsplan enthaltenen Handlungsfeldern gehören die Einbürgerung, die Beteiligung an Wahlen sowie die Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung.

Ab dem 1. September 2008 gilt ein bundeseinheitlicher Einbürgerungstest. Die IG BCE fordert Erleichterungen bei der Einbürgerung ohne Aufgabe der bisherigen Staatsangehörigkeit. Der Aufbau zusätzlicher Hürden ist nicht förderlich. Außerdem fordern wir das Kommunale Wahlrecht für alle, die sich seit fünf Jah-

ren rechtmäßig in Deutschland aufhalten.

Eine nachhaltige gesellschaftliche und ökonomische Integration der Migrantinnen und Migranten ist nur dann zu erreichen, wenn sie mit all ihren kulturellen Wurzeln anerkannt werden. Zweisprachigkeit und bikulturelle Erfahrungen sind in der globalisierten Welt ein Schatz, dessen sich die deutsche Gesellschaft endlich bewusst werden muss. Deshalb muss auch alles getan werden, um die bis weit in die Mitte der Gesellschaft reichende Fremdenfeindlichkeit zu bekämpfen.

Giovanni Pollice

Piano nazionale d'integrazione – Non una svolta storica, ma comunque un importante tassello



Due anni dopo il primo vertice sull'integrazione, il DGB ed i sindacati che hanno collaborato all'attuazione del piano per l'integrazione, hanno stilato un primo bilancio parziale.

Il piano nazionale d'integrazione (PNI) non ha comportato una svolta storica. Nonostante ciò esso rappresenta un importante tassello che deve essere attuato e ulteriormente sviluppato. In particolare è da criticare che tutta una serie di condizioni giuridiche e politiche non sono state prese in considerazione.

Già per quanto riguarda le finalità vi sono notevoli differenze tra noi del sindacato ed il governo federale. Ribadiamo espressamente che per il nostro paese l'immigrazione non è solo una necessità, ma offre anche grandi opportunità. Chiediamo quindi un miglioramento delle condizioni per più partecipazione e parità di opportunità per i migranti. Il governo federale invece punta soprattutto all'eliminazione di presunti deficit presenti nella comunità dei migranti.

Nell'elaborazione del PNI la IG BCE si è concentrata, assieme al DGB, la IG Metall e la GEW, sulle questioni centrali riguardanti l'istruzione, la formazione ed il mercato del lavoro, e ha fatto valere le proprie proposte nel gruppo di lavoro 3 „Assicurare buona istruzione e formazione per aumentare le opportunità sul mercato del lavoro“, assumendosi anche le proprie responsabilità.

Dai risultati degli studi PISA sappiamo tutti che il successo scolastico dipende in Germania in modo particolare dalla propria appartenenza sociale e dalla provenienza etnica. Nonostante vi siano numerosi studi scientifici che avvalorano que-

sta tesi, non vi sono stati cambiamenti significativi negli ultimi anni. È indispensabile avere un sistema d'istruzione e formazione che garantisce a giovani e meno giovani, dalla scuola materna fino alla formazione professionale, il diritto all'istruzione e alla formazione professionale, assicurando parità di opportunità. Siamo ancora ben lontani dal raggiungimento di questo obiettivo.

Al fine di non far dipendere l'accesso alle scuole materne dal portafoglio dei genitori, è necessario eliminare passo per passo le tasse di iscrizione. Oltre a ciò è indispensabile una maggiore formazione interculturale del personale pedagogico.

Bisogna inoltre superare anche la selezione precoce – e quindi la suddivisione in diversi istituti scolastici – degli studenti. Chi finisce nella Hauptschule parte già svantaggiato. Per questo motivo chiediamo una scuola comune per tutti quanti, che dia a tutti la possibilità di imparare gli uni dagli altri.

I giovani con retroterra migratorio sono svantaggiati – a parità di risultati scolastici - se confrontati con i giovani tedeschi, anche per quanto riguarda l'ingresso nel mondo della formazione professionale. Molte imprese e le relative associazioni di categoria lamentano la scarsa propensione dei giovani a formarsi, aumentando però contemporaneamente i requisiti richiesti per accedere alla formazione. La IG BCE ritiene che le soluzioni in ambito di contrattazione collettiva, che aiutano i giovani più svantaggiati ad accedere alla formazione, siano più utili rispetto alle misure statali esistenti che incentivano gli stage di prova.

Già nel 1977 la IG BCE ha stipulato un accordo collettivo per sostenere i giovani più svantaggiati. La finalità di questo contratto collettivo è quello di trasferire a giovani privi di un contratto di formazione delle capacità lavorative che diano loro poi la possibilità di intraprendere un percorso formativo o lavorativo. I giovani con retroterra migratorio fanno esplicitamente parte di questa categoria.

Tra il 2000 ed il 2006 questo progetto comune ha sostenuto, nell'industria chimica, complessivamente 1.400 giovani. Circa l'80% di questi hanno o intrapreso un percorso di formazione professionale (71%), frequentato un istituto scolastico professionale (5%), iniziato direttamente a svolgere un'attività lavorativa (2%) o comunque usufruito di una forma di ulteriore qualificazione (2%). Chiediamo quindi al Governo federale di supportare attivamente questo tipo di contrattazione collettiva e di non concentrarsi esclusivamente sugli stage.

Al fine di affrontare ogni forma di discriminazioni all'interno delle aziende e per migliorare le pari opportunità, i consigli d'azienda hanno stipulato in molte aziende – in particolare nel settore chimico,

metallurgico ed elettrico – degli accordi per il pari trattamento. Per quanto riguarda i settori di competenza della IG BCE questo è avvenuto in imprese quali la Ruhrkohle AG, Sanofi Aventis, Evonik (Infracor Degussa), Sasol Wax, RPC Wiko e Petrofer Chemie. Questi accordi aziendali non servono solo come esempio, ma anche a statuire regole chiare e certe.

Con la razionalizzazione di posti di lavoro nel commercio e nelle attività con bassi livelli di qualifica i migranti vengono colpiti in maniera più che proporzionale dalla disoccupazione, in quanto spesso difettano delle giuste qualificazioni. Non è comprensibile che da un lato le imprese lamentino la mancanza di lavoratori specializzati, quando poi sono le stesse a ridurre i propri sforzi per la formazione. Solo la metà delle aziende offre ai propri dipendenti delle misure di qualificazione, nonostante vi siano degli incentivi dell'Agenzia Federale del Lavoro. Attraverso il progetto „Formazione di persone con bassi livelli di qualifica e di lavoratori anziani nelle imprese (WeGebAU)“ è possibile ricevere dei finanziamenti per la formazione e dei sussidi per la retribuzione.

Il Piano per l'integrazione non tocca temi quali la naturalizzazione, la partecipazione al voto e la lotta contro il razzismo e la discriminazione.

Il 1. settembre 2008 è entrato in vigore un test nazionale per l'accesso alla cittadinanza. La IG BCE chiede che l'accesso alla cittadinanza tedesca sia reso più facile e che non abbia come requisito la rinuncia della propria cittadinanza d'origine. Elevare ulteriori ostacoli sicuramente non aiuta. Chiediamo inoltre il voto amministrativo per tutti coloro i quali sono residenti in Germania da 5 anni.

L'integrazione sociale ed economica efficace dei migranti può essere raggiunta solo con il riconoscimento delle loro radici culturali. Il bilinguismo e le esperienze biculturali sono, nel mondo globalizzato, un tesoro di cui la società tedesca deve finalmente prendere atto. Per questa ragione è necessario fare di tutto per combattere la xenofobia che è presente nella società.

Giovanni Pollice

Plan Nacional de Integración – No un cambio histórico pero sí un elemento importante



Dos años después de la 1.^a cumbre de integración, la DGB y los sindicatos, que han colaborado en la puesta en práctica del plan de integración, han realiza-

do un primer balance provisional. El Plan Nacional de Integración (PNI) no supone un cambio histórico hacia la sociedad de inmigración. Pero el plan de integración es un elemento importante que ha de ponerse en práctica y seguir desarrollando. Se ha de criticar sobre todo que las condiciones marco jurídicas y políticas han quedado totalmente al margen, es decir, no se han cuestionado.

Ya en la definición de objetivos existen diferencias considerables entre nosotros como sindicatos y el Gobierno federal. Nosotros subrayamos expresamente la necesidad de la inmigración y las oportunidades que ésta ofrece, y exigimos que se mejore el nivel de participación y la igualdad de oportunidades de los hombres y mujeres inmigrantes. El Gobierno federal, por el contrario, apuesta sobre todo por hacer frente a los déficits presuntamente existentes en los inmigrantes.

A la hora de desarrollar el PNI, el IG BCE se ha centrado, junto con la DGB y los sindicatos IG Metall y GEW (el sindicato de docentes), en los campos de formación escolar y profesional y en el mercado de trabajo, y ha aportado sus recomendaciones y asumido compromisos voluntarios en el grupo de trabajo 3, denominado «Asegurar una buena formación escolar y profesional y aumentar las oportunidades en el mercado de trabajo».

A más tardar desde la publicación del primer informe PISA todos saben que el éxito de la trayectoria escolar depende en Alemania sobre todo de la procedencia social y étnica pero, a pesar de todas las pruebas científicas, prácticamente nada ha cambiado desde entonces. Se precisa un sistema educativo que garantice el derecho a formación escolar y profesional de todas las personas y ofrezca idénticas oportunidades de participación a jóvenes y mayores, desde el jardín de infancia hasta la formación profesional y continua. Pero eso aún queda muy lejos.

Para que la asistencia al jardín de infancia, tan importante para la integración, no siga dependiendo del bolsillo de los padres, dicha asistencia se debe ir convirtiendo poco a poco en gratuita. Además se precisa una mejor formación y perfeccionamiento interculturales de los educadores y de todo el personal docente.

Se ha de acabar asimismo con la separación, a tan pronta edad, de los y las escolares en distintos itinerarios formativos. Quien en Alemania aterriza en la escuela de enseñanza general básica (Hauptschule), lo tiene difícil desde un principio. Por eso exigimos una escuela común para todos, en la que niños y niñas puedan aprender durante el mayor

tiempo posible unos de otros y todos ellos en común.

Los jóvenes con trasfondo migratorio resultan perjudicados frente a los jóvenes alemanes al acceder a la formación profesional, y ello a pesar de tener idénticos rendimientos escolares. Muchas empresas y asociaciones empresariales prejuzgan una y otra vez la supuesta falta de capacidad de formarse de los jóvenes y al mismo tiempo endurecen los requisitos para acceder a dicha formación. El IG BCE es de la opinión de que establecer soluciones por convenio colectivo que permitan a los jóvenes con menores oportunidades de partida un acceso a la formación profesional tiene bastante más sentido que la promoción estatal de prácticas de acceso, como actualmente se realizan. El IG BCE suscribió ya en 1977 un convenio colectivo básico para promocionar a los jóvenes desfavorecidos. El objetivo de dicho convenio colectivo consiste en permitir adquirir habilidades a aquellos jóvenes que no tienen un contrato de aprendizaje, que más tarde los capaciten para acceder a una formación profesional o a una actividad laboral. A este grupo pertenecen también expresamente los jóvenes con trasfondo migratorio.

La iniciativa conjunta en la industria química ha promocionado entre los años 2000 y 2006 a un total de 1.400 jóvenes. Tras estas medidas de apoyo, alrededor del 80% o bien han iniciado una formación profesional (71%), o han asistido a una escuela de un nivel superior (5%), han accedido directamente a un puesto de trabajo (2%) o han continuado con otra medida de promoción (2%).

Por ello exigimos del Gobierno federal que apoye explícitamente dichos convenios colectivos y no apueste únicamente por prácticas.

Para hacer frente a la discriminación en los centros de trabajo y mejorar la igualdad de oportunidades, los comités de empresa de muchas empresas, sobre todo de la química, el metal y la industria eléctrica, han suscrito acuerdos de empresa para la igualdad de trato; en el ámbito del sindicato IG BCE, por ejemplo, empresas como Ruhrkohle AG, Sanofi Aventis, Evonik (Infracor Degussa), Sasol Wax, Rpc Wiko y Petrofer Chemie. Con estos acuerdos de empresa no sólo se sientan precedentes sino que también se establecen normas claras.

La supresión de puestos de trabajo en el sector industrial y en actividades de escasa cualificación ha supuesto para los y las emigrantes verse afectados muy especialmente por el desempleo, y tampoco tienen acceso a una cualificación específica a su medida. No se puede entender que las empresas, por una parte, se quejen de la escasez de

mano de obra cualificada pero, por la otra, reduzcan sus esfuerzos en la formación continua y el perfeccionamiento. Ya sólo la mitad de todos los centros de trabajo ofrecen a sus trabajadores medidas específicas de este tipo, y ello incluso a pesar de que la Oficina Federal de Empleo proporciona ayuda económica. A través del programa «Weiterbildung gering Qualifizierter und Älterer in Unternehmen» (WeGebAU) se pueden financiar los costes de las medidas de formación y obtener ayudas a la remuneración de los participantes.

Entre los campos de actuación no contenidos en el Plan de Integración se encuentran la nacionalización, la participación en elecciones y la lucha contra el racismo y la discriminación.

A partir del 1 de septiembre de 2008 habrá un test para la nacionalización idéntico en todo el país. El IG BCE reclama que se facilite la posibilidad de nacionalizarse alemán sin tener que renunciar a la nacionalidad anterior. El establecer obstáculos adicionales no ayuda en nada. Asimismo reivindicamos el derecho al voto en elecciones municipales para todos aquéllos que lleven residiendo legalmente cinco años en Alemania.

Una integración social y económica duradera de los y las inmigrantes sólo se logrará si se acepta a estas personas con todas sus raíces culturales. En el mundo globalizado, el bilingüismo y las experiencias biculturales representan un tesoro del que la sociedad alemana se tiene que apercebir de una vez. Por eso hay que hacer realmente todo lo posible para combatir la xenofobia que existe en toda la sociedad.

Giovanni Pollice

Plano de integração – não é uma mudança histórica mas apesar disso é uma pedra de construção



Dois anos passados sobre a primeira cimeira da integração, a DGB e os sindicatos, que em conjunto colaboraram na aplicação do plano de integração, tiram o primeiro balancete. Uma viragem histórica para com uma sociedade de emigração não está ligada com com o plano nacional da integração (NIP). Todavía o plano de integração é uma pedra de construção importante que tem de ser aplicada e continuar a ser desenvolvida. O uso da crítica dirige-se particularmente ao facto de os quadros de condições política e de direito terem desaparecido gradualmente.

As grandes diferenças entre os sindicatos e o Governo começam logo nos objectivos. Nós sublinhamos categoricamente a necessidade bem como as oportunidades dos emigrantes, e exigimos melhoria na participação e igualdade de oportunidades para as e os emigrantes. O Governo Federal, pelo contrário, acima de tudo aposta na eliminação de défices pressopostos no lado dos mesmos.

O IG BCE (Sindicato Industrial da Construção, Química, Electricidade) juntamente com a DGB, IG Metall e GEW (Sindicato da Educação e Ciência) trabalharam em conjunto no desenvolvimento do NIP, particularmente no campo do ensino, formação e mercado de trabalho. A sua participação no grupo de trabalho 3 esteve concentrada no tema "Assegurar um bom ensino e boa formação e aumentar as oportunidades no mercado de trabalho", onde apresentaram as suas recomendações e assumiram os seus compromissos.

Desde o tempo que vem de longe da primeira investigação PISA que todos sabem que o êxito na participação escolar na Alemanha está particularmente dependente das origens social e étnica, mas apesar de todas as justificações científicas basicamente nada se alterou desde então. A necessidade é um sistema de ensino que, acima de tudo, assegure a todos os jovens e idosos a garantia de direito de ensino e formação, desde o jardim de infância até à formação final e sua ampliação e que ao mesmo tempo lhes garanta a igualdade de oportunidades de participação. Mas isto está ainda muito distante.

Para que a participação das crianças no jardim de infância não continue dependendo do bolso dos pais, é necessário a passo e passo introduzir a participação gratuita. Ao lado disso é indispensável o reforço da formação e formação contínua intercultural dos formandos e dos professores.

Também é necessário ultrapassar a separação de alunas e alunos nos diferentes passos da formação e formas de ensino. Quem cai na escola básica tem logo à partida más cartas no baralho. Por isso exigimos uma escola comum para todos, onde as crianças aprendam umas com as outras o máximo de tempo possível.

Os jovens sob o cenário da emigração, em comparação com os alemães, também têm desvantagem no acesso à formação –apesar dos mesmos aproveitamentos escolares-. Muitos patrões e associações do patronato atribuem repetidamente as insuficientes qualidades de formação aos jovens e ao mesmo tempo apertam ao máximo a porca ao parafuso nas exigências para o acesso à formação. O IG BCE é de parecer que soluções tarifárias, que possibilitam aos jovens com fracas possibilidades de êxito o

acesso a uma formação, são de longe mais razoáveis do que as existentes promoções estatais praticadas neste campo. O IG BCE assinou um acordo tarifário básico já em 1977 para promover os jovens em situação de desvantagem. O fim deste acordo destina-se a transmitir capacidade aos jovens sem contrato de formação, de maneira a que consigam por fim entrar numa formação profissional ou numa actividade profissional. Neste campo também participam jovens sob o cenário da emigração.

Entre os anos 2000 e 2006 foram promovidos 1.400 jovens no âmbito da iniciativa comum na indústria química. A seguir, cerca de 80% iniciaram uma formação profissional (71%) ou frequentaram uma escola de ensino superior (5%), ou ainda obtiveram directamente um posto de trabalho (2%), ou então seguiram outras formas de medidas de formação (2%).

Por isso exigimos ao Governo federal que apoie activamente este acordo tarifário e não apenas que promova práticas.

Para enfrentar discriminações na empresa e melhorar a igualdade de oportunidades, os Conselhos de Empresa em muitas empresas –particularmente no sector das indústria química, metalúrgica e da electricidade- fecharam acordos para a igualdade de tratamento. No sector do IG BCE, isto, por exemplo, aconteceu nas empresas Ruhrkohle AG, Sanofi Aventis, Evonik (Infracor Degussa), Sasol, Wax, RPC Wico e Petrofer Chemie. Com estes acordos tarifários não se lançam apenas sinais mas também se criam regras claras.

Devido à desmontagem de postos de trabalho no sector industrial e às reduzidas actividades qualificadas, as e os emigrantes são desproporcionalmente atingidos com o desemprego; falta-lhes uma reciclagem profissional adequada. Não se pode compreender como os patrões se queixem da falta de mão-de-obra qualificada e ao mesmo tempo retrocedam os esforços na condução de formação e ampliação profissional. Apenas metade das empresas oferecem ao seu pessoal medidas adequadas neste campo. Para isso existe mesmo apoio financeiro do Instituto Federal para o Trabalho. Através do programa "Formação contínua para Trabalhadores com pouca formação e Trabalhadores mais idosos nas Empresas" (WeGebAU) podem subsidiar-se outras despesas com a formação e serem reconhecidos subsídios salariais.

Entre os campos de acção que não fazem parte do plano de integração aparecem a naturalização, a participação em eleições, bem como a luta contra o racismo e discriminação. A partir de 1 de Setembro de 2008 funciona um teste uniforme para a naturalização em todo o território alemão. O IG BCE exige facilidades para a naturalização, sem perda

da actual nacionalidade. Não são necessários obstáculos adicionais. Além disso exigimos o direito eleitoral comunal para todos os que se encontram legalmente na Alemanha há 5 anos.

Uma integração eficaz, social e económica das e dos emigrantes só se consegue se forem reconhecidos com todas as suas raízes culturais. A bilíngue e as experiências biculturais são um tesouro do mundo globalizado, do qual a sociedade alemã tem que ter finalmente em consciência. Por isso tudo deve ser feito para se lutar contra a xenofobia que se estende no da sociedade.

Giovanni Pollice

Ehemaliges Jugoslawien

Nacionalni plan integracije – nije istorijska prekretnica, ali ipak važan udio

Dvije godine nakon 1. vrha integracije, Savez sindikata (DGB) i strukovni sindikati koji su radili na primjeni Plana integracije, izvukli su prvu međubilansu. Istorijska prekretnica za društvo useljavanja nije povezana sa Nacionalnim planom (NIP). Ali ipak je Plan važan oslonac, koji mora da se primjenjuje i dalje razvija. Za kritiko-vati je da su naročito pravni i politički okvirni uvjeti zasjenjeni.

Već kod određivanja cilja postoje znatne razlike između nas sindikata i Savezne vlade. Mi naglašavamo izričito nužnost kao i šanse migracije i zahtijevamo da se poboljša participacija i šanse za jednak tretman migranata. Savezna vlada nasuprot tome insistira prije svega na otklanjanju navodno prisutnih deficita u odnosu na migrante.

Sindikata IG BCE (Rudarstvo, hemija, energija) koncentrirao se zajedno sa DGB-om, IG-Metall-om i GEW-om kod razvoja NIP-a (nacionalni plan integracije) na centralna područja: obrazovanje, izučavanje struka i tržište rada, a u radnoj grupi 3 «osigurati dobro obrazovanje i stručno izučavanje, povećati šanse na tržištu rada». I dalje, sindikat je predložio i preuzeo svoje obaveze.

