



| Vorstand



IGMmigration

RESSORT MIGRATION/INTEGRATION

Vielfalt fördern – Zusammenhalt stärken

- INTERKULTUR
- WIE GEHEN WIR ES AN? AKTIV WERDEN IM BETRIEB – BEISPIELE
- MIGRATIONSAUSSCHUSS – EINE GUTE WAHL
- INTERNATIONALE WOCHEN GEGEN RASSISMUS



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

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Vielfalt ist in Deutschland seit Jahrzehnten gelebte Realität. Im letzten Jahr sind 20 Prozent mehr Menschen nach Deutschland zugezogen. Somit gibt es in Deutschland eine große Vielfalt der Lebenserfahrungen und Hintergründe. Wir sollten diese Vielfalt als Bereicherung wahrnehmen und die Chance nutzen, eine Kultur von Respekt und gegenseitiger Wertschätzung aufzubauen.

Vor der Bundestagswahl formuliert die IG Metall Anforderungen an eine zukunftsgerichtete Zuwanderungs- und Integrationspolitik. Dabei geht es uns um drei Kernforderungen.

Wir fordern die Abschaffung des Optionszwangs: Nach bisherigem Recht müssen sich hier geborene Migrantinnen und Migranten mit der Volljährigkeit entscheiden, welche Staatsangehörigkeit sie abgeben: die deutsche oder die ihrer Eltern. Das stellt junge Erwachsene vor eine unnötige Wahl.

Wir wollen das kommunale Wahlrecht für alle, statt Migrantinnen und Migranten weiterhin von Entscheidungen auszuschließen. Auch die doppelte Staatsbürgerschaft, ohnehin längst gängige Praxis in Deutschland, muss gesetzlich verankert werden.

Sieben Millionen Ausländerinnen und Ausländer brauchen eine Stimme. Schließlich sind diese Menschen Teil unserer (Einwanderungs-)Gesellschaft. Sie leben hier, sie arbeiten hier, und sie zahlen ihre Steuern hier. Die Parteien müssen sich konstruktiv mit Migration und Integration auseinandersetzen. Wir erwarten, dass die Politiker/innen aller Parteien Konzepte anbieten, wie sie Vielfalt in Deutschland positiv begegnen. Nur so kommen wir unserem Ziel näher: einem wertschätzenden Miteinander in der Gesellschaft.

Bundestag und Bundesrat können vom Miteinander und der Partizipation in den Betrieben lernen. Dort wählen alle Beschäftigten ihren Betriebsrat. Egal ob mit oder ohne deutschen Pass. Und alle können kandidieren, unabhängig von ihrem Pass. Nach der Satzung der IG Metall haben alle Mitglieder die gleichen Beteiligungsrechte.

Die künftige Bundesregierung hat es in der Hand, diesen Beispielen zu folgen und Voraussetzungen für gelungene Partizipation zu schaffen.

Christiane Benner

impresum

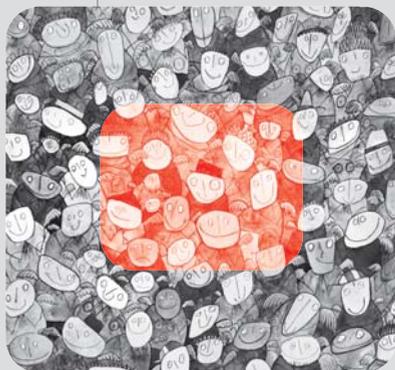
Herausgeber: Berthold Huber, Detlef Wetzel, Bertin Eichler, IG Metall Vorstand, Frankfurt a. M.
 Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt am Main, Tel.: 069-6693-2918, E-Mail: igm-migration@igmetall.de
 Redaktion: DGB Bildungswerk, Bereich Migration & Qualifizierung, Düsseldorf
 Konzept und Gestaltung: kus-design, Mannheim // Druck: alpha print medien AG, Darmstadt