Najkasnije od vremena prvog PISA-istraživanja zna svako da je uspješno pohađanje škole u Njemačkoj naročito ovisno od socijalnog i etničkog porijekla, ali ipak uprkos svih naučnih dokaza od tada se ništa nije u osnovi promijenilo. Nužan je onaj sistem obrazovanja, koji svim mladim i starijim, od obdaništa do stručnog i daljeg usavršavanja, garantira pravo na obrazovanje i stručno izučavanje i nudi jednake šanse u sudjelovanju. Ipak od toga smo dosta udaljeni.

Da za integraciju tako važno pohađanje dječjih obdaništa ne bi dalje ovisilo od džepa roditelja, to pohađanje mora korak po korak da bude oslobođeno plaćanja. Izvan toga, potrebno je pojačano interkulturalno školovanje i usavršavanje vaspitačica i vaspitača, kao i nastavni kadar.

Takođe mora da se prevaziđe prerana podjela učenika na različite smjerove i školske forme. Onaj ko se zatekne na glavnoj školi (Hauptschule), već unaprijed ima loše karte. Zbog toga mi zahtijevamo zajedničku školu za sve, školu u kojoj djeca po mogućnosti dugo jedno sa drugim i jedni od drugih uče.

Mladi sa migracijskom pozadinom su u odnosu na njemačke mlade zapostavljeni i prilikom polazka na stručno izučavanje (Ausbildung) – uprkos istom školskom uspjehu. Mnoga poduzeća i udruženja poslodavaca pripisuju neprestano nedostatak stručne sposobnosti mladih i istovremeno prestrogo određuju zahtjeve za prijem. Sindikat (IG BCE) smatra da su tarifna rješenja, koja mladima sa lošim šansama za startovanje omogućavaju prijem u stručno obrazovanje daleko razumnija, nego postojeće državno unapređivanje. Već 1979. godine sindikat (IG BCE) je zaključio jedan temeljni tarifni ugovor, da bi zapostavljene unaprijedio. Svrha ovog tarifnog ugovora je da se mladima koji nemaju ugovor za stručno obrazovanje ponude gotova rješenja koja će zaključno po prijemu na stručno obrazovanje ili u stručnoj djelatnosti realizovati. Tome isključivo pripadaju i mladi sa migracijskom pozadinom.

Od strane zajedničke inicijative u hemijskoj industriji, unaprijeđeno je između 2000. i 2006. godine ukupno 1400 mladih. Okruglo 80 % počelo je ili stručnu školu (71 %), nastavilo i dalje pohađati školu (5 %), direktno stupilo na radno mjesto (2 %) ili počelo sa nastavljanjem nekog drugog projekta (Anschlussmaßnahme) (2 %).

Zato mi zahtijevamo od Savezne vlade da ove tarifne ugovore aktivno podrži, a ne da forsira samu praksu.

Da bi se u poduzećima suprotstavilo diskriminaciji i poboljšale šanse za jednak tretman, radnički savjeti su u mnogim poduzećima zaključili dogovore za jednakost (Gleichbehandlung), prije svega u hemijskoj, metalnoj i elektronskoj industriji. U području IG BCE npr. to je kod: Ruhrkohle AG, Sanofi Aventis, Evonik (Infracor Degussa), Sasol Wax, Rpc Wiko i Petrofer Chemie. Ovim dogovorima nije se samo nesto zacrtalo, nego su ostvarena i jasna pravila.

Ukidanjem radnih mjesta u zanatskom području i u djelatnostima sa minimalnom kvalifikacijom, migranti su pogođeni nezaposlenošću nadproporcionalno, njima nedostaje dotična dalja kvalifikacija. Nije svatljivo da se poduzeća s jedne

strane žale na nedostatak stručne radne snage, ali s druge strane istovremeno odbijaju svoje napore za nastavljane daljeg obrazovanja. Još samo polovina svih pogona (Betriebe) nudi svojim zaposlenim odgovarajuće mjere (programe). Pri tome postoji čak i financijska pomoć od Savezne agenture za rad. Preko programa «Nastavljanje obrazovnja neznatno kvalifikovanih i starijih u poduzećima» (WeGebAu), troškovi školovanja mogu se financirati i odobriti novčani dodaci za naknadu troškova.

Područjima obuhvaćenim Planom ne pripadaju: Prijem u državljanstvo, učešće na izborima kao i borba protiv rasizma i diskriminacije. Od 1. septembra 2008. godine uveden je obavezan test na saveznom nivou za prijem u državljanstvo. IG BCE zahtijeva olakšice po pitanju otpusta iz dosadašnjeg državljanstva. Osim toga mi zahtijevamo komunalno pravo izbora za sve one koji imaju neprekidni boravak od 5 godina u Njemačkoj.

Stabilna društvena i ekonomska integracija migranata ostvariće se samo onda, ako oni sa svim svojim kulturalnim korjenima budu priznati. Dvojezičnost i bikulturalna iskustva su u globaliziranom svijetu bogatstvo, čega njemačko društvo najzad mora biti svjesno. Zato bi se moralo sve da učini u borbi protiv mržnje prema strancima, koja uzima maha daleko u širinu društva.

Giovanni Pollice

Ulusal Uyum Planı – Tarihsel bir değişim olmasa da önemli bir yapı taşıdır



Uygulanması için DGB ve sendikalarının da üstünde birlikte çalıştıkları 1. uyum zivresinin yapılmasından bu yana iki yıl geçti. Geçen iki yıl zarfında gerçekleştirilen çalışmalarla ilgili bir ara bilançoju da keza açıkladılar. Göç alan toplumda tarihsel bir değişim için, Ulusal Uyum Planı (NIP) ile bağlantı kurulamaz, ama yine de Ulusal Uyum Planı, uygulanması ve daha da geliştirilmesi zorunlu olan önemli bir yapı taşı niteliğindedir. Özellikle, hukuksal ve politik çerçeve şartlarının planda yer almayışını eleştiriyoruz.

Bir de ulaşılmak istenenler konusunda, biz sendikalarla Federal Hükümet arasında hatırı sayılır farklar mevcuttur. Kadın-erkek göçmenler için katılımcılığın vede fırsat eşitliğinin iyileştirilmesinin gerektiğini sürekli olarak talep etmekteyiz. Federal Hükümet ise aksine, göçmenliğin sözümona noksanlarının giderilmesi hususuna ağırlık vermektedir.

İG BCE, DGB, IG Metall ve GEW ile birlikte, NIP'nin geliştirilmesinde eğitim,

meslek eğitimi ve iş piyasası gibi önemli alanlarda istemlerini dile getirdiler. Çalışma grubu 3'te ise Sendikalar, „iyi eğitimi ve meslek eğitimini gerçekleştiril“, „iş piyasası olanaklarını artır!“ şiarlarıyla tavsiye ve isteklerini ileri sürdüler ve kendi arzularıyla yükümlülüklerini de üstlendiler.

PISA-araştırmalarının açıklanmasından sonra şu gerçeği biliyoruz: Almanya'da başarılı bir öğrenim – eğitim, özellikle sosyal ve etnik kökene dayanmakta olduğunun bilimsel kanıtlanmış olmasına rağmen, o tarihten bu yana esaslı hiçbir değişim olmadığını tespit ediyoruz. Genç olsun yetişkin olsun; çocuk yuvasından başlayan ve sonraki meslek eğitimi sürecinde, mesleği geliştirmede, hasılı tüm eğitim ve meslek eğitiminde hak eşitliği güvencesi ve fırsat eşitliği sağlanmalıdır.

Çocukların yuvaya (Kindergarten) gönderilebilmeleri, ana-babaların cüzdanlarına bağımlı olmaması için, yuvaların giderek parasız duruma kavuşturulmaları zorunludur. Ayrıca, kadın-erkek öğretmen-lerin ve öğretim görevlilerinin meslek öğrenimi ve mesleğin geliştirilmesi tedbirlerinin, kültürler-arası esaslara dayandırılmaları gereklidir.

İlkokuldan sonra çocukların değişik içerikli kollara –üçlü sistem- ayrılmalarının da önüne geçilmesi gerekmektedir. Bu kollardan biri olan (Hauptschule)'ye gönderilen bir çocuğun, daha baştan itibaren şansını kaybettiği bir gerçektir. Bu nedenle sendika olarak biz, çocukların mümkün olduğu kadar birlikte ve birbirinden öğrenerek yetiştirilecekleri birlik okulunda (Gesamtschule) eğitimlerini talep ediyoruz.

Göçmenlik kökenli gençler, aynı okul çalışma sonuçlarına sahibolmalarına rağmen, yerli Alman gençlerin karşısında, meslek öğrenmeye başlama döneminde de haksızlığa uğramakta ve mağdur olmaktadır. Birçok işveren ve işverenler-birlikleri, gençlerin meslek öğrenme yetilerinde noksanlıklardan bahsederken, aynı zamanda onlarda aradıkları düzeylerin çitalarını durmadan yükseğe çekmektedirler. IG BCE'nin düşüncesine göre, toplu sözleşme çözümleri, ki bu sayede bir meslek öğrenme yeri bulma şansları bulunmayan gençlere meslek öğrenme yeri bulunması, mevcut devlet teşviki ile başlangıç staj usulünden daha mantıklıdır. Sendikamız IG BCE, 1977'de bu konuda toplu iş sözleşmesi bağitlayabilmişti. Bahsedilen toplu sözleşmenin amacı, meslek öğrenme kontratına sahibolamayan gençlere beceriler kazandırılarak, sonunda ya bir meslek öğrenme yeri bulmaları yada bir işe girebilmeleridir. Bu kapsamda, bilhassa göçmenlik kökenli gençler düşünül-müştür.

Bu sayede, kimya sanayi dallarının ortak girişimiyle 2000-2006 tarihleri arasında 1.400 genç teşvik edilmiştir. Sonuçta, %80 gençler ya bir meslek öğrenme yeri

buldular (%71), ya bir okula devam edebildiler (%5), ya doğrudan bir iş buldular (%2), yada benzeri olanaklar elde ettiler. Hükümet'ten talebimiz, sendikanın ilgili toplu sözleşme seçeneğine de aktif olarak destek vermesi, sadece staj usulüne bağlanmamasıdır.

İşletmelerde ayrımcılığa karşı gelmek ve fırsat eşitliğini iyileştirmek için, çok sayıda şirketlerde – öncelikle kimya, metal ve elektronik sanayi kollarında görev yapan işyeri temsilcilikleri ile işverenler arasında, eşit ve hakçasına muamele (Gleichbehandlung) esaslarıyla ilgili sözleşmeler bağlanmıştır. Örn. IG BCE kapsamındaki Ruhrkohle AG, Sanofi Aventis, Evonik (Infracor Degussa), Sasol Wax, Rpc Wiko ve Petrofer Chemie şirketlerinde sözleşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu sözleşmelerle sadece konunun gerekliliği vurgulanmamış, aynı zamanda önemli düzenlemeler de hayata geçirilmiştir.

Üretim bölümlerinde yapılan tensikatlarla ve az kalifiye konumundaki işlerde çalışırken işsiz kalan kadın-erkek göçmenler, yüksek oranda bu olumsuzluktan etkilenmişlerdir. Şirketler, bir yandan kalifiye işçi sıkıntısı çektikleri hususunda yakınıyorlar, öbür yandan çalışanların bilgi ve becerilerini ilerletmek için gerekli kurslar ve programları azaltmalarını anlamak zordur doğrusu. İşletmelerinin sadece yarısı çalışanlar için böyle tedbirler almayı sürdürüyorlar. Bu türlü programlara, Federal Çalışma Kurumu (Bundesagentur für Arbeit) tarafından parasal katkı da verilmektedir. „İşletmede az kalifiye durumunda ve yaşı ilerlemiş olan işçilerin meslekseleğitimi“ (WeGebAU) tarafından, oluşan masrafların finanse edilmesinin yanında, katılanların ücretlerine parasal ek ödemeler (Entgeltzuschüsse) de sağlanmaktadır.

Uyum planında değinilmemiş olanlarsa: Vatandaşlığa geçme, seçimlere katılma hakkı, ırkçılık ve ayrımcılıkla mücadele konuları. 1Eylül 2008'den itibaren, tüm Federal Almanya'yı kapsayacak, vatandaşlığa girebilme testi uygulamaya konulacaktır. IG BCE sendikamız, yurttaşlığa girmenin kolaylaştırılmasını ve şimdiye kadarki vatandaşlığın da korunmasını, yani çifte yurttaşlığın kabul edilmesini talep etmektedir. Ek engellerin konulmasının bir yararı olmaz. Ayrıca sendikamız, yasal olarak 5 yıldan beri Almanya'da ikamet eden herkes için, yerel seçimlere katılma hakkı istiyor.

Kadın-erkek tüm göçmenlerin toplumsal ve iktisadi kalıcı uyumunun gerçekleşmesi, onların kültürel saçaklarıyla beraber kabul görmeleriyle olasıdır. İki dillilik ve çok kültürlülük deneyimlerinin, küreselleşmiş dünyada değerli bir hazine olduğunun,

Almanya toplumu tarafından artık bilinmesi zaruridir. Bu nedendir ki, toplum ortalarına kadar sirayet etmiş olan

yabancı düşmanlığına karşı etkili mücadele için, elden gelen her türlü önlem alınmalıdır.

Giovanni Pollice

Εθνικό σχέδιο ενσωμάτωσης – Οχι ιστορική στροφή αλλά ένα σημαντικό βήμα



Δύο χρόνια μετά την πρώτη συνάντηση κορυφής με θέμα την ενσωμάτωση των μεταναστών παραθέτουν η DGB και τα συνδικάτα που συμμετείχαν στην προσπάθεια πραγματοποίησης του σχεδίου ενσωμάτωσης τα πρώτα τους συμπεράσματα. Το εθνικό σχέδιο ενσωμάτωσης δεν αποτέλεσε ιστορική στροφή προς μια κοινωνία μετανάστευσης. Παρ' ολ'αυτά, αποτέλεσε αυτό ένα σημαντικό βήμα και πρέπει να γίνει πράξη και να αναπτυχθεί περαιτέρω. Κριτική πρέπει να ασκήσουμε στο ότι δεν πάρθηκαν υπόψη τα νομικά και πολιτικά πλαίσια και συνθήκες.

Υπάρχουν μεγάλες διαφορές ανάμεσα στα συνδικάτα και την ομοσπονδιακή κυβέρνηση ακόμη και σε ο,τι αφορά τους στόχους. Εμείς τονίζουμε ιδιαίτερα την αναγκαιότητα μετοίκησης και τις δυνατότητες που αυτή προσφέρει και ζητάμε ίσες ευκαιρίες για τους μετανάστες. Η ομοσπονδιακή κυβέρνηση θέτει το κέντρο βάρους κυρίως στην εξάλειψη των αρνητικών πλευρών που τυχόν υπάρχουν.

Το συνδικάτο IG BCE συγκέντρωσε μαζί με την DGB και τα συνδικάτα IG Metall και GEW τις προσπάθειές του στα κεντρικά θέματα παιδεία, εκπαίδευση και αγορά εργασίας και μέσω της ομάδας εργασίας 3 <<εξασφάλιση καλής παιδείας και εκπαίδευσης, καλύτερες δυνατότητες στην αγορά εργασίας>> παρουσίασε τις ιδέες και προτάσεις του και ανέλαβε ευθύνες.

Το αργότερο μετά την πρώτη έκθεση της PISA γνωρίζουμε όλοι, πως η επιτυχία στο σχολείο εξαρτάται στην Γερμανία ιδιαίτερα από την κοινωνική και εθνική καταγωγή, αλλά παρά τις επιστημονικές αποδείξεις δεν άλλαξε στην χώρα μας τίποτε ριζικά. Χρειάζεται ένα εκπαιδευτικό σύστημα που θα εξασφαλίζει σε όλους τους νέους και ηλικιωμένους, από τους παιδικούς σταθμούς μέχρι την επαγγελματική εκπαίδευση και μετεκπαίδευση το δικαίωμα στην μάθηση και εκπαίδευση και θα τους δίνει ίσες δυνατότητες και ευκαιρίες συμμετοχής. Απέχουμε όμως παρά πολύ από την επίτευξη του στόχου αυτού.

Για να μην εξαρτάται η επίσκεψη παιδικού σταθμού από την οικονομική κατάσταση των γονιών, πρέπει σταδιακά να γίνει αυτή ελεύθερη, χωρίς συνδρομή.

Πέρα από αυτό απαιτείται πολυπολιτιστική εκπαίδευση και μετεκπαίδευση του εκπαιδευτικού και νηπιαγωγικού δυναμικού.

Επίσης πρέπει να καταργηθεί ο πολύ νωρίς διαχωρισμός των μαθητών σε διαφορετικά σχολεία. Όποιος επισκέπτεται το λεγόμενο Hauptschule έχει ήδη από την αρχή άσχημα χαρτιά. Γι'αυτό ζητάμε ένα κοινό σχολείο για όλους, στο οποίο θα μαθαίνουν τα παιδιά μαζί και το ένα από το άλλο.

Οι νέοι μετανάστες έχουν ακόμη και κατά την είσοδό τους στην επαγγελματική εκπαίδευση λιγότερες πιθανότητες και δυνατότητες από τους Γερμανούς νέους και ας έχουν το ίδιο καλές σχολικές επιδόσεις. Πολλές επιχειρήσεις υποτιμούν ακόμη τις ικανότητες των νέων για επιτυχή επαγγελματική εκπαίδευση και βάζουν πολύ ψηλές προϋποθέσεις για την είσοδό τους στην επαγγελματική εκπαίδευση. Το συνδικάτο IG BCE είναι της γνώμης, πως λύσεις μέσω συλλογικών συμβάσεων θα προσφέρουν στους νέους που έχουν δυσκολίες περισσότερες δυνατότητες εισόδου στην επαγγελματική ζωή. Ήδη το 1977 έκλεισε το συνδικάτο μας μια θεμελιώδη συλλογική σύμβαση για να προωθήσει νέους που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση. Στόχος αυτής της σύμβασης είναι να δώσει σε νέους χωρίς θέση μαθητείας τις απαραίτητες ικανότητες που απαιτούνται για να μπορέσουν να ξεκινήσουν μια μαθητεία ή επαγγελματική απασχόληση. Σε αυτήν την ομάδα ανήκουν ξεκάθαρα και οι νέοι μετανάστες.

Η κοινή αυτή ενέργεια στην βιομηχανία χημείας προώθησε από το 2000 έως το 2006 συνολικά 1400 νέους ανθρώπους. Το 80% αυτών των νέων ξεκίνησε μια μαθητεία (71%) ή επισκέφθηκε σχολείο μέσης εκπαίδευσης (5%) ή βρήκε αμέσως θέση εργασίας (2%) ή μια άλλη δυνατότητα απασχόλησης (2%). Γι' αυτό εμείς ζητάμε από την ομοσπονδιακή κυβέρνηση να ενισχύσει ενεργά αυτές τις συλλογικές συμβάσεις.

Για να καταπολεμηθεί η άνιση μεταχείριση στις επιχειρήσεις και για να δοθούν ίσες δυνατότητες σε όλους, έκλεισαν συμβουλία προσωπικού σε πολλές επιχειρήσεις – κυρίως στην χημική βιομηχανία, στην βιομηχανία μετάλλου και στην ηλεκτροβιομηχανία – συμφωνίες για ίση μεταχείριση των νέων. Στον τομέα του συνδικάτου IG BCE, για παράδειγμα, στις επιχειρήσεις στις επιχειρήσεις Ruhrkohle AG, Sanofi Aventis, Evonik (Infracor Degussa), Sasol Wax, Rpc Wiko και Petrofer Chemie. Με τις συμφωνίες αυτές σε επίπεδο επιχειρήσεων δεν θέτουμε μόνο σημάδια αλλά ορίζουμε και ξεκάθαρα κανόνες.

Από την κατάργηση θέσεων εργασίας στον βιομηχανικό τομέα και στους τομείς με θέσεις εργασίας που απαιτούν χαμη-

λό επίπεδο εκπαίδευσης και ειδικεύσης πλήττονται δυσανάλογα οι μετανάστες. Τους λείπει η ακριβής μετεκπαίδευση και ειδικεύση. Είναι αντιφατικό το να δηλώνουν οι επιχειρήσεις πως υπάρχει έλλειμμα ειδικευμένου εργατικού δυναμικού και να μειώνουν συγχρόνως τις προσπάθειες τους για ειδικεύση και μετεκπαίδευση. Μόνο οι μισές από τις επιχειρήσεις προσφέρουν στους εργαζόμενους τους ανάλογες δυνατότητες. Παρά το ότι δίνεται οικονομική ενίσχυση από την υπηρεσία ευρέσεων εργασίας, τα έξοδα μετεκπαίδευσης μπορούν να καλυφθούν μέσω του προγράμματος <<Μετεκπαίδευση απόμων με χαμηλή εκπαίδευση και ηλικιωμένων στις επιχειρήσεις>> (WeGebAU). Πέρα από αυτό προσφέρονται και επιδοτήσεις μισθών.

Στο σχέδιο ενσωμάτωσης δεν συμπεριλαμβάνονται οι τομείς πολιτογράφησης, συμμετοχής στις εκλογές, καθώς επίσης και το θέμα καταπολέμησης του ρατσισμού και των διακρίσεων. Από την 1^η Σεπτέμβρη 2007 απαιτείται για την απόκτηση γερμανικής υπηκοότητας το λεγόμενο Einbürgerungstest. Το συνδικάτο IG BCE ζητάει διευκολύνσεις για τους μετοίκους για την απόκτηση της γερμανικής υπηκοότητας χωρίς απώλεια της προηγούμενης. Επιπλέον εμπόδια δεν βοηθούν. Πέρα από αυτό, ζητάμε το εκλογικό δικαίωμα στις δημοτικές εκλογές για μετανάστες που ζουν πάνω από 5 χρόνια νόμιμα στην Γερμανία.

Μια μακροπρόθεσμα σταθερή κοινωνική και οικονομική ενσωμάτωση μεταναστών μπορεί να επιτευχθεί μόνο όταν αναγνωρισθούν αυτοί με όλες τους τις πολιτιστικές ρίζες. Διγλωσσία και διπολιτιστικές εμπειρίες αποτελούν στον παγκοσμιοποιημένο κόσμο έναν θησαυρό, το οποίο η γερμανική κοινωνία πρέπει επιτέλους να συνειδητοποιήσει. Γι' αυτό πρέπει να κάνουμε ο,τι το δυνατό για να καταπολεμήσουμε την εχθρότητα κατά των αλλοδαπών που υπάρχει βαθειά στην κοινωνία μας.

Giovanni Pollice

Plan d'intégration national – pas de tournant historique, pourtant, un module important

 Deux ans après le 1er sommet d'intégration le DGB et les syndicats, qui ont coopéré à la modification du plan d'intégration, ont tiré le premier bilan intermédiaire. Un tournant historique vers la société d'immigration n'est pas lié au plan d'intégration national (NIP) Pourtant, le plan d'intégration est un module important qui doit être mis en pratique et être développé. Reste à critiquer, qu'en parti-

culier les conditions générales légales et politiques ont été dissimulées.

Déjà lors de l'objectif, il existait d'importantes différences, entre nous les syndicats et le gouvernement fédéral. Nous insistons sur la nécessité et les possibilités de migration et exigeons d'améliorer la participation et l'égalité des chances pour les migrants(e). Le gouvernement fédéral mise au contraire en particulier sur l'élimination de soi-disant déficits existants de ce même côté.

L'IG BCE, en union avec le DGB, l'IG Metall et le GEW - s'est concentré lors du développement du NIP, sur les principaux champs de l'éducation, de l'enseignement et du marché du travail. Et dans le groupe de travail 3 «garantir une bonne formation, augmenter les chances sur le marché du travail», il a apporté ses recommandations et assumé ses engagements.

Au plus tard depuis la première enquête PISA, tous savent qu'en Allemagne une scolarisation couronnée de succès, dépend notamment de l'origine sociale et ethnique, mais malgré toutes les preuves scientifiques, rien n'a fondamentalement changé depuis. Un système de formation qui garantit le droit sur la formation et l'apprentissage à toutes les personnes - jeunes et moins jeunes, de la maternelle jusqu'à l'apprentissage et la formation professionnelle - offre la même chance de participation, est nécessaire. Mais on en est très loin.

Pour que la fréquentation de l'école maternelle, si importante pour l'intégration, ne dépende plus du porte-monnaie des parents, elle doit être progressivement exonérée de cotisation. En outre, un renforcement de la formation interculturelle et la formation continue des éducatrices et éducateurs et des enseignants, est nécessaire.

La répartition prématurée des élèves vers les différentes filières de formations et écoles, doit aussi être surmontée. Qui se retrouve à l'école secondaire, possède d'entrée de jeu de mauvaises cartes. C'est pourquoi, nous réclamons une école commune pour tous, dans lesquelles les enfants apprennent aussi longtemps que possible côte à côte et les uns des autres.

Les adolescents avec fond de migration sont également désavantagés par rapport aux jeunes allemands lors de l'entrée dans l'apprentissage - malgré les mêmes résultats scolaires. Beaucoup d'entreprises et syndicats patronaux prétendent continuellement d'une capacité d'apprentissage déficiente des jeunes et en même temps augmentent les exigences d'entrée. L'IG BCE pense que les solutions tarifaires qui offrent une entrée en apprentissage aux jeunes ayant de mauvaises chances de départ, sont beaucoup plus rationnelles que l'encouragement de l'Etat existant, sur

les stages d'entrée. Déjà en 1977, l'IG BCE a conclu un contrat collectif de base pour encourager les jeunes désavantagés. Le but de ce contrat collectif est de procurer, aux jeunes qui n'ont aucun contrat d'apprentissage, des prédispositions, qui ensuite les qualifient à être apte à une formation ou une activité professionnelle. Les jeunes avec fond de migration sont précisément concernés.

Par l'initiative commune dans l'industrie chimique, 1.400 jeunes en tout ont été encouragés entre 2000 et 2006. Par la suite environ 80% ont commencé soit une formation (71%), poursuivit leurs études (5%), directement accéder à un emploi (2%) ou débuté une autre mesure de développement (2%). Ainsi, nous exigeons du gouvernement fédéral de soutenir activement ces contrats collectifs et non pas seulement de miser sur des stages.

Afin de contrer la discrimination et à améliorer l'égalité des chances dans les entreprises, les comités d'entreprise dans de nombreuses industries - en particulier dans la chimie, la métallurgie et l'industrie électrotechnique - ont conclus des accords sur l'égalité de traitement. Dans le domaine de l'IG BCE, par exemple, chez Ruhrkohle AG, Sanofi Aventis, Evonik (Infracor Degussa), Sasol Wax, Rpc Wiko et Petrofer Chemie. Grâce à ces accords d'exploitation, ne sont pas uniquement installés des repères, mais également établis des règles claires.


Par les suppressions d'emplois dans le secteur industriel et dans les activités peu qualifiées, les migrants sont proportionnellement plus touchés par le chômage, ils leur manque la qualification adaptée. Il est inconcevable que les entreprises se plaignent d'un côté de la pénurie de professionnels et en même temps réduisent leurs efforts dans la formation et le perfectionnement. Plus que la moitié de toutes les entreprises offrent à leurs employés de prendre des mesures adaptées. Il y a même un soutien financier de l'Agence nationale pour l'emploi. Par le programme «Formation des personnes âgées et des personnes faiblement qualifiées dans les entreprises» (WeGebAU), le financement des coûts de formation et des subventions sont accordés.

La naturalisation, la participation aux élections ainsi que la lutte du racisme et de la discrimination, appartiennent aux champs d'action non contenus dans le plan d'intégration. A partir du 1 septembre 2008 est valable un test de naturalisation fédéral. L'IG BCE exige des facilités à la naturalisation sans renonciation de l'ancienne nationalité. La mise en place de nouvelles barrières n'est pas utile. En outre, nous demandons le droit de vote communal pour tous ceux qui, depuis 5 ans résident légalement en Allemagne.

Une intégration sociale et économique durable des migrants ne sera accessible que s'ils sont reconnus avec toutes leurs racines culturelles. Le bilinguisme et les expériences biculturelles sont dans l'ère de la mondialisation un trésor dont la société allemande doit enfin prendre conscience. Ainsi, tout doit être fait pour combattre la xénophobie qui touche le cœur de la société.

Giovanni Pollice

Immer weniger wollen Deutsche werden

 Immer weniger Ausländer wollen Deutsche werden. Die Zahl der Einbürgerungen ist nach Angaben des Statistischen Bundesamtes 2007 um fast zehn Prozent auf rund 113.000 gesunken – 12.000 weniger als im Jahr zuvor. Zum Vergleich: Mit der Einführung des neuen Staatsangehörigkeitsrechts im Jahr 2000 hatten die Einbürgerungen einen Höchststand von knapp 186.700 Personen erreicht. Eine Ausnahme stellen die Rumänen dar.

Die größte Gruppe der Eingebürgerten stellten 2007 wie schon in den Jahren zuvor Menschen aus der Türkei mit knapp 28.900. An zweiter und dritter Stelle folgen Einbürgerungen von Personen aus Serbien und Montenegro (rund 10.500) und aus Polen (knapp 5.500). Eine starke Zunahme gegenüber dem Vorjahr ist bei Einbürgerungen aus Rumänien (3.500 gleich plus 154%) und dem Irak (plus 11,1%) zu verzeichnen.

Es gibt Menschen, die sich darüber wundern, wir als IG BCE nicht, denn die Voraussetzungen für eine Einbürgerung sind in den vergangenen Jahren laufend verschärft worden. Der Staat baut ständig neue Hürden auf. Das zeugt von Misstrauen und schreckt ab. Anstatt weiter den Eindruck zu erwecken, als tue man hier lebenden Ausländern mit der Einbürgerung einen Gefallen, muss der Staat den Neu-Bürgern den Eindruck vermitteln, dass sie hier tatsächlich willkommen sind. Aber wenn man sich den Einbürgerungstest, der ab 1. September 2007 bundesweit verbindlich ist, anschaut, wird die Zahl der Einbürgerungen gewiss nicht steigen. Im Mittelpunkt steht nämlich ein Pool von 310 Fragen zu Politik, Geschichte und Gesellschaft. Damit wird das ganze Verfahren erschwert.


Es ist schon heute so, dass um Deutscher zu werden, der Einbürgerungswillige einen rechtmäßigen Daueraufenthalt nachweisen und in der Regel seit mindestens acht Jahren in Deutschland leben muss. Dazu kommt: Deutscher werden kann nur jemand, der den Lebensunterhalt für sich und seine Familie ohne Sozialhilfe oder ALG II bestreiten kann – außer der Bezug dieser Sozialleistungen beruht

etwa auf einer betriebsbedingten Kündigung. Unerlässlich ist auch ein Bekenntnis zur Grundordnung, weswegen die Behörden vor jeder Einbürgerung den Verfassungsschutz befragen. Zudem darf der Ausländer nicht vorbestraft sein. Als letzten Punkt muss er bei einer Einbürgerung in der Regel seine alte Staatsangehörigkeit aufgeben; wobei es auch Ausnahmen gibt. Kostenlos ist im Normalfall das Deutschwerden nicht: Grundsätzlich werden pro Person Kosten in Höhe von 255 Euro fällig, für minderjährige Kinder ohne eigenes Einkommen sind es 51 Euro. Behörden können aber davon abweichen und eine geringere oder gar keine Gebühr verlangen.

Wenn man berücksichtigt, welche Voraussetzungen man heute schon erfüllen muss, um die deutsche Staatsbürgerschaft zu erlangen, hält die IG BCE diese Verschärfung des Staatsangehörigkeitsgesetzes für überflüssig und schädlich zugleich. Es macht unsere ganzen Bemühungen um das Werben für die Annahme der deutschen Staatsbürgerschaft zunichte. In diesem Zusammenhang sei erinnert, dass die IG BCE nach der, auch von uns geforderten, Reform des Staatsbürgerschaftsrechts bis zum heutigen Tage, die Kampagne der Bundesregierung mit einem eigenen Flyer und Informationsmaterial in mehreren Sprachen mit Unterstützung unterstützt hat. Neulich wurden diese Flyer neu aufgelegt.

Giovanni Pollice

Cala il numero di coloro che vogliono diventare tedeschi

 Un numero sempre minore di stranieri intende acquisire la cittadinanza tedesca. Secondo i dati dell'Ente Statistico Federale il numero delle naturalizzazioni è sceso nel 2007 di quasi il 10% a 113.000 unità – 12.000 in meno rispetto all'anno precedente. Per fare un confronto: con l'introduzione della nuova disciplina sulla cittadinanza nel 2000 le naturalizzazioni avevano raggiunto un picco di quasi 186.700 unità. Un'eccezione è rappresentata dai rumeni.

Come già negli anni precedenti la comunità con il maggior numero di naturalizzazioni nel 2007 è stata quella turca con circa 28.900 richieste. Al secondo e terzo posto seguono le naturalizzazioni di cittadini provenienti dalla Serbia Montenegro (circa 10.500) e dalla Polonia (quasi 5.500). Un aumento importante rispetto all'anno precedente lo hanno fatto registrare i rumeni (3.500, un aumento del 154%) ed i cittadini dell'Iraq (più 11,1%).

Per alcuni questi dati sono una sorpresa. Non per noi della IG BCE. Infatti, i requisiti per accedere alla cittadinanza sono stati via via inaspriti negli ultimi anni. Lo Stato eleva sempre nuovi ostacoli. Questo atteggiamento dimostra che vi è sfiducia e nello stesso tempo spaventa. Invece di dare l'impressione che con la naturalizzazione venga fatto un favore agli stranieri che vivono in questo paese, lo Stato deve dare ai nuovi cittadini il messaggio che essi sono i benvenuti. Invece, il questionario per la naturalizzazione che è entrato in vigore su tutto il territorio federale il 1. settembre 2007 sicuramente non farà aumentare il numero delle richieste di cittadinanza. Esso contiene un insieme di 310 domande su politica, storia e società e rende tutta la procedura più gravosa e difficoltosa.

Già oggi chi vuole diventare tedesco deve dimostrare di risiedere legalmente in Germania da almeno 8 anni. A ciò si aggiunge che può diventare tedesco solo chi può mantenere se stesso e la propria famiglia senza fare ricorso ai sussidi sociali o di disoccupazione (ALG II) – a meno che il ricorso ai sussidi sociali non sia dovuto a licenziamento per motivi aziendali. È inoltre indispensabile una dichiarazione di riconoscimento dell'ordinamento costituzionale, motivo per il quale gli uffici competenti possono richiedere informazioni sul richiedente ai servizi segreti interni. Lo straniero non può inoltre avere precedenti penali. Come ultimo requisito il richiedente è inoltre di regola tenuto a rinunciare alla sua cittadinanza d'origine, anche se vi sono delle eccezioni. Diventare tedesco ha un costo economico: di regola è necessario sborsare 255,- Euro a persona, 51,- Euro in caso di minori senza reddito. Gli uffici possono tuttavia derogare a tale norma e ridurre o rinunciare a tale cifra.

In considerazione dei requisiti che già oggi devono essere soddisfatti per poter ottenere la cittadinanza tedesca, la IG BCE è convinta che un inasprimento della legge sulla cittadinanza sia inutile se non dannosa. Tutti i nostri sforzi fatti per far aumentare le richieste di cittadinanza vengono con ciò vanificati. Si ricorda che sin dall'approvazione della riforma della disciplina sulla cittadinanza, anche da noi auspicata, la IG BCE ha supportato attivamente ed in modo convinto la campagna del Governo federale con propri materiali informativi multilingue che proprio di recente sono stati ristampati.

Giovanni Pollice

Cada vez son menos los que quieren ser alemanes



Cada vez menos extranjeros quieren convertirse en alemanes. Según datos de la Agencia Federal de Estadística, el número de nacionalizaciones en 2007 ha descendido en casi un diez por ciento a 113.000: 12.000 menos que el año anterior. A modo de comparación: con la entrada en vigor de la nueva ley alemana sobre nacionalidad en el año 2000, las naturalizaciones habían batido un récord de casi 186.700 personas. Una excepción la representan los rumanos.

El mayor grupo de personas que se nacionalizaron alemanas fue en 2007, al igual que en años anteriores, el de provenientes de Turquía, con cerca de 28.900. En segundo y tercer lugar se encuentran las nacionalizaciones de personas de Serbia y Montenegro (cerca de 10.500) y de Polonia (algo menos de 5.500). Se constata un fuerte aumento respecto al año anterior en las nacionalizaciones de Rumanía (3.500, un aumento del 154%) y de Irak (más 11,1%).

Hay personas a las que esta evolución sorprende; a nosotros como IG BCE no, ya que los requisitos para la nacionalización se han venido endureciendo una y otra vez en los años pasados. El Estado crea continuamente nuevos obstáculos. Esto denota desconfianza y desanima. En vez de generar la impresión de que con la nacionalización se está haciendo un favor a los extranjeros que viven aquí, el Estado debe transmitir a los nuevos ciudadanos la sensación de que son realmente bienvenidos. Pero si uno estudia el test a realizar para la nacionalización, tal como es obligatorio desde el 1 de septiembre de 2007 en todo el país, está claro por qué no aumentará el número de nacionalizaciones. Este test se basa en una batería de 310 preguntas sobre política, historia y sociedad. Con ello se complica todo el procedimiento.

Actualmente, para convertirse en alemán, el candidato ha de acreditar una residencia legal permanente en el país y tiene que llevar viviendo por regla general al menos ocho años en Alemania. A eso hay que añadir que no puede convertirse en alemán más que quien puede mantenerse a sí y a su familia sin recurrir al subsidio social (Sozialhilfe) o al subsidio de desempleo (ALG II), a no ser que se esté percibiendo alguna de estas ayudas como consecuencia de un despido por necesidades de la empresa. Imprescindible es también la adhesión a los principios fundamentales, por lo que las autoridades consultan previamente cada solicitud a la Oficina Federal de Protección de la Constitución. Y el solicitante extranjero no puede tener antecedentes penales. Como último punto, el candidato tendrá

que renunciar por regla general a su nacionalidad de origen, si bien aquí existen excepciones. Por lo general, hacerse alemán tampoco es gratis: las tasas ascienden a 255,- euros por persona, y a 51,- euros para los hijos menores de edad que carecen de ingresos propios. Pero las autoridades pueden decidir una modificación de este punto y cobrar menos, o incluso no cobrar nada.

Teniendo en cuenta todos los requisitos que ya actualmente hay que cumplir para adquirir la nacionalidad alemana, el sindicato IG BCE considera que este nuevo endurecimiento de la ley alemana sobre nacionalidad es no sólo superfluo sino, además, contraproducente, ya que contrarresta todos nuestros esfuerzos por animar a que se adquiera la nacionalidad alemana. En este contexto queremos recordar que el sindicato IG BCE, desde la reforma de la ley sobre nacionalidad que también nosotros exigíamos y hasta el día de hoy, ha venido apoyando con gran énfasis la campaña del Gobierno federal con un folleto y con material de información propios en varios idiomas. No hace mucho aún que estos folletos se han reeditado.

Giovanni Pollice

Cada vez há menos quem queira fazer-se alemão



Cada vez há menos estrangeiros a pedir a nacionalidade alemã. Segundo dados da Repartição Federal de Estatística o número das naturalizações desceu quase dez por cento em 2007, cerca de 113.000 pessoas –menos do que no ano anterior. Para exemplificar: com a introdução do novo direito de cidadania no ano 2000 as naturalizações atingiram o seu nível mais alto, com cerca de 186.700 pessoas. Os romenos foram excepção.

O maior grupo de pessoas a pedir a naturalização alemã em 2007, como se havia verificado já no ano anterior, foram os cidadãos da Turquía, com cerca de 28.900. No segundo e terceiro lugares seguiram-se as naturalizações de pessoas de Montenegro (cerca de 10.500) e da Polónia (quase 5.500). Uma forte subida, em relação ao ano anterior, verificou-se nas naturalizações de cidadãos da Roménia (3.500, equivalente a 154%) e do Iraque (mais 11,1%).

Há muita gente que se admira sobre isto - mas nós, o IG BCE, não-, tanto mais que as condições para a naturalização têm-se tornado mais difíceis nos últimos anos. O Estado monta constantemente novas barreiras. Isto gera desconfiança e medo. Em vez de se continuar a despertar a impressão de que se faz um favor aos estrangeiros aqui residentes, ao

conceder-se-lhes a naturalização, o Estado tem que transmitir aos novos cidadãos a sensação de que eles na realidade são aqui bem-vindos. Mas tendo em conta que os testes para a naturalização são uniformes em todo o território alemão desde Setembro de 2007, fácil é chegar à conclusão de que o número de naturalizações não aumentará. No centro aparece um anel com 310 perguntas sobre política, história e sociedade. Isso torna o completo processo mais difícil.

Já hoje se verifica que quem pretende fazer-se alemão tem que demonstrar a sua permanência legal e duradoura na Alemanha, em regra um mínimo de oito anos. A isso junta-se: só pode fazer-se alemão quem comprovar poder manter a sua vida e a de sua família, sem recorrer ao subsídio de assistência social ou ao subsídio de desemprego II (ALG II). O recebimento destes subsídios pode não ser tomado em conta, se derivarem do motivo de despedimento por necessidade da empresa. Indispensável é também o reconhecimento pela Ordem Fundamental, motivo pelo qual as autoridades, antes de cada naturalização, consultam a defesa da Constituição. Ao lado disso, o estrangeiro não pode ter cadastro. Como último ponto, em regra tem que se abdicar da própria nacionalidade para obter a naturalização, havendo porém casos de excepção. Em casos normais fazer-se alemão também não fica gratuito: em princípio cada pessoa paga emolumentos no montante de 255 Euros, e os filhos sem rendimento pagam 51 Euros. Todavia, as entidades competentes podem reduzir estas quantias ou até mesmo eliminá-las.