news-ticker

inhalt

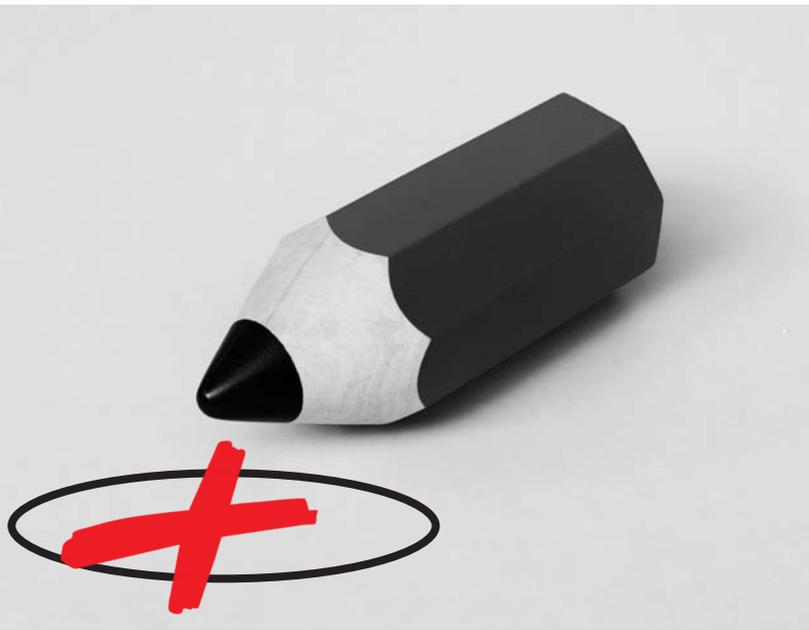
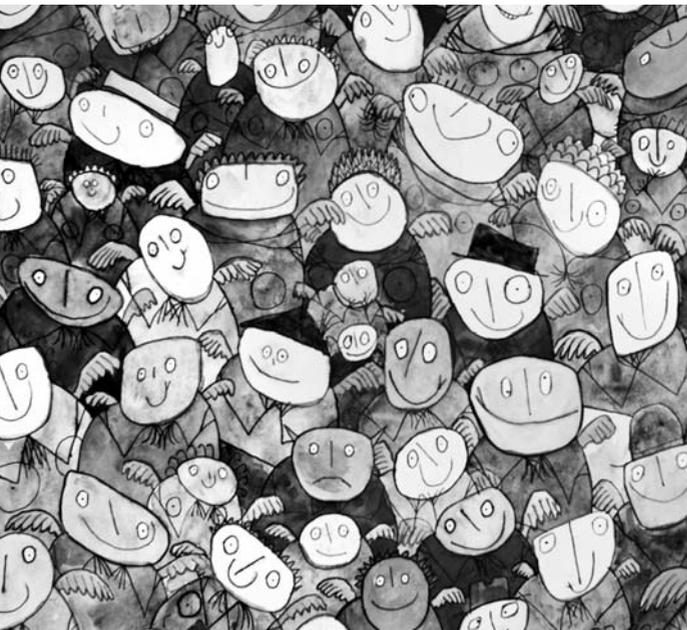
- 4 **VIelfalt FÖrdern –
ZUSAMMENHALT STÄRKEN**
- 7 **KOMMENTAR:
INTERKULTUR**
- 8 **DEIN RECHT**
- 9 **WIE GEHEN WIR ES AN?
AKTIV WERDEN IM BETRIEB – BEISPIELE**
- 12 **IN EIGENER SACHE
MIGRATIONSAUSSCHUSS – EINE GUTE WAHL**
- 14 **MARKTPLATZ**
- 16 **MITMACHEN BEI DEN INTERNATIONALEN
WOCHEN GEGEN RASSISMUS**



++ 44 PROZENT AKADEMIKER — KNAPP 44 PROZENT DER NEUZUWANDERER NACH DEUTSCHLAND HABEN EINER UNTERSUCHUNG DES INSTITUTS FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG (IAB) ZUFOLGE EINEN AKADEMISCHEN ABSCHLUSS. ALLERDINGS REIST NUR EIN GERINGER TEIL DER ZUWANDERER AUF EIN KONKRETES ARBEITSANGEBOT EIN. DER GRÖSSTE TEIL DÜRFTE NACH EINDRUCK DER FORSCHER AUS FAMILIÄREN ODER HUMANITÄREN GRÜNDEN NACH DEUTSCHLAND KOMMEN. [HTTP://DOKU.IAB.DE/KURZBER/2012/KB2112.PDF](http://doku.iab.de/kurzber/2012/kb2112.pdf)