Se se tiver em conta quais as condições que hoje se tem de preencher para a naturalização alemã, o IG BCE só pode declarar que esta agravação é desnecessária e prejudicial ao mesmo tempo. Isto destrói os nossos esforços á volta da angariação para a entrada na cidadania alemã. Em relação ao tema, relembra-se que o IG BCE, depois da reforma do direito de cidadania, -também por nós exigido- e até aos nossos dias, apoiou a campanha do Governo federal com um folheto e material informativo em vários idiomas. Recentemente foi posta a circular uma nova edição deste folheto

Giovanni Pollice

Ehemaliges Jugoslawien

Sve je manje onih koji žele njemačko državljanstvo

Sve je manje stranaca koji žele da postanu Nijemci. Broj primljenih u državljanstvo je prema podacima Savezne službe za statistiku 2007. godine opao za skoro

10 % na okruglo 113.000 osoba, 12.000 manje nego u godini prije. Podsjetimo: Uvođenjem novog prava na državljanstvo 2000. godine, to isto je dostiglo najviši nivo od knap 186.700 osoba. Poseban izuzetak predstavljaju Rumuni.

Najveću grupaciju primljenih sačinjavali su 2007. kao i u godinama ranije, ljudi iz Turske sa knap 28.900 osoba. Na drugom i trećem mjestu slijede građani iz Srbije i Crne Gore (okruglo 10.500) i iz Poljske (knap 5.500). Jak porast primljenih u odnosu na godinu ranije su građani iz Rumunije (3.500 osoba, što je plus od 154 %) i iz Iraka (plus 11,1 %).

Ima ljudi koji se tome čude, ali mi kao sindikat (IG BCE) ne, jer su uvjeti/uslovi za prijem u državljanstvo proteklih godina permanento pooštreni. Država stvara stalno nove prepreke. To uzrokuje nepovjerenje i zastrašuje. Umjesto da se i dalje stvara utisak kao da bi se strancima koji ovdje žive prijemom u državljanstvo činilo zadovoljstvo, država mora novim građanima da posreduje utiskom da su oni ovdje stvarno dobrodošli. Ali ako se pogleda test koji je od 1. septembra 2008. godine obavezan širom države, broj primljenih sigurno neće porasti. Sadržaj testa obuhvata naime kompleks od 310 pitanja iz oblasti politike, istorije i društva. Time se otežava čitav postupak oko državljanstva.

Kako je već poznato, i dalje važi pravilo da onaj ko želi da primi državljanstvo, mora da dokaže neprekidni boravak u Njemačkoj, a po pravilu od najmanje 8 godina. Uz to slijedi: troškove izdržavanja za sebe i za svoju porodicu dotični mora sam da snosi, bez primanja socijalne pomoći (ALGII). Izuzetak su socijalna primanja prouzrokovana otkazom čiji je uzrok stanje u poduzeću (Betriebsbedingte Kündigung). Neophodno je priznavanje osnovnih pravila. Dalje, stranac mora dokazati da nije kažnjavan. I kao posljedni uslov, mora se po pravilu odreći svog starog (dosadašnjeg državljanstva), pri čemu ima i iznimaka. Besplatnog državljanstva u normalnim slučajevima nema: načelno se plaća po osobi 225 Eura, za maloljetnu djecu bez ličnih primanja 51 Euro. Nadležne službe mogu od toga da odstupe i da odrede nižu taksu ili čak da oslobode plaćanja takse.

Ako se uzme u obzir koji uslovi se danas moraju ispuniti da bi se postiglo državljanstvo, naš sindikat smatra ovo pooštrenje Zakona o državljanstvu pretjeranim i istovremeno štetnim. To poništava sav naš trud oko kampanje za prijem u njemačko državljanstvo. U ovom kontekstu podsjetićemo da je IG BCE poslije Reforme prava na državljanstvo, zahtjevale i sa naše strane i do današnjeg dana, podržao kampanju Savezne vlade sopstvenim flyer-om i informativnim materijalom na više jezika.

Giovanni Pollice

Almanya Vatandaşı olmak isteyenlerin sayısı giderek azaldı



Giderek daha az yabancı, Almanya vatandaşı olmak istiyor. Federal istatistik kurumunun 2007 verilerine göre, yurttaş olmak için başvuruda bulunanların sayısı, yaklaşık olarak yüzde on oranına, yani 113.000 kişiye gerilemiştir, ki bu sayı bir yıl öncesine bakarak 12.000 kişi daha azdır. Karşılaştırma: Yeni yurttaşlık yasası hukukunun yürürlüğe girdiği 2000 yılında, yurttaşlığa alınanların sayısı en yüksek düzeye ulaşmış ve toplam 186.700 kişiyi bulmuştur. Romanya kökenliler bu verilerde bir istisnadır.

Daha önceki yıllarda da varid olduğu gibi, 2007 yılında yurttaşlığa kabul edilenlerin en büyük topluluğu, Türkiye kökenli insanlar olup, 28.900 kişiydi. İkinci ve üçüncü sırada yeralan yurttaş olmuş topluluk ise Sırbistan ve Karadağ'dan (yaklaşık 10.500) gelenlerdi. Polonya kökenlilerin sayısı (5.500) kişi tutuyor.

Yukarda belirtilen yıldan bir önceki yılda yurttaşlığa girenlerin sayılarında yoğun bir artış olmuştur: Romanya'dan gelenler (3.500 eşit %154) ve Irak'tan gelenler (artı %11,1) oranındadır.

Bazı insanlar zorlaştırılmalar nedeniyle şaşırırlar, ama biz IG BCE olarak bildiğimiz için şaşırılmayız, çünkü yurttaşlığa kabul edilme koşulları geçen yıllar zarfında sürekli olarak zorlaştırılmıştır. Devlet, devamlı olarak engeller getirmiştir. Bu uygulamaya, güvensizlik ve yığınlık yaratıyor. Devlet, yeni yurttaş olanlara ve olacaklara, sizi gerçekten istiyoruz hissi sağlamalı; vatandaşlığa alırken, kişilere bir iyilik yapıyormuş havası vermekten kaçınmalıdır. 1 Eylül 2008'den itibaren tüm Almanya'da geçerli olacak yurttaşlık testi sayesinde, kabul edilebileceklerin sayısında bir artış olamayacağı şimdiden bellidir. Test kapsamında 310 soruluk bir havuzda; politik, tarih ve toplum bilgileri mevcut olup, bununla, yapılacak uygulamaya tümüyle zorlaştırılmıştır.

Almanya vatandaşlığına girmek isteyenlerin zaten başka koşulları da yerine getirmeleri zorunluluğu vardır, örn. sözkonusu kişinin yasal olarak burada oturuyor ve kural olarak en az sekiz yıl boyunca Almanya'da yaşamış olması elzemdir. Ayrıca: Almanya vatandaşı olmak isteyen kişinin kendisinin ve ailesinin geçimini, sosyal yardım yada ALG II (İşsizlik parası II) almadan yerine getirmekle yükümlüdür.

Bu sosyal ödentiler, işyerinin kapanması gibi durumlardan oluşan işsizlik nedeniyle veriliyorsa, engel teşkil etmiyor. Almanya'nın temel düzenini kabul etme büyük önem taşıyor ve bu nedenle, vatandaşlığa alınmadan önce ilgili makamlarca Anayasa'yı koruma

Kuruluşundan, kişi hakkında bilgi istenmektedir. Kişinin sabıkasının da olmaması lazım. Sonuncu şart ise, kişinin önceki vatandaşlığından kendi isteği ile çıkarılmış olması şartı. Bu konuda istisnalar vardır. Vatandaş olmak, parasız da değildir: Kişi başına 225,- EUR istenir. Yasal erginlik yaşını doldurmamış ve kendi kazancı olmayan çocuklardan istenen meblağ 51,- EUR'dur. İlgili makamların, bu para miktarlarını azaltma yada ödemededen muaf tutma yetkileri vardır.

Yukarıda andığımız şartları dikkate aldığımız takdirde, vatandaşlık için yerine getirilmesi gerekenler başlıbaşına yoğun şartlardır, ki bu nedenle sendikamız

IG BCE, Yurttaşlık Yasasının daha da zorlaştırılmasını lüzumsuz ve hatta zararlı bulmaktadır. Getirilen ek yasal engeller, Almanya vatandaşlığına girilmesi hususunda yaptığımız ögütleri yokedici niteliktedir. IG BCE olarak, bizzat tarafımızdan da talep edilmiş Almanya Yurttaşlık Hukuku Reformu hakkında şimdiki dek, Federal Hükümet'in kampanyasının broşürü ve bilgilendirme metinlerini, çok sayıda dillere çevirterek, olumlu kanaatimizle desteklemiştik. Geçenlerde ise, ilgili broşürün yeni basımı yapıldı.

Giovanni Pollice

Όλο και πιο λίγοι θέλουν να γίνουν Γερμανοί



Όλο και πιο λίγοι αλλοδαποί θέλουν να γίνουν Γερμανοί. Ο αριθμός των πολιτογραφησέων μειώθηκε σύμφωνα με πληροφορίες της ομοσπονδιακής στατιστικής υπηρεσίας το 2007 κατά 10% και ανέρχεται στις 113.000 – 12.000 λιγότερο από το 2006. Για σύγκριση: Με την εισαγωγή του νέου δικαίου πολιτογράφησης το 2000 έφτασε ο αριθμός των πολιτογραφησέων το ζενίθ του με 186.700 άτομα. Εξάρτηση αποτελούν οι Ρουμάνοι.

Την μεγαλύτερη ομάδα αυτών που απόκτησαν το 2007 την γερμανική υπηκοότητα αποτελούν, όπως και τα προηγούμενα χρόνια, οι μετανάστες από την Τουρκία με 28.900. Στην δεύτερη θέση έρχονται μετανάστες από την Σερβία και το Μαυροβούνιο (10.500) και στην τρίτη θέση μετανάστες από την Πολωνία. (5.500). Σε σύγκριση με το 2006 αυξήθηκε πολύ ο αριθμός πολιτογράφησης μετοίκων από την Ρουμανία (3.500, αύξηση κατά 154%) και το Ιράκ (αύξηση 11,1%).

Υπάρχουν άτομα που εκπλείονται. Εμείς, το συνδικάτο IG BCE, όχι, γιατί οι προϋποθέσεις για απόκτηση της γερμανικής υπηκοότητας έχουν γίνει πολύ σκληρές τα τελευταία χρόνια. Αυτό δείχνει έλλειψη εμπιστοσύνης και απωθεί τους μετανάστες. Αντί να προσπαθεί να δείξει στους αλλοδαπούς ότι τους κάνει

χάρη που τους αποδέχεται σαν πολίτες στην χώρα αυτή, πρέπει το κράτος να τους δείξει πως αυτοί είναι πράγματι ευπρόσδεκτοι. Αν όμως κοιτάξουμε το τεστ που από την 1^η Σεπτεμβρίου του 2007 είναι υποχρεωτικό σε όλη την Γερμανία, πρέπει να πούμε, πως αυτό σίγουρα δεν θα συμβάλει στην αύξηση των πολιτογραφίσεων. Στο επίκεντρο αυτού του τεστ βρίσκονται 310 ερωτήσεις με θέμα την πολιτική, την ιστορία και την κοινωνία. Αυτό δυσκολεύει επιπλέον την διαδικασία.

Άτομα που επιθυμούν να αποκτήσουν σήμερα την γερμανική υπηκοότητα πρέπει κατά κανόνα να αποδείξουν πως διαμένουν χωρίς διακοπές μόνιμα και νόμιμα στην Γερμανία για τουλάχιστον 8 χρόνια. Εδώ έρχεται να συμπληρωθεί πως την γερμανική υπηκοότητα μπορεί να αποκτήσει μόνον αυτός που είναι σε θέση να βγάλει τα προς το ζην για τον εαυτό του και την οικογένειά του χωρίς κοινωνικό βοήθημα ή ALG II, εκτός εάν ο λόγος που παίρνει κανείς κοινωνικό βοήθημα οφείλεται σε απόλυση για εργασιακούς λόγους. Απαραίτητη επίσης είναι και η αποδοχή των βασικών κοινωνικών κανόνων. Αυτός είναι ο λόγος που οι υπηρεσίες πολιτογράφησης θέτουν ερωτήσεις που αφορούν το σύνταγμα. Πέρα από αυτό, δεν επιτρέπεται ο αλλοδαπός να είναι γραμμένος στα ποινικά μητρώα. Κατά κανόνα πρέπει ο αλλοδαπός να απορρίψει την παλιά του υπηκοότητα. Υπάρχουν όμως και εξαιρέσεις. Η πολιτογράφηση δεν είναι, υπό κανονικές συνθήκες, δωρεάν: απαιτούνται 255,- €, για ανήλικα παιδιά χωρίς ίδιο εισόδημα 51,- €. Οι υπηρεσίες όμως μπορούν με δική τους απόφαση να μειώσουν το ποσό αυτό ή και να το καταργήσουν τελείως.

Κοιτάζοντας τις προϋποθέσεις για την απόκτηση της γερμανικής υπηκοότητας θεωρεί το συνδικάτο μας την όξυνση του νόμου περιττή και βλαβερή. Αυτή τορπιλίζει όλες μας τις προσπάθειες για προώθηση των μεταναστών προς απόκτηση της γερμανικής υπηκοότητας. Να υπενθυμίσουμε, πως το συνδικάτο μας μετά την τροποποίηση του νόμου περί υπηκοότητας, την οποία ζήτησε το ίδιο, μέχρι και σήμερα υποστήριξε την καμπάνια της ομοσπονδιακής κυβέρνησης με δικό του ενημερωτικό υλικό, το οποίο ανανεώθηκε επίσης πριν λίγο καιρό.

Giovanni Pollice

De moins en moins de personnes à vouloir devenir allemands.



Demoin en moins d'étrangers veulent devenir allemands. Selon les indications des statistiques 2007 du service fédéral, le nombre de naturalisations a baissé de près de

dix pour cent à 113.000, soit 12.000 de moins que l'année précédente. En comparaison : avec l'introduction du nouveau droit de nationalité en 2000, les naturalisations avaient atteint un niveau maximum d'à peine 186.700 personnes. Exception faite des Roumains

La plus grande partie de naturalisés en 2007, tout comme les années précédentes, provient de la population turque, avec 28.900 personnes. En deuxième et troisième lieu, viennent les personnes de Serbie et du Monténégro (environ 10.500) et de la Pologne (tout juste 5.500). Un fort accroissement par rapport à l'année précédente, est à enregistrer par des naturalisations de Roumanie (3.500 soit 154% de plus) et d'Irak (plus 11,1%).

Il y a des personnes qui s'en étonnent, nous en tant qu'IG BCE non, car les conditions d'une naturalisation ont en permanence été alourdis au cours des années passées. L'Etat construit continuellement de nouvelles barrières. Cela engendre la méfiance et effraye. Au lieu d'alimenter encore d'avantage cette impression de rendre un service aux étrangers par la naturalisation, l'Etat doit procurer l'impression à ces nouveaux citoyens, qu'ils sont les bienvenus ici. Seulement, si on se fie au test de naturalisation, qui à partir du 1 septembre 2007 est obligatoire au niveau national, le nombre de naturalisations n'augmentera certes pas. Il faut savoir qu'au centre, se trouve un bloc de 310 questions sur la politique, l'histoire et la société. Avec cela tout le procédé n'en devient que plus compliqué.

Aujourd'hui déjà, pour devenir Allemand, le prétendant à la naturalisation doit s'acquitter d'une preuve d'un séjour à long terme légal et vivre depuis au moins huit ans en Allemagne. Vient en plus : devenir Allemand, ne peut que quelqu'un qui subviendra à ses propres besoins et ceux de sa famille sans assistance sociale ou ALG II – à moins que le versement de ces prestations sociales ne soient dû à un licenciement. Il est indispensable de connaître et de respecter la loi fondamentale (la Constitution de la République fédérale d'Allemagne), une connaissance sur laquelle les services publics interrogent avant chaque naturalisation. En outre, l'étranger ne doit avoir d'antécédents judiciaires. Dernier point : pour la naturalisation, il doit abandonner son ancienne nationalité; bien que là aussi il y ai des exceptions. Devenir Allemand n'est toutefois pas gratuit. En règle générale, les frais sont à hauteur de 255,- Euro par personne, pour les enfants mineurs sans propre revenu 51,- Euro. Cependant les services publics peuvent s'en écarter et demander une moindre ou aucune taxe.

Si on prend en considération quelles conditions il faut déjà remplir aujourd'hui, pour obtenir la nationalité allemande, l'IG

BCE tient cette aggravation de la loi de nationalité pour superflu et nuisible en même temps. Cela réduit à néant tous nos efforts de publicités à l'adoption de la nationalité allemande. A ce propos il est rappelé que l'IG BCE a, après la réforme du droit de citoyenneté – que nous avons également réclamé – soutenu avec conviction jusqu'à ce jour, la campagne gouvernementale avec un propre prospectus et matériel d'information dans plusieurs langues. Récemment, ces prospectus ont été réédités

Giovanni Pollice

Das neue Pflegezeitgesetz, Rechte und Pflichten der Beschäftigten



Das ab dem 1. Juli 2008 in Kraft getretene Pflegezeitgesetz (PflegeZG) ermöglicht den Beschäftigten, sich kurzfristig bei akut auftretenden oder auch längeren Pflegesituationen freistellen zu lassen.

In welchen Fällen ist eine kurzfristige Freistellung möglich?

Bis zu 10 Tage gibt es eine Freistellung, wenn eine akut auftretende Pflegesituation vorliegt und eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine Versorgung sicherzustellen ist.

Wer kann dies beanspruchen?

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die zur Berufsbildung Beschäftigten, aber auch Arbeitnehmer ähnliche, also wirtschaftlich stark abhängige Personen.

Wer gehört zu den nahen Angehörigen?

Im Gesetz wird eine große Personengruppe genannt:

Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer ehelichen Gemeinschaft, Geschwister, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder bzw. Kinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

Wer ist pflegebedürftig?

Dies richtet sich nach den Regularien zu den Pflegestufen.

Es wird auf die §§ 14 und 15 SGB XI verwiesen d.h. auf die Vorschriften, die die Pflegebedürftigkeit für das Pflegegeld festlegen.

Muss der Arbeitgeber der Freistellung zustimmen?

Nein! Für die kurzfristige Freistellung bedarf es nur einer ärztlichen Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des

nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der Organisation seiner Pflege.

Wie oft kann man eine Freistellung beantragen?

Das Gesetz sieht keine Begrenzung vor, so dass auch eine mehrfache Freistellung erfolgen kann.

Wie ist die Vergütung geregelt?

Einen eigenen Vergütungsanspruch aus dem Pflegezeitgesetz gibt es nicht. Das Gesetz verweist allerdings entweder auf eine Vereinbarung über die Vergütung oder über anderweitige gesetzliche Vorschriften. In erster Linie ist an § 616 BGB zu denken. Diese Vorschrift verpflichtet zur Entgeltzahlung, wenn die Beschäftigten aus in der Person liegenden Gründen vorübergehend an der Arbeitsleistung verhindert sind. Bereits nach dem alten Recht war die Betreuung eines schwer erkrankten Angehörigen über diese Vorschrift möglich. Diese Vorschrift kann allerdings mit den Freistellungsregelungen in Tarifverträgen ins Geheue kommen. Hier kommt es auf die genauen Formulierungen im Tarifvertrag an, ob daneben noch die Vorschrift des § 616 BGB verlangt werden kann.

Neben der kurzfristigen Freistellung gibt es die sogenannte Pflegezeit?

Jeder Beschäftigte hat Anspruch auf eine bis zu 6-monatige vollständige oder teilweise Freistellung, wenn er einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegt. Dies ist allerdings daran gekoppelt, dass der Arbeitgeber mehr als 15 Beschäftigte hat.

Gibt es weitere Regularien, um die Pflegezeit beanspruchen zu können?

Dem Arbeitgeber gegenüber muss spätestens 10 Tage vor Beginn seiner Freistellung der Beschäftigte schriftlich diese ankündigen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung zur Pflege erfolgen soll.

Muss der Arbeitgeber die Pflegezeit genehmigen?

Das Gesetz sieht vor, dass in erster Linie den Wünschen des Beschäftigten zu entsprechen ist, es sei denn, er hat dringende betriebliche Gründe, die der Freistellung entgegenstehen. Es müssen also erhebliche Gründe, die von Belang sind, eingewendet werden.

Gibt es einen Sonderkündigungsschutz?

Das Gesetz sieht vor, dass dem Beschäftigten von der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzfristigen Freistellung oder der Pflegezeit nicht gekündigt werden darf, allenfalls nur mit behördlicher Zustimmung. Der Sonderkündigungsschutz ist auch nicht an eine Mindestbe-

triebszugehörigkeit und auch nicht an eine Belegschaftsgröße gebunden und gilt insofern für beide Freistellungsmöglichkeiten.

Gibt es eine Regelungen zu Ersatzeinstellungen?

Die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einer Ersatzkraft für die Zeit, die der Beschäftigte gemäß § 2 oder 3 PflegeZG an der Arbeitsleistung verhindert ist, ist ausdrücklich als sachlich gerechtfertigte Befristung im § 6 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG vorgesehen.

Aus Gewerkschafts- und Beschäftigten-sicht gibt das Pflegezeitgesetz ganz neue Möglichkeiten und stärkt die Rechte der Beschäftigten. Auch wenn einige Fragen noch ungeklärt sind, wird viel davon abhängen, inwieweit wir dafür sorgen, dass das Gesetz auch umgesetzt wird. Die jetzt bestehenden Möglichkeiten aufzuzeigen und in der Beratung für die Kolleginnen und Kollegen etwas sicherer zu sein, ist das Anliegen dieser kurzen Zusammenfassung.

Norbert Schuster,
IG BCE-Hauptvorstand,
Abteilung Arbeits- und Sozialrecht

La nuova legge sul periodo di assistenza, diritti e doveri dei lavoratori



La legge sul periodo di assistenza (Pflegezeitgesetz (PflegeZG)), entrata in vigore il 01.07.2008, permette ai lavoratori di farsi mettere in aspettativa quando vi sia la necessità di assistere – per tempi brevi e di media durata – un proprio congiunto.

Quando è possibile farsi mettere in aspettativa per un breve periodo?

È possibile ottenere un'aspettativa di 10 giorni in presenza di necessità di assistenza e quando è necessario organizzare una assistenza adeguata.

Chi la può richiedere?

Tutti i lavoratori e chi frequenta corsi di formazione professionale, ma anche figure analoghe – quindi chi versa in uno stato di dipendenza economica.

Chi può essere considerato un prossimo congiunto?

La legge cita una ampia categoria di persone:

Nonni, genitori, suoceri, coniugi, conviventi, partner di una comunità matrimoniale, fratelli, figli, figli adottivi o presi in cura, figli del coniuge, nipoti.

Chi viene considerato bisognoso di assistenza?

A tal fine si fa riferimento ai parametri previsti in base al grado di infermità.

Si richiamano i §§ 14 e 15 SGB XI e quindi le norme che individuano e definiscono la necessità di assistenza per ottenere il sussidio di assistenza.

È necessario il consenso del datore di lavoro per concedere l'aspettativa?

No! Al fine dell'ottenimento dell'aspettativa breve è sufficiente l'attestato medico circa la necessità dell'assistenza del prossimo congiunto e la necessità di organizzare l'assistenza.

Quante volte è possibile richiedere l'aspettativa?

La legge non prevede nessun limite, quindi è possibile reiterare la richiesta.

Come è disciplinata la retribuzione?

La legge sul periodo di assistenza non disciplina in modo specifico gli aspetti riguardanti il diritto alla retribuzione. La legge rimanda o ad un accordo sulla retribuzione oppure, in alternativa, ad altre disposizioni di legge. In primo luogo si fa riferimento al § 616 BGB. Questa disposizione prevede la prosecuzione della retribuzione quando il dipendente è temporaneamente impossibilitato a prestare la propria attività lavorativa per motivi personali. Questa norma rendeva possibile la cura di un congiunto stretto in caso di malattia grave anche con la legge precedente. Questa norma può però entrare in conflitto con le norme sull'aspettativa previste nei contratti collettivi. Bisogna analizzare quindi l'esatta formulazione dei contratti collettivi per individuare se parallelamente è possibile ricorrere alla norma del § 616 BGB.

Accanto all'aspettativa breve esiste anche il cosiddetto periodo di assistenza?

Ogni lavoratore ha diritto ad un'aspettativa totale o parziale della durata massima di 6 mesi quando assiste un congiunto stretto bisognoso di assistenza all'interno della casa o in ambiente domestico. A tal fine è necessario però che l'impresa abbia più di 15 dipendenti.

Vi sono altre regole da rispettare per poter richiedere il periodo di assistenza?

Il lavoratore deve avvisare il datore di lavoro della sua volontà di ricorrere all'aspettativa entro 10 giorni in forma scritta e dichiarare contestualmente il periodo e l'entità dell'aspettativa a fini di assistenza.

Il datore di lavoro è tenuto a concedere l'aspettativa?

La legge prevede che in primo luogo si faccia riferimento alla volontà del lavoratore, a meno che non vi siano esigenze aziendali che ostano alla concessione dell'aspettativa. Queste devono però essere rilevanti.

Esiste una tutela speciale contro il licenziamento?

La legge prevede che il lavoratore non possa essere licenziato dal momento della denuncia fino al termine dell'aspettativa breve. Tutt'al più solo con il consenso dell'autorità pubblica competente. La tutela speciale contro il licenziamento non è vincolata ad un periodo minimo di appartenenza aziendale e neanche ad un numero minimo di dipendenti. Trova quindi applicazione in entrambe le fattispecie di aspettativa.

Esiste una disciplina per assunzioni sostitutive?

L'apposizione di un termine al contratto di lavoro con un lavoratore in sostituzione per il periodo in cui il dipendente non esercita la propria attività ai sensi del § 2 oppure 3 PflegeZG è espressamente previsto come apposizione legittima di termine ai sensi del § 6 comma 1 periodo 1 PflegeZG.

Dal punto di vista sindacale e dei lavoratori la legge sui periodi di assistenza offre nuove opportunità e rafforza i diritti dei lavoratori. Anche se alcune questioni devono ancora essere chiarite, molto dipenderà dalla nostra capacità di far applicare la legge. Il fine di questo breve riassunto è quello di indicare le possibilità ed essere uno strumento di ausilio per le colleghe ed i colleghi nei colloqui con i lavoratori.

Norbert Schuster,
Direzione IG BCE
Dipartimento diritto sociale e del lavoro

La nuova ley sobre tiempo para cuidados: derechos y obligaciones de los trabajadores



La ley sobre permisos para cuidados (*Pflegezeitgesetz* – *PflegeZG*) que ha entrado en vigor el 1 de julio de 2008 permite a los trabajadores obtener un permiso o una excedencia para ocuparse de situaciones de cuidados, tanto si sobrevienen de repente como si son de más larga duración.

¿En qué casos se puede obtener una excedencia a corto plazo?

Se concede un permiso de hasta diez días cuando se da una situación repentina que requiera cuidados y haya que organizar unos cuidados adecuados o garantizar unos servicios.

¿Quiénes pueden solicitarlo?

Todos los trabajadores y trabajadoras y los contratados como aprendices, pero también personas en circunstancias similares a los trabajadores, es decir, personas económicamente muy dependientes.

¿Quiénes se cuentan entre los familiares cercanos?

En la ley se enumera a una gran cantidad de personas:

abuelos, padres, suegros, cónyuges, parejas de hecho, parejas de hecho formalizadas, hermanos, hijos, hijos adoptivos o acogidos, o bien los hijos del cónyuge o de la pareja, los hijos políticos (yernos y nueras) y los nietos.

¿Quién está necesitado de cuidados?

Esto se rige por las normas establecidas para definir los niveles de cuidados o asistencia.

Se remite a los artículos 14 y 15 del Código Social alemán XI (Seguro de cuidados permanentes o de dependencia), es decir, a las disposiciones que definen la necesidad de cuidados para la percepción del subsidio para cuidados.

¿Tiene que autorizar el patrono el permiso?

No. Para el permiso a corto plazo sólo se precisa un certificado médico acerca de la necesidad de cuidados del familiar cercano y de que hay que organizar dichos cuidados.

¿Con qué frecuencia se puede solicitar un permiso?

La ley no establece ninguna limitación, de modo que se pueden dar varios permisos.

¿Cómo está regulada la retribución?

No existe un derecho a remuneración derivado de la ley de permisos para cuidados. Sin embargo, la ley se refiere o bien a un acuerdo sobre la retribución o a otras disposiciones legales. En primer término se habrá de pensar en el artículo 616 del Código Civil alemán (BGB). Esta disposición obliga al pago de la remuneración cuando los trabajadores transitoriamente no pueden prestar su rendimiento laboral por causas personales. Ya según la legislación anterior, este artículo permitía ocuparse del cuidado de un familiar gravemente enfermo. Pero esta disposición puede colisionar con las normas sobre permisos y excedencias establecidas en convenios colectivos. Aquí

habrá que estudiar en detalle el enunciado del convenio colectivo y ver si se puede hacer valer paralelamente la disposición del artículo 616 del BGB.

Aparte del permiso a corto plazo, ¿existe también el llamado «tiempo para cuidados»?

Todo trabajador tiene derecho a un permiso o excedencia total o parcial de hasta seis meses si se ocupa de cuidar en el domicilio a un familiar cercano que requiera asistencia. Sin embargo, esto se puede hacer sólo si el patrono tiene más de 15 tabajadores.

¿Existen otros requisitos para poder solicitar el «tiempo para cuidados»?

El trabajador tiene que comunicárselo por escrito al empleador a más tardar diez días antes de comenzar la excedencia y manifestar asimismo por cuánto tiempo y en qué medida (total o parcial) va a ser liberado de la actividad laboral para dedicarse a los cuidados.

¿Tiene que autorizar el empleador este permiso para cuidados?

La ley prevé que en primer término se ha de corresponder a los deseos del trabajador, a no ser que existan en la empresa razones de gravedad que se contrapongan a este permiso. Se tienen que alegar, por tanto, razones de mucho peso.

¿Existe una protección especial contra el despido?

La ley establece que no se podrá despedir al trabajador desde el momento en que anuncie el «permiso para cuidados a corto plazo» o el «tiempo para cuidados» hasta que estos permisos hayan finalizado; en caso de que se proceda al despido, sólo será posible con permiso de las autoridades. La protección especial contra el despido tampoco depende de la antigüedad del trabajador en la empresa ni del tamaño de la plantilla de la misma, y rige para ambos tipos de excedencias por cuidados.

¿Existe alguna normativa acerca de contratación de suplentes?

La limitación temporal de un contrato de trabajo para un suplente al periodo de tiempo que el trabajador no pueda trabajar de acuerdo con el art. 2 ó 3 de esta nueva ley (*PflegeZG*) se menciona explícitamente como causa justificada de limitación temporal de un contrato de trabajo en el art. 6, párr. 1 frase 1 de la citada ley.

Desde el punto de vista sindical y de los trabajadores, la ley sobre tiempo para cuidados ofrece posibilidades totalmente nuevas y fortalece los derechos de los trabajadores. Si bien quedan aún algunas cuestiones por aclarar, mucho dependerá de lo que nosotros nos esforcemos en que la ley se ponga realmente en prácti-

ca. Este breve resumen pretende mostrar las posibilidades que se ofrecen a partir de ahora, y sentirse un poco más seguros al asesorar a los compañeros y compañeras en esta cuestión.

Norbert Schuster,
Presidencia Federal Ejecutiva del IG BCE
Departamento de Derecho laboral y social

A nova lei do tempo de assistência, direitos e deveres dos empregados



A lei do tempo de assistência (PflegeZG), que entrou em vigor no dia 01.07.2008, permite às pessoas empregadas de obter a curto prazo a obrigatoriedade de não comparecer ao trabalho, se surgir um caso de situação aguda de assistência, ou numa situação de assistência prolongada.

Em que casos é possível uma dispensa a curto prazo?

Existe uma dispensa até 10 dias, se entrar uma situação aguda de assistência e estiver presente a necessidade justificada de organizar a assistência ou de assegurar uma assistência.

Quem é que pode exigir este direito?

Todas as trabalhadoras e trabalhadores e todas as pessoas empregadas para a formação profissional, e ainda todas as pessoas equiparadas a trabalhadoras – portanto as pessoas dependentes da economia.

Quem é que faz parte dos agregados familiares mais próximos?

A lei refere um grande grupo de pessoas:

Avós, pais, sogros, cônjuges parceiros conjugais, membro de família monoparental, irmãos, filhos, crianças adoptivas ou entregues a família de assistência, crianças de pais separados, genros ou enteados.

Quem é que tem direito de assistência?

Isto regula-se segundo o nível regular de assistência.

Invoca-se os §§ 14 e 15 do SGB XI (Livro do Código Social), ou seja, as directrizes que determinam a necessidade de assistência para o direito de remuneração.

A entidade patronal tem que autorizar a dispensa do trabalho?

Não! Para a dispensa do trabalho a curto prazo apenas é necessário um atestado médico sobre a necessidade de assistência do familiar mais próximo e a ver-

dadeira necessidade de organizar a sua assistência.

Quantas vezes é que se pode requerer a dispensa do trabalho?

A lei não determina qualquer limite, desta maneira podem surgir várias vezes para a dispensa laboral.

Como é que é regulada a remuneração?

Não existe um direito próprio de remuneração frente à lei de tempo de assistência. A lei, todavia, faz referência a um acordo sobre a remuneração ou a directrizes legais equivalentes. Em primeira linha toma-se em consideração o § 616 do BGB (Livro da Lei Federal Social). Esta directriz obriga o pagamento da remuneração se as pessoas, por motivos pessoais, são impedidas de trabalhar por tempo passageiro. As directrizes anteriores também já protegiam esta situação, na assistência de um familiar, na presença súbita de doença. Contudo a dispensa do trabalho, para casos semelhantes, pode ser regulada através de acordos tarifários. Neste particular entra em consideração a detalhada formulação a incluir no acordo tarifário sobre a pergunta se a seu lado também se pode exigir a aplicação da directriz mencionada no § 1616 do DGB.

Ao lado da dispensa do trabalho a curto prazo também existe o chamado tempo de assistência?

Toda a pessoa empregada por conta de outrem tem direito à dispensa completa ou parcial do trabalho até o período de 6 meses para prestar assistência a um familiar em sua casa ou nna sua proximidade. Isto, todavia, está ligado à condição do patrão empregar rmais do que 15 pessoas.

Existem outros regulamentos para se poder usar o tempo de assistência?

A pessoa empregada tem de participar ao patrão, por escrito e num prazo, o mais tardio, de 10 dias, sobre a sua dispensa e ao mesmo tempo declarar a duração da ausência do trabalho para fins de assistência.

O patrão tem que autorizar a ausência do trabalho?

A lei prevê que o desejo das pessoas empregadas estão em primeira linha, salvo se motivos importantes de empresa se opuserem à dispensa do trabalho. Em conclusão, é sempre necessário aplicar elevados motivos de interesses importantes e urgentes.

Existe uma protecção especial contra o despedimento?

A lei prevê que as pessoas, desde o anúncio até ao fim da dispensa a curto prazo, ou fim do tempo de assistência,

não podem ser despedias, salvo se estiver presente o consentimento de uma entidade pública. A protecção especial contra o despedimento também não está ligada a um espaço de tempo de serviço na empresa, nem a um número de empregados na mesma. Isto é válido para ambos os casos atrás referidos.

Existe um regulamento para emprego em substituição?

Um contrato de trabalho por tempo limitado, para substituir trabalhadores impossibilitados de prestar serviço, conforme previsto no §2 ou 3 da PflegeZG, está determinantemente previsto e justificado no § 6 par. 1 frase 1 da PflegeZG.

Sob o ponto de vista dos sindicatos e das pessoas empregadas por conta de outrem, a lei do tempo de assistência proporciona uma série de novas possibilidades e reforça os direitos às pessoas empregadas. Embora algumas perguntas continuem por esclarecer, tudo depende daquilo que vamos usar para que a lei também seja posta em prática. O objectivo da apresentação dos novos direitos aqui resumidos pretende indicar as presentes possibilidades às companheiras e companheiros, e ao mesmo tempo ser um conselho para que se sintam mais seguros.

Norbert Schuster,
IG BCE Hauptvorstand
Abteilung Arbeits- und Socialrecht

Ehemaliges Jugoslawien

Novi zakon o njezi, prava i obaveze zaposlenih

Novi zakon o njezi koji je stupio na snagu od 01.07.2008. omogućava zaposlenim da se kratkoročno kod akutno nastalih ili dužih situacija njege oslobode posla.

U kojim slučajevima je kratkoročno odsustvo s posla moguće?

Do 10 dana može biti priznato, ako se dokaže akutno nastala situacija za njegu i ako se organizira priznata potrebna njega ili se osigura obskrba.

Ko može to da koristi?

Sve radnice i radnici, te zaposleni u stručnom obrazovanju, ali i oni slični radnicima – dakle ekonomski jako ovisne osobe.

Ko propada bližim članovima porođice?

U zakonu je navedena veća grupa osoba: Djed i baka, roditelji tašta i tast, supružnici, životni partneri, partneri bračne zajednice, braća i sestre, djeca,

usvojena djeca, djeca supruge/-a ili životnog partnera, unučad.

Ko ima pravo na njegu?

To se određuje po pravilima o stepenu njege.

Upućuje se na § § 14 i 15 Socijalnog zakona (knjiga 11), to znači na propise koji određuju stepen nužnosti njege koja se odnosi na visinu predviđenog novca.

Mora li poslodavac da odobri odsustvo s posla?

Ne mora! Za kratkoročno odsustvo potrebno je samo ljekarsko uvjerenje o neophodnosti njege bližeg člana porodice i zahtijev (prijedlog) organizacije za njegu.

Kako često se može to odsustvo zahijevati?

Zakon ne predviđa ograničenje, tako da to može da slijedi višestruko.

Kako je regulisana naknada troškova?

Lično pravo na naknadu u Zakonu ne postoji. Zakon upućuje u svakom slučaju ili na dogovor o naknadi ili na druge zakonske propise. U prvoj liniji misli se na § 616 Građanskog zakona (BGB). Ovaj propis obavezuje na plaćanje naknade, ako su zaposleni privremeno spriječeni na radu iz osobnih razloga. Već po starom pravilu bila je moguća njega teško oboljelog člana preko ovog propisa. Ovaj propis može svakako sa odredbama odobrenja njege (Freistellung) u tarifnim ugovorima da dođe u zapreku. Ovdje se radi o tačnim formulacijama u tarifnom ugovoru, da li se još pored toga može zahijevati propis § 616 Građanskog zakona (BGB).

Pored kratkoročnog odobrenja za njegu, postoji li takozvano određeno vrijeme za njegu?

Svaki zaposleni ima pravo na jedno odobrenje do 6 mjeseci potpuno ili djelimično, ako on bliskog člana njeguje kod kuće. Ovo je svakako povezano s tim da poslodavac ima više od 15 zaposlenih.

Ima li daljih odredbi da bi se moglo ostvariti pravo na vrijeme njege?

Zaposleni mora poslodavcu najkasnije 10 dana prije početka odsustva pismeno da saopšti i istovremeno da objasni za koji vremenski period i u kom obimu odsustvo treba da slijedi.

Mora li poslodavac odobriti vrijeme za njegu?

Zakon predviđa da se u prvom redu udovolji željama zaposlenih, ali može da se desi da poslodavac ima hitne razloge vezane za poduzeće, a koji se suprotstavljaju zahtjevu radnika. Razlozi koje

poslodavac navodi, moraju biti uvjerljivi i od velikog značaja za poduzeće.

Postoji li naročita zaštita od otkaza?

Zakon predviđa da zaposleni od dana prijave do završetka kratkotrajnog odsustva ili dužeg vremena njege ne smije dobiti otkaz, u krajnjem slučaju samo sa saglasnošću nadležne ustanove. Ta zaštita od otkaza takođe nije povezana ni sa najmanjim stažom u poduzeću, ni sa brojem zaposlenih i važi za obadvije varijante.

Postoji li pravila za zamjenu?

Ograničenje radnog ugovora sa radnom snagom za zamjenu za ono vrijeme, za koje je zaposleni po § 2 ili 3 Zakona o njezi (Pflegezeitgesetz) spriječen na radu, je izričito predviđeno kao stvarno opravdano ograničenje u § 6 odj. 1, stav 1 Zakona o njezi.

Sa gledišta sindikata i zaposlenih Zakon o vremenu njege daje sasvim nove mogućnosti i pojačava prava nezaposlenih. Ako i neka pitanja nisu još razjašnjena, mnogo će zavisiti od toga, koliko mi brinemo o tome da Zakon bude i primjenjen. Sada postojeće mogućnosti treba prikazati i pri savjetovanju sa kolegama i kolegama biti nešto sigurniji, to je želja ovog kratkog izvoda.

Norbert Schuster,
IG BCE Hauptvorstand
Odjeljenje za radno i socijalno pravo

Yeni Bakım Zamanı Yasası, çalışanların hakları ve yükümlülükleri



Ortaya çıkan akut rahatsızlık nedeniyle bakımı gereken yada uzun zamanı kapsayan bakım hallerinde, aile bireylerinin yanında kalabilmeleri ve onların bakımlarını yapabilmeleri için çalışanlar lehine çıkarılan, yeni Bakım Zamanı Yasası (Pflege ZG), 01.07.2008'de yürürlüğe girdi.

Hangi durumlarda bir çalışanın kısa vadeli işten serbest bırakılması mümkün?

Bakımı lüzumlu kılan akut rahatsızlıklar söz konusu olduğunda ve ihtiyaca uygun bakımı düzenlemek yada bakım gereksinimlerini yerine getirmek amacıyla çalışanlara 10 güne kadar işten serbest bırakılma hakkı bu yasayla sağlanmıştır.

Kim bu yasal haktan yararlanabilir?

Kadın-erkek; tüm çalışanlar ve meslek öğrenme sürecinde bulunanlar, çalışanların

konumuna benzer durumda olanlar – yani, ekonomik olarak iyice bağımlı çalışan kişiler.