++ AUSLÄNDER VERDIENEN WENIGER — NEUZUWANDERER VERDIENEN IM SCHNITT NUR 64 PROZENT DES DURCHSCHNITTSLOHNS VON DEUTSCHEN ARBEITNEHMERN. NACH MEHREREN JAHREN AUFENTHALT GLEICHT SICH DAS EINKOMMEN ZWAR AN, ABER SELBST NACH ACHT JAHREN ERHALTEN MIGRANTEN IMMER NOCH NUR 72 PROZENT DES DURCHSCHNITTLICHEN DEUTSCHEN LOHNNIVEAUS. DIES IST DAS ERGEBNIS EINER STUDIE DES IAB. DER LOHNABSTAND WÜRDTE MIT DEN JAHREN GERINGER, WEIL DIE MIGRANTEN (IN DER STUDIE WURDEN NUR VOLLZEITBESCHÄFTIGTE MÄNNER UNTERSUCHT) QUALIFIKATIONEN IM JOB ERWERBEN WÜRDEN, SO DIE FORSCHER. RECHNET MAN DIE QUOTE HOCH, WÜRDTE DAS BEDEUTEN, DASS EIN GLEICHWERTIGES LOHNNIVEAU ERST NACH WEITEREN 28 JAHREN ERREICHT WERDEN KANN. GLEICHE CHANCEN AUF DEM ARBEITSMARKT SOLLTEN ANDERS AUSSEHEN. [HTTP://DOKU.IAB.DE/KURZBER/2013/KB0113.PDF](http://doku.iab.de/kurzber/2013/kb0113.pdf)

++ WILLKOMMENSBEHÖRDE? — ANERKENNUNG VON VIelfalt – DAS IST DER TITEL EINER INFORMATIONSKAMPAGNE, DIE DAS BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE (BAMF) GEMEINSAM MIT KOOPERATIONSPARTNERN UMSETZEN MÖCHTE. IM RAHMEN DER KAMPAGNE SOLL UNTER ANDEREM EIN MODELLPROJEKT UMGESETZT WERDEN, MIT DEM AUSLÄNDERBEHÖRDEN IN „WILLKOMMENSBEHÖRDEN“ WEITERENTWICKELT WERDEN SOLLEN. DABEI SOLLEN KOMMUNALE AUSLÄNDER- UND MELDEBEHÖRDEN, MIGRATIONSBERATUNG UND SOZIALE DIENSTE ZUSAMMENARBEITEN, UM NEUZUWANDERERN EINEN SERVICE AUS EINER HAND ZU BIETEN. [WWW.BAMF.DE](http://www.bamf.de)



Vielfalt fördern – Zusammenhalt stärken

Gleichberechtigtes Wahlrecht für Migrantinnen und Migranten? Was in den Betrieben auf Basis des Betriebsverfassungsgesetzes seit 1972 Realität ist, ist auf gesellschaftlicher Ebene fast sechzig Jahre nach dem ersten Anwerbevertrag immer noch nicht angekommen.

Internationale Arbeitsmigration nimmt zu. Gerade in der Finanz- und Wirtschaftskrise sehen sich wieder mehr Menschen gezwungen, Perspektiven in Deutschland zu suchen. Im ersten Halbjahr zogen eine halbe Million Menschen in die Bundesrepublik, das sind rund 15 Prozent mehr als im Vorjahreszeitraum. „Wir müssen die Verschiedenheit von Menschen und Interessen zum Ausgangspunkt der Politik machen und diese respektieren“, forderte Christiane Benner, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, im Rahmen der Bundesmigrationskonferenz, die im November 2012 in Kassel stattfand. „Ich sage bewusst nicht ‚toleriert‘, weil es mir um mehr geht als Toleranz“, betont sie. Es geht ihr

um Anerkennung der Unterschiedlichkeit und gleiche Rechte für alle.

Politische Partizipation ist notwendig

Die aktuelle Bundesregierung beschränkt sich jedoch vorrangig auf die Stärkung des Ehrenamtes, von politischer Partizipation ist im Koalitionsvertrag keine Rede. Was das in der Praxis bedeutet, zeigen die Regelungen zum Wahlrecht, zur Optionspflicht und zur Mehrstaatigkeit. So darf nicht jeder, der hier seit langem in Deutschland lebt, die Politik des Landes mitentscheiden. Ohne deutschen Pass kann niemand an den Bundes- oder Landtagswahlen teilnehmen. Nicht-EU-Angehörige

können noch nicht einmal auf kommunaler Ebene mitentschieden. Ob es nun um Spielplätze für ihre Kinder, verkehrsberuhigte Straßen vor ihrer Wohnung oder um die Entwicklung der Stadt, in der sie leben, geht – sie werden nicht einbezogen. Dabei liegt der Anteil der Erwachsenen ohne deutschen Pass in manchen Kommunen bei einem Drittel und mehr. „Wie demokratisch ist eine Abstimmung, zu der nur zwei von dreien überhaupt kommen dürfen?“, fragt sich Christiane Benner. Sie fordert das kommunale Wahlrecht für alle, damit die in einer Kommune zu treffenden Entscheidungen tatsächlich von der dort lebenden Wohnbevölkerung getroffen werden.