Yakın aile bireyleri deyince kimler anlaşılıyor?

Yasada oldukça geniş bir gruptan söz ediliyor:

Büyükanne, büyükbaba, ana-baba, kaynana-kayınbaba, eşler, hayat partneri, aile birliği partneri, kız ve erkek kardeş, çocuklar, evlat kabul edilmiş çocuklar, bakımları üstlenilmiş çocuklar, eşlerin yada hayat partnerinin çocukları, damat-largelinler ve torunlar.

Kim bakıma muhtaçtır?

Bu husus, bakım basamakları düzenlemelerine göre saptanır.

SGB XI'in 14. ve 15. maddelerine atıfda bulunulmuştur. Bu demek, bakıma muhtaçlık derecelerini belirleyen ve ödenecek parayı öngören mevzuat, yani yönetmelikte yapılmış açıklamalar.

İşveren, işten serbest bırakmayı onaylamalıdır?

Hayır! Kısa vadeli olarak işten serbest bırakılma için sadece Doktor raporu yeterlidir.

Bu raporda, sözkonusu yakın aile ferdinin bakıma muhtaç durumda olduğu ve gerekli bakım tedbirlerinin tevsik edilmesi öngörülmüyor.

Kaç kez işten serbest tutulma istenebilir?

Andığımız bu yasa, herhangi bir sınırlama öngörmüyor, ki buna göre, işten serbest tutulma başvurusu bir kereden daha fazla yapılabilir.

Para ödeme hususu nasıl düzenlendi?

Bakım zamanı yasası tarafından bir ödeme yoktur. Yasa, ya bir ödeme sözleşmesine yada başkaca yasal yönetmeliğe gönderme yapıyor. İlkönce BGB'nin 616. maddesi düşünülmelidir. Bu yönetmelik paranın ödenmesini talep ediyor, eğer çalışanın, kişiye özel nedenlerle geçici olarak çalışmaverimi engellenmişse. Eski yasada, ağır hasta olan bir aile bireyinin bakımı halinde, bahsedilen yönetmelik uyarınca bir ödeme yapılması zaten mevcuttu. Bu yönetmelik, Toplu Sözleşmelerle kararlaştırılan işten serbest bırakma düzenlemeleri babında işlere karışabilir. Toplu Sözleşmelerle tespit edilen işten serbest bırakma düzenlemeleri yanında BGB'nin 1616. maddesi yönetmeliği de talep edilebilir.

Kısa vadeli olarak işten serbest bırakmanın yanında, bakım zamanı da var mı?

Her çalışanın, 6 aya kadar tüm yada kısmi olarak, işinden serbest bırakılma hakkı

vardır, eğer ev bireylerinden bakıma muhtaç bir kişinin bakımı işini yüklenmişse. Bu hak, işverenin 15 çalışandan daha çok çalışanı varsa varittir.

Bakım zamanı kullanabilmek için başkaca bir düzenleme var mıdır?

Çalışanın, işten serbest bırakılmadan engeç 10 gün önce işverene yazılı olarak, işten serbest bırakılma dilekçesi vermiş olması zorunludur. Bu dilekçede, talep edilen işten serbest kalmanın hangi zaman dilimi içinde ve ne kadar bir zamanı kapsayacağı açıklanmalıdır.

İşveren, bakım zamanını onaylamak zorunda mıdır?

Yasa, öncelikle çalışanın isteklerine uymayı öngörüyor. Yine de işyerinin acil sebepleri varsa, bunlar da dikkate alınır. İşten serbest bırakılmaya engel sayılabilecek işyeri sebepleri, hatırı sayılır bir acillik gerekçelerine dayanmalıdır.

İşten çıkarılmaya karşı özel bir koruma var mıdır?

İşten serbest bırakılan çalışan, başlangıçtan kısa vadeli serbest bırakılmanın yada bakım zamanının sona ermesine kadarki zaman içinde işten çıkarılmaz. Her halükârda, ilgili mekanın onaylaması elzemdir. İşten çıkarılmaya karşı korunma, asgari işyeri kıdemi ve işyerinde çalışanların tümünün sayısı ile bağlantılı değildir. Bu kural, her iki işten serbest kalma olanakları için geçerlidir.

Yedek çalışanın işe alınmasıyla ilgili bir düzenleme var mıdır?

Yedek bir çalışanın işe alınması ve çalışma kontratında asıl çalışanın (Pflege ZG)'nin

2. yada 3. maddeleri uyarınca işten serbest sayılması nedeniyle, sürenin sınırlı tutulması, ancak gerçekçi bir gerekçeye, (Pflege ZG)'nin 6. maddesi, 1.fıkrası ve 1.cümlesine uyulması öngörülmüştür.

Sendikanın ve çalışanların görüşüne göre, Bakım Zamanı Yasası, oldukça yeni olanaklar sunuyor ve çalışanların haklarını kuvvetlendiriyor. Bazı soruların henüz tam açıklanmamış olmasına rağmen, yasanın tastamam uygulanması için bizim vereceğimiz mücadele ön plana çıkıyor. Şimdiki imkanları göstermek ve kadınerkek; tüm arkadaşlarımızın iyi bir şekilde bilgilendirilmeleri için, bu kısa açıklamayı hazırladık.

Norbert Schuster,
IG BCE Genel Merkezi
İş- ve Sosyal Hukuk Bölümü

Ο νέος νόμος χρόνου περίθαλψης, δικαιώματα και υποχρεώσεις των εργαζομένων



Ο νόμος χρόνου περίθαλψης (PflegeZG) που μπήκε σε ισχύ την 01.07.2008 δίνει στους εργαζόμενους την δυνατότητα βραχυπρόθεσμης απαλλαγής από τις εργασιακές τους υποχρεώσεις για να παρέχουν αυτοί σε συγγενείς τους άμεση περίθαλψη.

Σε ποιες περιπτώσεις είναι αυτό δυνατό;

Απαλλαγή μέχρι και 10 ημέρες σε περίπτωση αναγκάιας, άμεσης περίθαλψης ή οργάνωση περίθαλψης και συντήρησής.

Ποιος μπορεί να κάνει χρήση;

Όλοι οι εργαζόμενοι και μαθητευομένη, αλλά και ελεύθεροι επαγγελματίες με σχέσεις εργασίας παρόμοιες με αυτές των προσώπων που ασκούν εξαρτώμενη εργασία.

Ποια πρόσωπα ανήκουν στους στενούς συγγενείς;

Ο νόμος αναφέρει μια μεγάλη ομάδα προσώπων:

Παππούδες, γονείς, πεθερικά, σύζυγοι, συζυγικοί σύντροφοι, σύντροφοι σε σχέσεις που ομοιάζουν με τις συζυγικές, αδέρφια, τέκνα, υιοθετημένα παιδιά, τέκνα του/της συζύγου, σύζυγοι των τέκνων και εγγόνια.

Για ποιους θεωρείται αναγκαία η περίθαλψη;

Ισχύουν τα άρθρα 14 και 15 του SGB XI, οι ρυθμίσεις δηλαδή που καθορίζουν το για ποιον θεωρείται αναγκαία η περίθαλψη και το ύψος του επιδόματος.

Είναι αναγκαία η συγκατάθεση του εργοδότη;

Όχι! Για την βραχυπρόθεσμη απαλλαγή από τις εργασιακές υποχρεώσεις απαιτείται μόνο ένα πιστοποιητικό γιατρού για την ανάγκη περίθαλψης ενός στενού συγγενή ή ότι απαιτείται οργανωτική δουλειά για την κάλυψη των αναγκών του.

Πόσο συχνά μπορούμε να ζητήσουμε ελεύθερο;

Ο νόμος δεν προβλέπει περιορισμούς, έτσι ώστε να μπορεί κανείς να παίρνει ελεύθερο πολλές φορές.

Τι προβλέπουν οι ρυθμίσεις για την πληρωμή;

Ο νόμος δεν προβλέπει έννομη αξίωση για πληρωμή παραπέμπει όμως προς άλλες ρυθμίσεις και νόμους. Κατά κύριο λόγο στο άρθρο 616 BGB. Αυτό ρυθμίζει την πληρωμή σε περιπτώσεις που ο εργαζόμενος για προσωπικούς λόγους

αδυνατεί προσωρινά να ασκήσει την εργασία του. Ήδη το παλιό δίκαιο προέβλεπε την περίθαλψη ενός βαριά ασθενούς συγγενή. Αυτή η ρύθμιση, όμως, μπορεί να έρθει σε σύγκρουση με τις ρυθμίσεις που προβλέπονται σε συλλογικές συμβάσεις. Σε αυτές τις περιπτώσεις πρέπει να ελεγχθεί ακριβώς, το αν απαιτείται από την συλλογική σύμβαση απαραίτητα οι ρυθμίσεις του άρθρου 1616 BGB.

Προβλέπεται, παράλληλα με την βραχυπρόθεσμη απαλλαγή από τις εργασιακές υποχρεώσεις, χρόνος περίθαλψης;

Κάθε εργαζόμενος έχει έννομη αξίωση για δμηνη πλήρη ή μερική απαλλαγή από τις εργασιακές του υποχρεώσεις όταν φροντίζει στενό συγγενή του που έχει ανάγκη περίθαλψης. Αυτό όμως ισχύει μόνον όταν ο εργοδότης απασχολεί πάνω από 15 εργαζόμενους.

Υπάρχουν περεταίρω ρυθμίσεις;

Οι εργαζόμενοι είναι υποχρεωμένοι, το αργότερο 10 ημέρες πριν, να ενημερώσουν τον εργοδότη γραπτώς για το πότε, πώς και για πόσο καιρό επιθυμούν να απαλλαχθούν από τις εργασιακές τους υποχρεώσεις.

Είναι ο εργοδότης υποχρεωμένος να δώσει την συγκατάθεσή του;

Ο νόμος προβλέπει, πως ο εργοδότης (σε πρώτη γραμμή) πρέπει να δώσει το ελεύθερο στον εργαζόμενο εάν δεν υπάρχουν επείγοντες επιχειρησιακοί λόγοι που δεν το επιτρέπουν. Οι λόγοι, λοιπόν, θα πρέπει να είναι σοβαροί και σημαντικοί.

Υπάρχει επιμέρους προστασία από απολύσεις;

Ο νόμος προβλέπει πως οι εργαζόμενοι, από την στιγμή που δηλώνουν την επιθυμία τους για ελεύθερο, μέχρι την λήξη του ή την λήξη του χρόνου περίθαλψης, δεν μπορούν να απολυθούν, εκτός με την συγκατάθεση των δημόσιων υπηρεσιών. Η επιμέρους προστασία από απολύσεις δεν συνδέεται με τον αριθμό των εργαζομένων στην επιχείρηση ούτε με τον χρόνο απασχόλησης του εργαζομένου σε αυτήν.

Υπάρχει ρύθμιση για προσλήψεις αντικαταστατών;


Ο χρονικός περιορισμός των συμβάσεων για αντικαταστάτες των εργαζομένων, που με βάση το άρθρο 2 και το άρθρο 3 του νόμου αυτού απαλλάσσονται από την εργασία, στηρίζεται στο άρθρο 6, παράγραφος 1.1 του νόμου.

Από την οπτική γωνία των συνδικάτων και των εργαζομένων προσφέρει ο νόμος αυτός νέες δυνατότητες και δυναμώνει τα δικαιώματα των εργαζομένων. Ακόμη και αν μερικά θέματα παραμένουν άλυτα, θα εξαρτηθούν πολλά από το πώς εμείς θα φροντίσουμε να γίνει πράξη ο νόμος αυτός. Στόχος αυτής της περιληπτικής αναφοράς είναι να μπο-

ρούμε με σιγουριά να δείχνουμε στους συναδέλφους και στις συναδέλφισσές μας τις δυνατότητες που δίνει ο νόμος αυτό.

Norbert Schuster,
IG BCE Hauptvorstand
Abteilung Arbeits- und Sozialrecht

La nouvelle loi sur la durée de soins, les droits et les devoirs des salariés

 La loi de durée de soins entrée en vigueur à partir du 01.07.2008 (PflegerZG) permet aux salarié(e) d'être libérés temporairement de leurs obligations professionnelles, pour des situations de soins urgents ou de longue durée

Dans quels cas une dérogation à court terme est-elle possible?

Une exemption jusqu'à 10 jours est possible si, se présente une situation de soins en urgence et l'organisation de soins adaptés ou une assistance est à assurer.

Qui peut y prétendre?

Toutes les travailleurs et les salariés en formation professionnelle, mais aussi des travailleurs analogues – c'est-à-dire les personnes financièrement dépendantes.

Qui fait partie des proches parents?

La loi mentionne une large catégorie de personnes:

Grands-parents, parents, beaux-parents, concubins, compagnes compagnons, frères et sœurs, enfants, enfants adoptifs ou en garde -plus précisément les enfants du conjoint ou partenaire-, beaux-fils, belles-filles, et petits-enfants

Qui est ayant-droit?

Cela s'adresse aux règles sur les niveaux de soins.

Il en est référé dans les §§ 14 et 15 SGB XI c.-à-d. sur les références qui fixent le fait d'être ayants droit des soins pour les allocations de dépendance.

L'employeur doit-il accorder cette exemption?

Non ! Pour l'exonération à court terme, il suffit d'un certificat médical relatant la dépendance d'un proche (cités ci-dessus) et la nécessité de l'organisation de ses soins.

Combien de fois on peut solliciter une exonération?

La loi ne prévoit aucune restriction si bien qu'une exemption multiple est possible.

Comment l'indemnité est-elle réglée?

Un droit d'indemnisation n'est pas à proprement dit, spécifié dans la loi de durée de soins. Cependant, la loi renvoie soit à

un accord sur la rémunération, soit sur d'autres conventions légales. En premier lieu, se référer à l'article 616 du code civil. Cette disposition oblige au paiement de salaire, si les salariés, dans un souci de la personne, sont temporairement empêchés au rendement. D'après l'ancien droit, l'encadrement d'un proche gravement malade, était de par ce règlement possible. Cependant, ce règlement peut empiéter sur les règles de dérogations figurant dans les contrats collectifs. A côté de cela, savoir si le règlement du § 1616 du Code civil peut être exigé, dépend des formulations exactes dans ces accords collectifs.

Outre l'exemption à court terme, y a-t-il ce qu'on appelle les soins à durée?

Chaque salarié a droit à un maximum de 6 mois, totale ou partielle, s'il s'occupe d'un parent proche à domicile ou environ avoisinant. Il est toutefois lié au fait que l'employeur possède plus de 15 salariés.

Existe-t-il d'autres règles pour les soins à durée?

Le salarié doit avertir par écrit son employeur, de sa libération d'obligation professionnelle –au plus tard 10 jours avant le début de celle-ci – et en même temps préciser sur quelle durée et dans quelle mesure, cette exemption temporaire en vue de la prestation de soins, doit être effectuée.

L'employeur doit-il accorder la durée de soin?

La loi prévoit, qu'en premier lieu sont à prendre en considération les souhaits du salarié, à moins que l'employeur n'invoque des raisons professionnelles urgentes qui s'opposent à cette dispense de travail. Il faut donc que des motifs importants, de taille, s'y opposent.

Existe-t-il une protection spéciale contre le licenciement?

La loi prévoit que le salarié ne peut être licencié, dès l'annonce jusqu'à l'arrêt de l'exemption ou de la durée des soins, au pire uniquement par accord administratif. La protection spéciale contre le licenciement n'est pas non plus liée à un minimum d'ancienneté, ni à la taille de l'effectif du personnel, et est valable sur ce point pour les deux possibilités d'exemption.

Existe-t-il une réglementation pour une embauche compensatoire?

La durée limitée est considérée dans l'article 6, paragraphe 1, alinéa 1 PflgerZG, comme étant une durée conforme et justifiée pour un contrat de travail d'un intérimaire, remplaçant le salarié pour la période durant laquelle il se trouve en incapacité de travail –en référence à l'article 2 ou 3 PflgerZG -.

Du point de vue des syndicats et des salariés, la loi de durée de soins, donne des possibilités tout à fait nouvelles et

renforce les droits des salariés. Bien que certaines questions soient encore obscures, tout dépendra, dans quelles mesures nous ferons en sorte que la loi soit appliquée. Signaler les possibilités existantes et être plus fiable dans l'information aux salariés, c'est l'objectif de ce bref récapitulatif.

Norbert Schuster,
IG BCE bureau principal
Service du droit du travail et droit social

IG BCE-Ausstellung zur Chancengleichheit

 Die Herstellung gleicher Chancen, unabhängig von Herkunft, Nationalität, Alter, Geschlecht, Gesundheit oder sexueller Orientierung, ist Kernelement einer gerechten Gesellschaft. Von besonderer Bedeutung ist dabei die Beseitigung von Diskriminierungen und Benachteiligungen in der Arbeitswelt. Der Einsatz für Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung steht für die Gewerkschaften seit vielen Jahren auf der Agenda. Die IG BCE hat im Rahmen des EU-Jahres der Chancengleichheit ihre Aktivitäten für Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung verstärkt. Neben einer Reihe von Veranstaltungen hat die IG BCE eine Wanderausstellung auf den Weg gebracht, um das Thema auch über 2007 hinaus zu etablieren. Die Ausstellung soll die Ortsgruppen, Vertrauensleute, Bezirke und Landesbezirke bei ihren Aktivitäten vor Ort unterstützen und den Abschluss von Betriebsvereinbarungen über »Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz« erleichtern. Diese kann ausgeliehen werden. In einem Flyer sind die Bedingungen beschrieben, zu denen die Wanderausstellung ausgeliehen werden kann.

Wir tun etwas für Menschen. Gerechtigkeit, Chancengleichheit und Humanität sind in einer Demokratie unverzichtbare Elemente. Starke Gewerkschaften sind zu ihrer Umsetzung in der globalisierten Welt auch zukünftig unabdingbar.


Weitere Infos dazu:

IG BCE-Hauptverwaltung
Abteilung
Ausländische Arbeitnehmer/Migration
Königsworther Platz 6
30167 Hannover
www.igbce.de

Telefon: 0511 7631-229
Fax: 0511 7631-590
E-Mail: giovanni.pollice@igbce.de



Mostra della IG BCE sulle pari opportunità

 La realizzazione delle pari opportunità, indipendentemente dalla provenienza, nazionalità, età, sesso, salute o orientamento sessuale, è un elemento fondante di una società che vuole essere giusta.

Di particolare rilevanza è la rimozione delle discriminazioni e dei pregiudizi nel mondo del lavoro. L'impegno per il pari trattamento e la non discriminazione è da molti anni all'ordine del giorno nell'agenda dei sindacati. La IG BCE ha, nella cornice dell'anno europeo delle pari opportunità, incrementato le proprie iniziative per il pari trattamento e la non discriminazione.

Dopo una serie di manifestazioni la IG BCE ha istituito una mostra itinerante per mantenere questo argomento attuale anche dopo il 2007.

Con la mostra intendiamo supportare le organizzazioni locali, i fiduciari, i circoli federali nelle loro attività locali e facilitare la stipula di accordi aziendali sul „comportamento solidale sul posto di lavoro“. Le condizioni con le quali è possibile prendere in prestito la mostra itinerante sono descritte in un depliant.

Noi ci impegniamo a fare delle cose per le persone. Giustizia, pari opportunità e umanità sono elementi irrinunciabili della democrazia. Un sindacato forte è una forza irrinunciabile per l'attuazione di questi valori in un mondo globale.

Per ulteriori informazioni:

IG BCE Hauptverwaltung
Abteilung
Ausländische Arbeitnehmer/Migration
Königsworther Platz 6
30167 Hannover

Tel.: (0511) 7631-229
Fax: (0511) 7631-590
E-Mail: giovanni.pollice@igbce.de

Exposición del IG BCE sobre igualdad de oportunidades

 Establecer iguales oportunidades, independientemente de la procedencia, la nacionalidad, la edad, el género, la salud o la orientación sexual es un elemento primordial en una sociedad justa. De especial importancia resulta para ello eliminar las discriminaciones y las desventajas en el mundo del trabajo. El trabajo en favor de la igualdad de trato y contra la discriminación está desde hace muchos años muy presente en los sindicatos. En el marco del Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos (2007), el IG BCE ha reforzado sus actividades en favor de la igualdad de trato y contra la discriminación. Aparte de toda una serie de eventos, el IG BCE ha organizado una exposición itinerante para mantener presente el tema también más allá de 2007. La exposición va dirigida a apoyar las actividades in situ de comités locales, delegados sindicales, secciones regionales y de los Estados federados, y a facilitar la firma de acuerdos de empresa en el marco de la acción «Comportarse con compañerismo en el puesto de trabajo». La exposición itinerante se puede pedir prestada; en un folleto se han descrito las condiciones que se requieren para ello.


Nosotros trabajamos en favor de las personas. La justicia, la igualdad de oportunidades y el humanismo son elementos irrenunciables en una democracia. Asimismo, unos sindicatos fuertes seguirán siendo imprescindibles en el futuro para poder realizar dichos valores en un mundo globalizado.