titelthema

Ihr gehört zu uns

Vor diesem Hintergrund scheint es wie ein Schildbürgerstreich, dass jungen Erwachsenen, die in Deutschland geboren wurden, die Ausbürgerung droht. Im Jahr 2000 wurde die sogenannte Optionspflicht eingeführt. Danach erhalten in Deutschland geborene Kinder von nicht-deutschen Eltern sowohl die deutsche Staatsangehörigkeit als auch die ihrer Eltern – allerdings gilt dies nur bis zur Volljährigkeit. Was achtzehn Jahre lang funktioniert, wird mit Erreichen der Volljährigkeit zum Problem. Ab diesem Alter haben die jungen Erwachsenen fünf Jahre Zeit sich zu entscheiden, welche Staatsangehörigkeit sie behalten möchten. 2013 läuft diese Frist erstmals ab. Rund 3.300 junge Menschen müssen sich entscheiden. Doch die Aufgabe der ausländischen Staatsangehörigkeit empfinden viele als Bruch mit ihren Eltern und Abschied von der Kultur, in der auch sie ihre Wurzeln haben. „Integration kann doch nicht heißen, jungen Erwachsenen die Tür zu weisen“, gibt Petra Wlecklik vom Ressort Migration/Integration der IG Metall zu bedenken. „Wir be-

nötigen in Deutschland alle Potenziale und dazu gehören insbesondere die jungen Menschen mit Migrationshintergrund“. Deswegen fordert die IG Metall die ersatzlose Streichung der Optionspflicht. „Wir müssen ein klares Signal an die Jugendlichen mit Migrationshintergrund, setzen: Ihr gehört zu uns!“, betont Petra Wlecklik.

Mit der Wirklichkeit übereinstimmen

Die Mehrstaatigkeit, die die Aufgabe der Optionspflicht für viele nach sich ziehen würde, ist längst Realität in Deutschland. Etwa 4,5 Millionen Einwohner der Bundesrepublik halten neben der deutschen mindestens eine weitere Staatsangehörigkeit. 2010 behielten rund 53 Prozent der Eingebürgerten ihre bisherige Staatsangehörigkeit bei. „Die Politik muss die Konsequenz ziehen und die Gesetze so ändern, dass sie mit der Wirklichkeit übereinstimmen“, fordert Petra Wlecklik. Sie sieht in der Hinnahme der Mehrstaatigkeit die Möglichkeit, die Integration zu stärken. „Die Einbürgerung ist ein wichtiger Akt, um die Menschen an das Land zu binden“, erklärt sie. Dies sollte genutzt werden, statt den Menschen unnötig Hürden in den Weg zu stellen.

Interkulturell sensible Personalpolitik

Auf betrieblicher Ebene gelten seit langem gleiche Beteiligungsrechte, unabhängig von der Staatsangehörigkeit. Dieses vorbildliche Verfahren zeigt Wirkung. In der IG Metall enga-

DIE IG METALL FORDERT:

- Weg mit dem Optionszwang
- Einführung der Mehrstaatigkeit
- Kommunales Wahlrecht unabhängig von der Staatsangehörigkeit

Ausführliche Informationen zu dem Thema in der Broschüre der IG Metall zusammen mit dem Interkulturellen Rat:

Demokratie fördern – Vielfalt leben. Neue Perspektiven für mehr politische Partizipation. Zu bestellen über das Extranet oder in den Verwaltungsstellen.

gieren sich rund 300.000 Mitglieder mit Migrationshintergrund, rund 400 Betriebsratsvorsitzende und ca. 300 stellvertretende Vorsitzende haben einen nichtdeutschen Pass.

Dennoch ist die Vielfalt auch in der Arbeitswelt noch nicht in dem Maße verwirklicht, wie es sein müsste. Noch immer sind Menschen mit Migrationshintergrund bei der Einstellung im Betrieb, bei der Weiterbildung und bei den Aufstiegschancen benachteiligt. „Wir müssen uns bewusst machen, dass knapp 20 Prozent der Bevölkerung die Auswirkungen von Diskriminierung erlebt und damit schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt hat“, erläutert Hüseyin Aydin. Besonders kritisch sei, dass ausgerechnet Menschen mit einem niedrigem Bildungsstand die schlechtesten Chancen auf Beteiligung an Weiterbildung hätten. Hier seien aber auch die Kolleginnen und Kollegen





im Betriebsrat gefragt. „Wir haben unsere Rechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz, die wir nutzen sollten“, so Hüseyin Aydin. „Gerade das Betriebsverfassungsgesetz zeigt uns, wie gleichberechtigtes Miteinander funktioniert. Jetzt ist es an der Zeit, diese Impulse auch in der Gesellschaft umzusetzen.“

2013: Schwerpunkt auf Migrantinnen und Migranten

Die IG Metall wird in diesem Jahr in ihrer Zielgruppenarbeit einen Schwerpunkt auf Migrantinnen und Migranten in der Arbeitswelt legen. Ein wichtiges Signal in dem Jahr, in dem die Bundestagswahlen stattfinden und damit wichtige Entscheidungen für die zukünftige Politikausrichtung getroffen werden. „Im Bundestag können die Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass unsere Demokratie aus der vorhandenen Vielfalt neue Impulse erhalten kann“, so Christiane Benner. „Die Gleichberechtigung, die in den Betrieben seit vier Jahrzehnten vorbildlich gelebt wird, muss auch in unseren gesellschaftlichen Alltag Einzug halten.“

Aktuelle Entwicklungen zu den Themen können unter anderem auf der Internetseite

<http://wider-den-optionszwang.de/aufruf.html>

eingesehen werden. Hier kann der Aufruf „Wider den Optionszwang“ unterschrieben werden. Außerdem gibt es laufend Hinweise auf aktuelle Entwicklungen.

BUNDESMIGRATIONSKONFERENZ 2012

Die Bundesmigrationskonferenz Ende November 2012 in Kassel bildete den Auftakt zu einer Reihe von Veranstaltungen zum Thema „Demokratie fördern – Vielfalt leben“ in diesem Jahr. Mitbestimmungsrechte und die politische Teilhabe von Migrantinnen und Migranten standen im Mittelpunkt der Bundesmigrationskonferenz. In unterschiedlichen thematischen Foren wurden politische Partizipationsmöglichkeiten und die Anforderungen an eine faire Mobilität diskutiert. Außerdem wurde der Gesundheitsschutz in Zusammenhang mit Migration, die Situation von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt und Möglichkeiten, Rassismus im Betrieb entgegenzuwirken, diskutiert. Im Zentrum der Überlegungen stand dabei immer, wie die Themen in den Betrieben aufgegriffen werden können.

2006 wurde der türkischstämmige Unternehmer Halit Yozgat von der rechtsextremen NSU in Kassel ermordet. Über 5.000 Menschen setzten nach Bekanntwerden der NSU-Morde ein Zeichen gegen den immer noch existierenden Rassismus und Rechtsextremismus in Deutschland. Bilal Sahin, Vorsitzender des Ortsmigrantenausschusses der IG Metall Nordhessen, glaubt zwar, dass durch das Aufdecken dieser Morde eine Sensibilisierung stattgefunden habe, gleichzeitig zeigten jedoch Äußerungen wie durch Thilo Sarazzin und anderen wie leichtfertig mit Vorurteilen Politik betrieben werde. „Migrantinnen und Migranten wird auf unterschiedlichem Wege transportiert, dass sie hier nicht gebraucht werden. In der Folge überlegen immer mehr gut qualifizierte Menschen auszuwandern – und das in Zeiten, in denen alles dafür getan werden muss, um Fachkräfte zu sichern“, gibt Bilal Sahin zu bedenken. Umso mehr kritisiert er, dass Menschen mit Migrationshintergrund schwieriger Zugang zum Arbeitsmarkt finden. Selbst gut qualifizierte junge Menschen mit Migrationshintergrund, die in Deutschland aufgewachsen seien, würden in manchen Unternehmen mit schlechteren Aufstiegschancen konfrontiert.

Wichtig sei, Ungleichbehandlungen sichtbar zu machen. „Detaillierte Gleichstellungsberichte können eine gute Grundlage für die weitere Diskussion bilden. Sie können den Einstieg in eine fortschrittliche betriebliche Gleichstellungspolitik bieten, in der man zum Beispiel über anonymisierte Bewerbungen diskutiert“, so Bilal Sahin.