Para más información:

IG BCE Administración central
Departamento
Trabajadores Extranjeros / Migración
Königsworther Platz 6
D-30167 Hannover

Tfno.: +49 (0)511 7631-229
Fax: +49 (0)511 7631-590
Correo electrónico: giovanni.pollice@igbce.de

Exposição do IG BCE para igualdade de oportunidades

 O estabelecimento de igualdade de oportunidades, independentemente da origem, nacionalidade, idade, sexo, saúde, ou orientação sexual, é o cerne de uma sociedade justa. A eliminação de discriminações e desvantagens no mundo laboral, representa aqui um significado especial. A ação para a igualdade de tratamento e não à discriminação está na agenda dos sindicatos desde há muitos anos. O IG BCE, no quadro da UE para a igualdade de oportunidades, reforçou as suas actividades para a igualdade de tratamento e não à discriminação. O IG BCE, ao lado de uma série de exposições, lançou agora no caminho uma exposição móvel a fim de estabilizar o tema para além de 2007. A exposição pretende apoiar os grupos locais, os delegados de confiança sindicais, e os distritos locais e regionais no seu trabalho e auxiliar o fecho de acordos de empresa sobre "comportamento de parceirismo no lugar de trabalho". Este trabalho pode ser emprestado. Um "Flyer" (prospecto) descreve as condições sobre as quais as exposições móveis podem ser emprestadas.

Nós fazemos alguma coisa para as pessoas. Justiça, igualdade de oportunidades e humanidade, são elementos indispensáveis numa democracia. Sindicatos fortes são imprescindíveis também no futuro para a condução destes elementos num mundo globalizado

Para mais informação contactar:

IG BCE Hauptvorstand
Abteilung
Ausländische Arbeitnehmer/Migration
Königsworther Platz 6
30167 Hannover
Tel.: (0511) 7631-229
Fax: (0511) 7631-590
E-Mail: Giovanni.pollice@igbce.de

Ehemaliges Jugoslawien

IG BCE izložba o jednakim šansama

Izgrađivanje jednakih šansi, neovisno od porijekla, nacionalnosti, starosti, pola, zdravlja ili seksualne orijentacije je sržni elemenat jednog pravednog društva. Od naročito značaja pri tome je otklanjanje diskriminacija i zapostavljanja u svijetu rada. Zalaganje za jednak tretman i

nediskriminaciju stoji za sindikate već godinama u «AGENDI». IG BCE je u okviru godine Evropske Unije za jednake šanse pojačao svoje aktivnosti za jednak tretman i borbu protiv diskriminacije. Pored niza priredbi IG BCE je realizovao putujuću izložbu, da bi ovu temu i nakon 2007. godine etablirao. Izložba treba da pruži pomoć mjesnim grupama, povjerenicima, komunama i pokrajinama u njihovim aktivnostima na licu mjesta i da olakša zaključenje dogovora poduzeća o «Partnerskom ponašanju na radnom mjestu». Izložba može da se iznajmi. U jednom flyer-u opisani su uvjeti po kojima Putujuća izložba može biti iznajmljena.

Mi činimo nešto za ljude. Pravednost, jednake šanse i humanost su u jednoj demokratiji neodrecivi elementi. Jaki sindikati su za njihovu primjenu u globaliziranom svijetu i ubuduće nepobitni.

Dalje informacije:

IG BCE Glavni odbor
Odjelenje strani radnici
Königsworther Platz 6
30167 Hannover
Tel.: (0511) 7631-229
Fax: (0511) 7631-590
E-mail: giovanni.pollice@igbce.de

IG BCE'nin Fırsat Eşitliği Sergisi



İnsanların soyu, uyruğu, yaşı, cinsiyeti, sağlığı yada cinsel yönelimi hususlarında eşitliğin sağlanmış olması, adil bir toplumun ana çekirdeğidir. Bu konuda özel bir anlam taşıyan mevzu ise, çalışma hayatında ayrımcılığın ve mağduriyetin önüne geçilebilmektir. Eşit muamele yapılması ve ayrımcılığın yok edilmesi için verilen mücadele, sendikalar nezdinde, uzun yıllardan beri devam eden ajandanın kapsamındadır. AB'nin, Fırsat Eşitliği Yılı çerçevesinde, IG BCE'de Eşit Muamele için ve ayrımcılığa karşı faaliyetlerini kuvvetlendirmiştir. Düzenlenen bir dizi etkinliklerin yanında, IG BCE bir de gezici sergiyi gerçekleştirmiştir. Bunun amacı, 2007 yılından sonraki zaman içinde de konuyu kitlelere anımsatmaktır. Keza bu gezici sergi, gruplarının, sendika temsilcilerinin, bölge ve eyalet merkezlerinin buldukları yerlerde yaptıkları ilgili çalışmalarına destek verirken, işyerlerinde „ortak girişim davranışları“ bağlamında bağlanacak işyeri sözleşmelerinin hayata geçirilmesini kolaylaştıracaktır. Gezici sergi, ödünç alınabilir.

Bir açıklama yazımızla, gezici serginin ödünç alınması hususundaki şartlar tarif edilmiştir. İnsanlar için birşeyler yapıyoruz. Adalet, fırsat eşitliği ve insancılık; bir demokrasi için vazgeçilmez unsurlardır. Bu sorunların güçleştirilmesi yolunda ve küreselleşmiş dünyada, gelecek zaman içinde de güçlü sendi-kaların var olması zorunludur.

Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie
IG BCE

Mahmoud Taghafi Ahmedi (DE),
Gegenspieler bei
Bayer Business Services

»Gleichstellung bedeutet für mich, Migrantinnen und Migranten gleiche Karrierechancen im Beruf zu geben.«

Bewirbt sich jemand auf eine Stelle, sollten Qualifikation und Kompetenz im Vordergrund stehen, nicht die Herkunft.

Hier ist Bayer für mich ein Vorbild, denn in allen Positionen finden sich Menschen aus unterschiedlichen Nationen.

Bildung eröffnet Chancengleichheit. Dazu tragen auch die Seminare der IG BCE bei.

Mit der Vermittlung von Wissen kann man nicht früh genug anfangen. Deswegen unterstütze ich die Forderungen der IG BCE, Kinder schon im Kindergarten und in der Schule gezielt zu fördern.

Konuyla ilgili başkaca bilgiler için:

IG BCE Hauptverwaltung
Abteilung
Ausländische Arbeitnehmer/Migration
Königsworther Platz 6
30167 Hannover
Tel.: (0511) 7631-229
Fax: (0511) 7631-590
E-Mail: giovanni.pollice@igbce.de

Έκθεση του συνδικάτου IG BCE με θέμα τις 'ίσες δυνατότητες



Η προσφορά ίσων δυνατοτήτων, ανεξάρτητα από καταγωγή, εθνικότητα, ηλικία, φύλο, κατάσταση υγείας ή σεξουαλικές προτιμήσεις, είναι κεντρικό στοιχείο μιας κοινωνίας. Ιδιαίτερης σημασίας είναι η κατάργηση των διακρίσεων και της άνησης μεταχείρισης στην εργασιακή ζωή. Η ίση μεταχείριση και η μη διάκριση αποτελούν για τα συνδικάτα κεντρικό θέμα. Το συνδικάτο IG BCE, στα πλαίσια του έτους της ΕΕ για ίσες δυνατότητες, ενίσχυσε τις δραστηριότητές του για ίση μεταχείριση και ενάντια στις διακρίσεις. Παράλληλα με μια σειρά δραστηριοτήτων προώθησε το συνδικάτο IG BCE την δημιουργία μιας έκθεσης με στόχο να παραμείνει το θέμα και πέρα από το 2007 επίκαιρο. Η έκθεση αυτή έχει σαν στόχο της να στηρίζει τις τοπικές και περιφερειακές οργανώσεις και συναδέλφους εμπιστοσύνης στις προσπάθειές τους και να διευκολύνει την σύναψη συμβάσεων σε επίπεδο επιχει-

ρήσεων για <<συντροφική συμπεριφορά στον τόπο εργασίας>>.

Η έκθεση αυτή δανείζεται. Η διαδικασία περιγράφεται σε ένα ενημερωτικό φυλλάδιο.

Εμείς δουλεύουμε για τον άνθρωπο. Δικαιοσύνη, ίσες δυνατότητες και ανθρωπιά αποτελούν κύρια συστατικά μιας δημοκρατίας. Για την πραγματοποίηση αυτών των στόχων απαιτούνται και στο μέλλον ισχυρά συνδικάτα.

Περαιτέρω πληροφορίες:

IG BCE Hauptverwaltung
Abteilung Ausländische Arbeitnehmer / Migration
Königsworther Platz 6
30167 Hannover
Tel.: (0511) 7631-229
Fax: (0511) 7631-590
E-Mail: giovanni.pollice@igbce.de

Exposition de l'IG BCE sur l'égalité des chances




L'instauration de l'égalité des chances, quelle que soit l'origine, la nationalité, l'âge, le sexe, la santé ou l'orientation sexuelle, est l'élément essentiel d'une société juste. La suppression des discriminations et désavantages dans le monde du travail est en ce sens d'une signification particulière. L'engagement pour l'égalité de traitement et la non-discrimination est depuis de nombreuses années à l'ordre du jour des syndicats. Dans le cadre de l'année de l'UE sur l'égalité des chances, l'IG BCE a renforcé ses activités pour l'égalité de traitement et la non-discrimination. Au côté d'une succession d'organisations, l'IG BCE a mené une exposition itinérante pour instaurer le sujet au-delà de 2007. L'exposition doit soutenir les groupes locaux, les représentants syndicaux, les arrondissements et l'union régionale, dans leurs activités sur place et faciliter la conclusion des accords salariaux sur «l'association des comportements sur le lieu de travail». Cette exposition peut être emprunté. Dans un prospectus, sont d'écrites sous quelles conditions l'emprunt se fait. Nous faisons quelque chose pour les gens. La justice, l'égalité des chances et l'humanité, sont dans une démocratie des éléments indispensables. Des syndicats forts sont, pour leurs mises en pratique dans la globalisation mondiale, à l'avenir également indispensables.

Pour de plus amples informations:

IG BCE Hauptverwaltung
Abteilung
Ausländische Arbeitnehmer/Migration
Königsworther Platz 6
30167 Hannover
Tel.: (0511) 7631-229
Fax: (0511) 7631-590
E-Mail: giovanni.pollice@igbce.de

Neuer Vorstand beim Kumpelverein gewählt

 Die Mitglieder des Vereins »Mach meinen Kumpel nicht an!« wählten einen neuen Vorstand. Als Vorsitzender wurde Giovanni Pollice, Leiter der Abteilung Ausländische Arbeitnehmer der IG BCE, gewählt. Als stellvertretende Vorsitzende wurden Sabine Hüther von der IG Metall und Michaela Dälken vom DGB-Bildungswerk gewählt.

»Der Verein hat in den letzten Jahren zunehmend Impulse für die Arbeit gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus in der Arbeitswelt gegeben. Mit dem Newsletter »Aktiv und Gleichberechtigt« und dem Wettbewerb »Die Gelbe Hand« haben wir hilfreiche Mittel an der Hand, um die gewerkschaftliche Arbeit gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit zu stärken.

Auch das Logo des Vereins – die Gelbe Hand –, das wir jetzt auch mit dem IG BCE-Logo erstellt haben, wird immer mehr in die gewerkschaftliche Arbeit eingebunden«, erklärte Giovanni Pollice, neuer Vorsitzender des Vereins.


Der Verein »Mach meinen Kumpel nicht an! e.V.« engagiert sich schon seit über 20 Jahren gegen Rassismus und tritt für die Gleichberechtigung von Migranten und Migrantinnen in der Arbeitswelt ein.

Die Ursprünge des Vereins liegen in der Aktion »SOS racisme«, die in den 80er-Jahren in Frankreich entstand. Unter dem Logo der Gelben Hand wurde 1985 von der Redaktion des Gewerkschaftsmagazins »ran« und der Gewerkschaftsjugend schließlich der Verein gegen Ausländerfeindlichkeit und Rassismus »Mach meinen Kumpel nicht an!« gegründet.

Kontakt und weitere Informationen:

Verein »Mach meinen Kumpel nicht an!«
Telefon 0211 4301-193
info@gelbehand.de

Nuova direzione dell'associazione „Mach meinen Kumpel nicht an“

 I membri dell'associazione »Mach meinen Kumpel nicht an« hanno eletto un nuovo direttivo. Giovanni Pollice, dirigente del dipartimento lavoratori stranieri della IG BCE, è stato eletto presidente. Sabine Hüther, della IG Metall, e Michaela Dälken, del DGB Bildungswerk, sono i nuovi vice presidenti.

„L'associazione ha dato negli ultimi anni numerosi impulsi per il lavoro contro la xenofobia ed il razzismo nel mondo del lavoro. Con il bollettino »Aktiv und Gleichberechtigt« e il concorso della

„Gelbe Hand“ disponiamo di strumenti preziosi per rafforzare l'impegno dei sindacati contro il razzismo e la xenofobia.

Anche il logo dell'associazione – la Mano Gialla – che ora abbiamo realizzato anche con il logo della IG BCE, è sempre più diffuso nel lavoro sindacale“, ha spiegato Giovanni Pollice, nuovo presidente dell'associazione.

L'associazione »Mach meinen Kumpel nicht an!« si impegna già da oltre 20 anni contro il razzismo e per le pari opportunità dei migranti nel mondo del lavoro.

Le origini dell'associazione risalgono all'attività di »SOS racisme« nata in Francia negli anni '80. L'associazione contro la xenofobia ed il razzismo »Mach meinen Kumpel nicht an!« è stata fondata nel 1985 con il logo della Mano Gialla ad opera della redazione del periodico sindacale »ran« e della giovanile sindacale.

Per contatti e ulteriori informazioni:

Associazione »Mach meinen Kumpel nicht an!«
Tel. 0211-4301 193
info@gelbehand.de

Elegida la nueva directiva del «Kumpelverein»

 Los miembros de la asociación »Mach meinen Kumpel nicht an!« («¡No te metas con mi colega!») han elegido una nueva directiva. Como presidente resultó elegido Giovanni Pollice, director del departamento Trabajadores Extranjeros del sindicato IG BCE. Como vicepresidentas se eligió a Sabine Hüther, del sindicato IG Metall, y a Michaela Dälken, del Instituto de Formación de la DGB.

«La asociación ha venido impulsando en los últimos años cada vez más el trabajo contra la xenofobia y el racismo en el mundo laboral. Con el boletín »Aktiv und Gleichberechtigt« («Activos y con los mismos derechos») y el certamen »Gelbe Hand« («Mano amarilla») disponemos de herramientas apropiadas para apoyar el trabajo sindical contra el racismo y la xenofobia. También el logotipo de la asociación, la mano amarilla, que ahora hemos producido asimismo con el logotipo del IG BCE, se va integrando cada vez más en el trabajo sindical», declaró Giovanni Pollice, nuevo presidente de la asociación.


La asociación »Mach meinen Kumpel nicht an!« («¡No te metas con mi colega!») trabaja desde hace más de veinte años de manera muy comprometida contra el racismo y en favor de la igualdad de derechos de mujeres y hombres inmigrantes en el mundo del trabajo.

El origen de la asociación se remonta a Francia, donde en los años ochenta surgió la acción »SOS racismo«. Con el logotipo de la mano amarilla, la redacción de la revista sindical »ran« y las juventudes sindicales fundaron finalmente en 1985 la asociación »Mach meinen Kumpel nicht an!« («¡No te metas con mi colega!») contra la xenofobia y el racismo.

Contacto y más información:

Asociación »Mach meinen Kumpel nicht an!«
Tel. +49 (0)211-4301 193
info@gelbehand.de

Eleita nova direcção na Kumpelverein

 Os sócios da associação »Mach meinen Kumpel nicht an!« (não toques no meu parceiro) elegeram uma nova direcção. Para o lugar de presidente foi eleito Giovanni Pollice, director do Departamento de Trabalhadores Estrangeiros do IG BCE. Para vice-presidente foi eleita Sabine Hüther do IG Metall e Michaela Dälken do Instituto da DGB para a Formação.

«A associação tem impulsado constantemente o trabalho nos últimos anos contra a xenofobia e racismo no mundo do trabalho. Com a nova circular »activo e igualdade de direitos« e o concurso »mão amarela« tivémos nas mãos um meio bastante valioso para reforço do trabalho sindical contra o racismo e xenofobia. A insígnia da associação – a mão amarela que nós agora também criámos com o IG BCE, estará cada vez mais ligada ao trabalho sindical», declarou Giovanni Pollice, como novo presidente da associação.

A associação »Mach meinen Kumpel nicht an! e.V.« tem vindo desde há mais de vinte anos a desenvolver actividade contra o racismo e a favor da igualdade de direitos das e dos emigrantes no mundo laboral.

A origem da associação encontra-se na acção »SOS racisme«, que surgiu em



França no ano 1980. Foi criada em 1985 pela redacção da revista sindical "ran" e pela juventude sindicalista e finalmente, sob a insígnia "Gelben Hand" (mão amarela) fundou-se a associação contra a xenofobia e racismo "Mach meinen Kumpel nicht an!"

Contacto e outras informações:

Verein "Mach meinen Kumpel nicht an!"
Tel. 0211 -4301 193
Infogelbehand.de

Ehemaliges Jugoslawien

Izabran je novi odbor Kluba drugarstva (Kumpelverein)

Članovi kluba «Mach meinen Kumpel nicht an» izabrali su novi odbor. Kao predsjednik izabran je Giovanni Pollice, voditelj odjeljenja Strani radnici sindikata IG BCE. Kao zamjenica predsjednika izabrana je Sabine Hüther od «IG Metall» i Michaela Dälken od «DGB Bildungswerk».

«Klub je posljednjih godina uveliko dao impulse za rad protiv mržnje prema strancima i rasizma u radnom svijetu. U oglasu Aktivno i Jednak tretman i sa natjecanjem Žuta ruka mi imamo spremna sredstva pri ruci, da bismo pojačali sindikalni rad protiv rasizma i mržnje prema strancima. I logo kluba Žuta ruka, koji smo sada takođe sa IG BCE logo-m predstavili, sve više je povezan sa sindikalnim radom», objasnio je Giovanni Pollice, novi predsjednik Kluba.

Klub «Mach meinen Kumpel nicht an e.V.» angažuje se već preko 20 godina protiv rasizma i zauzima se za jednak tretman migranata u radnom svijetu.

Korjeni kluba leže u akciji «SOS racisme», koja je nastala 80tih godina u Francuskoj. Pod logom Žute ruke klub je osnovan 1985. godine od Redakcije sindikalnog magazina «ran» i omladine sindikata, a protiv mržnje prema strancima i rasizma.

Kontakt i dalje informacije:

Klub «Mach meinen Kumpel nicht an!»
Tel.: 0211-4301 193
info@gelbehand.de

Arkadaş (Kumpel) derneğinde yeni yönetim seçildi



„Arkadaşıma Sataşma!“ („Mach meinen Kumpel nicht an!“) adlı dernek üyeleri yeni bir yönetim kurulu seçti. Başkanlığa, IG BCE genel merkezinde, göçmenler

bölümünü müdürü Giovanni Pollice, başkan yardımcılığına ise, IG Metall'den Sabine Hüther ile DGB Bildungswerk/Eğitim Kuruluşu'ndan Michaela Dälken getirildiler.

Yeni Başkan Giovanni Pollice şunları söyledi: „Bu dernek son yıllarda, çalışma hayatı kapsamındaki yabancı düşmanlığına ve ırkçılığa karşı yürütülen mücadelesinde, giderek artan atılğan bir görev anlayışını benimsemiştir.

-Newsletter Aktiv, Gleichberechtigt ve Gelbe Hand- yarışmasıyla elde, işe yarar ve ırkçılığa-yabancı düşmanlığına karşı sendikal uğraşı kuvvetlendirici birikim vardır. Derneğin logosu -sarı el- işaretini de şimdi IG BCE adıyla birleşik hale getirdik, ki böylece sendikal çalışmaya daha da yakınlaştırmış olduk.“

„Mach meinen Kumpel nicht an!“ e.V. derneği, yirmi yılı aşkın bir zamandır, ırkçılığa karşı ve kadın-erkek tüm göçmenlerin eşit haklara sahibolmaları için özverili çalışmalar yürütmüştür.

Bu derneğin ilk temelleri, „SOS racisme“ eylemlerine dayanmaktadır, ki bu hareket 1980'li yıllarda Fransa'da doğmuş olup, 1985'te sendikal dergi "ran" redaksiyonu ve Sendika Gençliği tarafından, sarı el logosu ile Almanya'da, yabancı düşmanlığına ve ırkçılığa karşı "Mach meinen Kumpel nicht an!" adlı dernek kurulmuştur.

Bağlantı ve başkaca bilgiler için:

Verein "Mach meinen Kumpel nicht an!"
Tel. 0211 - 4301 193
info@gelbehand.de

Εκλέχθηκε νέο προεδρείο στο «Kumpelverein»



Τα μέλη του συλλόγου <<Mach meinen Kumpel nicht an>> εξέλεξαν νέο προεδρείο. Πρόεδρος εκλέχθηκε ο κος Giovanni Pollice, προϊστάμενος του τμήματος Αλλοδαποί Εργαζόμενοι του συνδικάτου IG BCE. Αναπληρωτές πρόεδροι εκλέχθηκαν η κα Sabine Hüther, IG Metall, και η κα Michaela Dälken, DGB Bildungswerk.

<<Ο σύλλογος έδωσε τα τελευταία χρόνια πολλές ωθήσεις για την δράση ενάντια στην εχθρότητα κατά των αλλοδαπών και τον ρατσισμό στην εργασιακή ζωή. Με το ενημερωτικό φυλλάδιο „Aktiv und gleichberechtigt“ και με τον διαγωνισμό „Gelbe Hand“ έχουμε στα χέρια μας ισχυρά μέσα για να δυναμώσουμε την συνδικαλιστική δράση ενάντια στον ρατσισμό και την εχθρότητα κατά των αλλοδαπών. Το σήμα του συλλόγου –το κίτρινο χέρι– το οποίο έχουμε εκδώσει τώρα μαζί με το σήμα του συνδικάτου IG BCE, συμπεριλαμβάνεται όλο και πιο πολύ στην συνδικαλιστική δουλειά.>> Αυτά δήλωσε ο κος Giovanni Pollice, νέος πρόεδρος του συλλόγου.

Ο σύλλογος „Mach meinen Kumpel nicht an! E.V.“ έχει πάνω από 20 χρόνια δράσης ενάντια στον ρατσισμό και τίθεται υπέρ της ίσης μεταχείρισης μετοίκων στην εργασιακή ζωή.

Οι ρίζες του συλλόγου ξεκινούν από την δραστηριότητα „SOS racisme“, που ξεκίνησε στην Γαλλία. Με έμβλημα το κίτρινο χέρι δημιουργήθηκε το 1985 από την εκδοτική ομάδα του συνδικαλιστικού περιοδικού „ran“ και την συνδικαλιστική νεολαία ο σύλλογος ενάντια στην εχθρότητα κατά των αλλοδαπών και τον ρατσισμό „Mach meinen Kumpel nicht an“.

Πληροφορίες και επαφή:

Verein „mach meinen Kumpel nicht an!“
Tel.: 0211 – 4301 193
info@gelbehand.de

Nouveau conseil d'administration élu au Kumpelverein



Les membres de l'association «Touche pas à mon pote!» (Ndlr: version française de cette association) ont élus un nouveau comité. A été nommé à la présidence, Pollice Giovanni, chef de la division des travailleurs étrangers de l'IG BCE. En tant que vice-présidents, Sabine Hüther de l'IG Metall et Michaela Dälken du centre de formation de la DGB.

«L'association a montré, ces dernières années, de plus en plus d'enthousiasme pour le travail contre la xénophobie et le racisme dans le monde du travail. Avec la newsletter «Actif et égal» et le concours de «La main jaune», nous avons des moyens utiles en main, pour renforcer le travail syndical contre le racisme et la xénophobie. En outre, le logo de l'association – «la main jaune» – que nous avons maintenant créé avec le logo IG BCE, est de plus en plus relié au travail syndical.», a déclaré Giovanni Pollice, nouveau président de l'association.


L'association «Touche pas à mon pote ! «-association déclarée- s'engage déjà depuis plus de vingt ans contre le racisme et plaide pour l'égalité des droits de migrants dans le monde du travail.

Les origines de l'association se trouvent dans l'action «SOS racisme» qui apparaissait dans les années 1980 en France. Sous le logo «La main jaune», le syndicat de la rédaction du magazine «ran» et la jeunesse syndicale, a créé en 1985, l'association contre la xénophobie et le racisme dénommée «Touche pas à mon pote !».

Contact et informations supplémentaires:

Association „Mach meinen Kumpel nicht an!“
Tel 0211-4301 193
info@gelbehand.de

§ Passivrauchen ist Kündigungsgrund

 Arbeitnehmer/-innen, die sich an ihrem Arbeitsplatz vor dem Passivrauchen nicht schützen können und deren Arbeitgeber keine Abhilfe schaffen, können das Beschäftigungsverhältnis lösen und haben sofort Anspruch auf Arbeitslosengeld. Die Verhängung einer Sperrzeit wegen vorsätzlicher Herbeiführung der Arbeitslosigkeit ohne wichtigen Grund ist nicht zulässig.

Hessisches Landessozialgericht,
Urteil vom 11. Oktober 2006
(L 6 AL 24/05)

Krankenversicherung auch für Behandlung im Ausland

Der absolute Ausschluss der Kostenerstattung einer stationären Behandlung im Ausland verstößt gegen das Europäische Gemeinschaftsrecht.


Europäischer Gerichtshof,
Urteil vom 19. April 2007 (C-444/0)

Arbeitgeber dürfen Beschäftigten den Jahresurlaub nicht »abkaufen«

Ein nicht in Anspruch genommener Mindestjahresurlaub von vier Wochen darf im Folgejahr nicht ausgezahlt werden. Dies hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschieden. Die Vergütung des nicht in Anspruch genommenen Urlaubs verstoße gegen die EU-Arbeitszeitrichtlinie, entschieden die Richter. Ein Auszahlung sei nur bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich. Der Richtlinie zufolge hat jeder Beschäftigte Anspruch auf einen bezahlten Mindesturlaub von vier Wochen pro Jahr. Das Gericht widersprach einer Interpretation des niedersächsischen Sozialministeriums: Dieses war der Auffassung, Arbeitgeber und Beschäftigte dürfen sich einigen, die nicht genommenen Mindesturlaubstage in einem Folgejahre »abzukaufen«. In dem Urteil heißt es, der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub sei ein »bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Gemeinschaft«.

Rechtssache C-124/05

§ Fumo passivo giustifica il licenziamento

 I lavoratori che non possono proteggersi sul posto di lavoro contro il fumo passivo, ed i cui datori di lavoro non intraprendono le necessarie misure in questo senso, possono risolvere anticipatamente il proprio rapporto lavorativo e hanno subito il diritto a ricevere il sussidio di disoccupazione. Il blocco della corresponsione del sussidio di disoccupazione per aver causato senza giustificato motivo la propria condizione di disoccupazione è illegittimo.

Tribunale sociale del Land dell'Assia,
Sentenza dell'11 ottobre 2006 – L 6 AL 24/05

Assicurazione sanitaria anche per le cure ricevute all'estero

L'esclusione assoluta del rimborso delle spese sostenute a causa di una permanenza ospedaliera resasi necessaria all'estero, viola il diritto comunitario.


Corte Europea di Giustizia,
Sentenza del 19 aprile 2007 – C-444/05

I datori di lavoro non possono "comperare", il periodo annuale di ferie del dipendente

Un periodo di ferie legittimo di quattro settimane di cui il lavoratore non ha usufruito non può essere liquidato economicamente nell'anno successivo. Questo è quanto ha statuito la Corte Europea di Giustizia con sentenza. Secondo la decisione dei giudici, il pagamento di una somma di danaro in vece della fruizione delle ferie previste legalmente, collidono con la direttiva europea sugli orari di lavoro. La liquidazione con una somma di danaro è ammessa solo con la cessazione del rapporto di lavoro. Secondo la direttiva ogni lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie retribuito di quattro settimane all'anno. La Corte non ha accolto l'interpretazione del Ministero per gli affari sociali della Bassa Sassonia, secondo cui il datore di lavoro ed il lavoratore hanno la possibilità di accordarsi e di „liquidare“ economicamente eventuali periodi di ferie di cui il lavoratore non ha usufruito. Nella sentenza si legge che il diritto alle ferie pagate rappresenta un „principio fondamentale del diritto sociale della Comunità“.

Nr. ruolo C-124/05

§ El tabaquismo pasivo es causa de despido

 Aquellos trabajadores y trabajadoras que en su puesto de trabajo no puedan protegerse del tabaquismo pasivo y cuyos patronos no pongan remedio a la situación pueden rescindir la relación laboral y tienen derecho a percibir inmediatamente la prestación de desempleo. No es lícito imponer un período de bloqueo del cobro de las prestaciones alegando que el desempleo se ha provocado sin causa importante.

Audiencia Territorial de lo Social de Hesse
Sentencia del 11 de octubre de 2006 – L 6 AL 24/05

Seguro de enfermedad También para el tratamiento en el extranjero

El excluir con carácter absoluto el reembolso de los gastos de un tratamiento hospitalario en el extranjero contraviene el Derecho comunitario europeo.

Tribunal de Justicia Europeo
Sentencia del 19 de abril de 2007 - C-444/05

Los patronos no pueden «comprar» a los trabajadores sus vacaciones anuales

Unas vacaciones anuales mínimas de cuatro semanas que no se han disfrutado no se pueden abonar el año siguiente. Esto ha fallado el Tribunal de Justicia Europeo (TJE). El pago de las vacaciones no disfrutadas contraviene la directiva comunitaria relativa a la ordenación del tiempo de trabajo, alegaron los jueces. Sólo cuando la relación laboral se rescinde es posible abonar vacaciones aún sin disfrutar. De acuerdo con la directiva, todo trabajador tiene derecho a unas vacaciones remuneradas mínimas de cuatro semanas al año. El tribunal contradujo así a una interpretación del Ministerio de Asuntos Sociales de Baja Sajonia, que opinaba que el empleador y los trabajadores pueden acordar que las vacaciones mínimas no disfrutadas se puedan «comprar» en un año posterior. En la sentencia se dice que el derecho a vacaciones anuales remuneradas representa un «principio esencial del Derecho social de la Comunidad Europea».

Asunto C-124/05

§ O fumo passivo é motivo para despedimento



As trabalhadoras e os trabalhadores sujeitos ao fumo passivo no seu lugar de trabalho e cujas entidades patronais não criam medidas de protecção, podem rescindir as relações de trabalho e obter imediatamente direito ao subsídio de desemprego. Neste caso, não é permitido impor um tempo interdito para pagamento do subsídio de desemprego, devido a premeditada acção que uma pessoa usa sem motivo importante para se despedir.

Tribunal Regional do Estado de Hesse
Sentença de 11 de Outubro de 2006 – L 6 AL 24/05

Seguro de Doença Também para o tratamento no estrangeiro

A comissão absoluta para reembolso das despesas de um tratamento estacionário no estrangeiro fere o direito de comunidade europeu.

Tribunal Europeu
Sentença de 19 de Abril de 2007 – ç 444/05

Os patrões não podem „comprar“ as férias anuais dos trabalhadores

O direito de férias anuais no mínimo de quatro semanas não pode ser recebido em dinheiro no próximo ano. Foi isto que decidiu o Tribunal Europeu (EuGH). A remuneração das férias que não foram gozadas no ano anterior fere as directrizes europeias de direito de trabalho, assim decidiram os juízes. O pagamento de férias apenas é possível no caso de rescisão das relações laborais. De acordo com as directrizes, cada pessoa empregada tem direito a férias pagas no mínimo de quatro semanas por ano. Aquele tribunal contradisse assim a interpretação do Ministério de Assuntos Sociais do estado da Baixa Saxónia. Este era de parecer que as férias podiam ser “compradas” no ano seguinte. Na sentença fez-se referência que o direito a férias anuais pagas “é uma base social fundamental do direito social da comunidade”.

Processo C – 124/05

Ehemaliges Jugoslawien

§ Pasivno pušenje je razlog za otkaz

Radnici koji se na svom radnom mjestu ne mogu da zaštite od pasivnog pušenja, a njihov poslodavac je nemoćan da to spriječi, mogu se razriješiti radnog odnosa i imaju odmah pravo na novac za nezaposlene (ALG). Određivanje obustave (Sperrzeit) zbog namjernog (hotmičnog) uzrokovanja nezaposlenosti bez važnog razloga nije prihvatljivo.

Hessisches Landessozialgericht
Presuda od 11. oktobra 2006. godine – L 6 AL 24/05

Osiguranje u slučaju bolesti Važi za liječenje u inostranstvu

Absolutni odbor za naknadu troškova stacionarnog liječenja u inostranstvu odudara od Evropskog zajedničkog prava.

Evropski sud
Presuda od 19. aprila 2007. godine – C-444-05

Poslodavac ne smije zaposlenima «otkupiti» godišnji odmor

Najmanji godišnji odmor u trajanju od 4 nedjelje, koji nije iskorišten, ne smije se u narednoj godini isplaćivati. To je odlučio Evropski sud (Gerichtshof). Isplata naknade za odmor koji nije iskorišten protiv se evropskim odredbama o radnom vremenu, odlučile su sudije. Isplata bi bila moguća samo kod završetka (raskida) radnog odnosa. Po tim odredbama svaki zaposleni ima pravo na plaćeni najmanji godišnji odmor od 4 nedjelje u jednoj godini. Sud je pobio interpretaciju Socijalnog ministarstva Niedersachsen-a: To ministarstvo bilo je shvatanja da se poslodavac i zaposleni smiju dogovoriti da se neiskorišteni dani ostanu odmora naredne godine «otkupe». U presudi to znači da je pravo na plaćeni godišnji odmor «značajna osnova socijalnog prava zajednice».

U pravnoj stvari C-124/05



Başkalarının içtiği sigara dumanını istemeden solumak, çalışan tarafından iş ilişkisinin sona erdirilmesi için geçerli bir sebeptir.

Kadın-erkek işçiler, işyerlerinde başkalarının içtiği sigaraların dumanı etkisinde kalıyor ve korunabilme önlemleri yoksa; işveren de bu konuda bir çözüm sunamıyorsa, ilişkilerini fesih edebilirler ve yine de kesintisiz işsizlik parası almaya hak sahibidirler. Diğer bir deyimle, kasıtlı olarak işsizliğe sebeb olma iddiasıyla ve işsizlik parası ödememek amacıyla, kapalı zaman (Sperrzeit) yaptırımını uygulanamaz.

Hessen Eyaleti Sosyal Mahkemesinin Kararı: 11 Ekim 2006 – L 6 AL 24/05

Hastalık Sigortası Yurtdışında da tedavi olanağı.

Yurtdışında hastahanedede tedavi olunması durumunda, tedavi masraflarının ödenmemesi Avrupa Topluluk Hukukuna aykırıdır.

Avrupa Yüksek Mahkemesi'nin Kararı: 19 Nisan 2007 – C-444/05

İşverenler, çalışanların yıllık izin günlerini “satınamazlar”

Kullanılmayan dört haftalık asgari – yıllık izin günleri, giren yeni yılda para ödemeye dönüştürülemez. Bu husustaki karar, Avrupa Yüksek Mahkemesi (EuGH) tarafından verilmiştir. Buna göre Hakimler, kullanılmamış izin zamanlarının yerine para ödenmesinin, Avrupa Çalışma Zamanları Yönetmeliğine aykırı olduğuna karar vermişlerdir. Kullanılmayan izin günleri için para sadece, iş ilişkisinin son bulması halinde ödenebilir. Yukarıda anılan çalışma zamanları yönetmeliği uyarınca, çalışanların yılda ücret kesintisi olmadan dört haftalık asgari izin hakları sözkonusudur. Mahkeme bu konuda, Niedersachsen Eyalet Sosyal Bakanlığının yorumuna itiraz etmiştir: Bakanlığın yorumuna göre, işveren ile çalışan karşılıklı olarak anlaşılıp, kullanılmayan yıllık asgari izin günlerini, giren yeni yılda paraya dönüştürebilmelidirler. Bunun aksine Mahkeme, ücretli yıllık izin hakkının “Topluluğun Sosyal Hukukunun anlamlı bir temel esasıdır” demiştir.

Hukuk Davası: C-124/05

§ Παθητικό κάπνισμα αποτελεί λόγο για λήξη της σχέσης εργασίας



Εργαζόμενοι που στον τόπο εργασίας τους δεν μπορούν να προστατευθούν από το παθητικό κάπνισμα και οι εργοδότες των οποίων δεν μπορούν να βοηθήσουν, μπορούν να λύσουν την σύμβαση εργασίας και έχουν αμέσως έννομη αξίωση για επίδομα ανεργίας. Η επιβολή τιμωρίας λόγω εσκεμμένης απώλειας της θέσης εργασίας δεν επιτρέπεται.

Hessisches Landessozialgericht,
11. Oktober 2006 – L 6 AL 24/05

Ασφάλιση ασθένειας

Η απόλυτη απόρριψη αναλαβής των εξόδων για κλινική περίθαλψη και θεραπεία στο εξωτερικό έρχεται σε αντίθεση προς το δίκαιο της ΕΕ.

Europäischer Gerichtshof,
19. April 2007 – C-444/05

Οι εργοδότες δεν επιτρέπεται να „εξαγοράσουν“ την ετήσια άδεια των εργαζομένων

Η ελάχιστη ετήσια άδεια τεσσάρων εβδομάδων που ο εργαζόμενος δεν πήρε, δεν επιτρέπεται να „εξαγοραστεί“ από τον εργοδότη την επόμενη χρονιά. Αυτό αποφάσισε το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο. Η καταβολή χρημάτων αντί άδειας έρχεται σε αντίθεση προς το ισχύον ευρωπαϊκό δίκαιο, αποφάσισαν οι δικαστές. Επιτρέπεται μόνο αν την χρονιά αυτή λήξει η σχέση εργασίας. Σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές έχει κάθε εργαζόμενος έννομη αξίωση για πληρωμένη, ελάχιστη άδεια τεσσάρων εβδομάδων κάθε χρόνο. Το ευρωπαϊκό δικαστήριο δεν ήταν της γνώμης του Δευτεροβάθμιου Κοινωνικού Δικαστηρίου της Κάτω Σαξονίας. Το δικαστήριο αυτό ήταν της γνώμης, πως εργαζόμενοι και εργοδότες μπορούν να συμφωνήσουν στην „εξαγορά“ της άδειας που οι εργαζόμενοι δεν πήραν μια χρονιά. Στην απόφαση αναφέρεται, πως η έννομη αξίωση για πληρωμένη άδεια είναι <<σημαντική αρχή, βασική αρχή του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης>>.

C-124/05

Herausgeber: IG BCE-Hauptvorstand, Abteilung Ausl. Arbeitnehmer/Migration, Königsworther Platz 6, 30167 Hannover · Verantwortlich: Ulrich Freese · Redaktion: Giovanni Pollice, Telefon 0511 7631-229, Fax 0511 7631-590, Internet: www.igbce.de, E-Mail: abtl. auslaendischearbeitnehmer@igbce.de

Druck: BWH GmbH – Medien Kommunikation, Hannover, Dezember 2008

§ La fumée passive est un motif de démission



Les salariés qui ne peuvent pas se protéger de la fumée passive sur leur lieu de travail et dont les employeurs ne remédient au problème, peuvent résilier leur contrat de travail (démission) et ont immédiatement droit à l'allocation de chômage. L'imposition d'une carence en raison de cause intentionnelle de chômage sans motif important, n'est pas recevable.

Hessisches Landessozialgericht,
Jugement du 11 octobre 2006 - I 6 24/05 AL

Assurance-maladie

Également pour le traitement à l'étranger Le comité absolu du remboursement des frais d'un traitement stationnaire à l'étranger viole contre le droit communautaire européen.

Cour de justice européenne, jugement du 19 avril 2007 - C-444 / 05

Les employeurs ne peuvent pas «acheter» le congé annuel des employés

Un congé annuel minimal de quatre semaines non prit, ne peut être payé l'année suivante. La cour européenne de justice (EuGH) en a décidé ainsi. Le remboursement du congé non revendiqué est en violation avec la ligne générale d'heures de travail de l'UE, ainsi en ont décidé les juges. Le paiement des jours de congés restant, n'est possible qu'en fin de cessation d'activité (licenciement, démission). Selon ces directives, chaque salarié a droit au congé payé minimal de 4 semaines par an. La justice contredisait l'interprétation du ministère social de la Basse-Saxe : ce dernier était d'avis que les employeurs et salariés peuvent convenir de «racheter» les jours de congé minimaux non pris l'année suivante.

Dans le jugement, il est dit, le droit au congé annuel payé serait un «principe considérable du droit social de la communauté».

Affaire C-124 / 05

IG BCE – HV, VB 2 Abteilung Ausländische Arbeitnehmer/ Migration

Seminare 2009

Europäische Migrationspolitik I
(Einführung)
8.–13. Februar
Bildungszentrum Bad Münden

**Migration und Integration
in Gesellschaft und Beruf**
(Einführung)
15.–20. März
Bildungszentrum Haltern

Europäische Migrationspolitik I
(Einführung)
10.–15. Mai
Bildungszentrum Haltern

**Migration und Integration
in Gesellschaft und Beruf**
(Einführung)
14.–19. Juni
Bildungszentrum Bad Münden

Europäische Migrationspolitik II
(Aufbau)
27. September–2. Oktober
Bildungszentrum Haltern

**Migration und Integration
in Gesellschaft und Beruf**
(Aufbau)
8.–13. November
Bildungszentrum Bad Münden

Seminare nach § 37,6 Betr.VG für Betriebsräte mit Migrations- hintergrund

Seminar-Nummer: 0002-09
19.–24. April
Bildungszentrum Bad Münden
Seminar-Nummer: 0003-09
18.–23. Oktober
Bildungszentrum Bad Münden

**MODELL
DEUTSCHLAND**

... zuerst der Mensch!