Materialien von der Bundesmigrationskonferenz finden sich im Extranet der IG Metall.



Podiumsdiskussion auf der Bundesmigrationskonferenz



Politisch gesehen war in Sachen Einwanderung auf die Gewerkschaften immer Verlass. Anlässlich der Bundestagswahl in diesem Jahr hat die IG Metall deutlich gesagt, was im rechtlichen Bereich alles getan werden muss für Migranten aus Nicht-EU-Ländern: die unglückliche „Optionspflicht“ für die eine oder die andere Staatsangehörigkeit gehört abgeschafft, mehrere Pässe sollen endlich kein Problem mehr sein und das kommunale Wahlrecht für „Drittstaatsangehörige“ muss her. Diese Initiative ist äußerst begrüßenswert, zumal die rechtliche Dimension in Deutschland gerne vernachlässigt wird, wenn es um das Thema Migration geht. Aber reicht das auch?

Sicher nicht. Das Beispiel der Gleichstellungspolitik für Frauen zeigt: gleiche Rechte führen noch lange nicht zu Gleichbehandlung. Und so hat Vorstandsmitglied Christiane Benner zur Eröffnung der Migrationskonferenz der IGM im letzten Jahr auch davon gesprochen, dass in den Betrieben „Diversity-Konzepte“ „etabliert und auch gelebt werden“ müssten – „nicht als Management-Strategie, sondern als betriebliche Kultur der Wert-

Interkultur

schätzung“. Bislang haben die Gewerkschaften auf Diversity-Programme skeptisch reagiert, weil es sich gewöhnlich um „Top-Down“-Ansätze handelt. Die Förderung der Vielfalt stand unter dem Verdacht, vor allem die Möglichkeiten für Ausbeutung verbessern zu wollen. In gewisser Weise stimmt das sogar. Viele Unternehmen kümmern sich im ureigensten, egoistischen Interesse um die Vielfalt der Arbeitnehmer-schaft: denn wer diskriminiert wird, der schöpft sein Potential nicht aus – im Dienste der Firma. Und auch die Kunden werden immer diverser.

Es ist also richtig, von gewerkschaftlicher Seite eine Sicht einzubringen, die stärker auf die demokratische Seite des Konzeptes abzielt. Aber was ist mit der Gewerkschaft selbst? Die Verbände, die politisch auf der richtigen Seite stehen, sehen oft bei sich selbst keinen Handlungsbedarf. In der IG Metall gilt immer noch das „Ausländerförderprogramm“ von 2003. Darin ist ein „Missverhältnis“ angesprochen zwischen dem Organisationsgrad der „Ausländer“ und der Repräsentanz in den Entscheidungsstrukturen. Was wurde seitdem getan, um dieses „Missverhältnis“ zu verändern? Und wie würde es aussehen, wenn man das Kriterium „Migrationshintergrund“ ins Spiel

bringen würde? Tatsächlich wird das „Missverhältnis“ nicht einmal erhoben.

Dabei geht es längst nicht mehr um die „Förderung“ von „Ausländern“. In den deutschen Städten sind bei den Kindern unter 6 Jahren die Kinder mit Migrationshintergrund in der Mehrheit. Diese Diversität spiegelt sich im professionellen Bereich der Institutionen und Verbänden in diesem Land überhaupt nicht wieder. Daher brauchen auch die Gewerkschaften ein klares „Programm Interkultur“ für die eigenen Strukturen. Es muss eine proaktive Veränderung des Personalbestandes geben, um das erwähnte „Missverhältnis“ zu beseitigen. Und es geht um einen Wandel in der Organisationskultur, um der Vielfalt gerecht werden zu können. Auf dem Papier politisch das Richtige zu wollen, ändert noch nichts daran, dass viele von den über 2 Millionen Mitglieder mit den gleichen Klischees über „Ausländer“ leben wie das Gros der Bevölkerung. Da wartet noch viel Arbeit auf die Gewerkschaft. Aber nur diese Arbeit schafft neue Solidarität für die Zukunft.

GASTBEITRAG:

DR. MARK TERKESSIDIS

Dipl.-Psychologe, promovierter Pädagoge, ist freier Autor, lebt in Berlin und Köln und forscht zu Rassismus und Migration



Diskriminierung wegen Kopftuch

Ein Zahnarzt lehnte eine Bewerberin ab, weil sie ein Kopftuch trug. Nun muss er nach einem Urteil des Arbeitsgerichtes Berlin Schadensersatz zahlen. Das Gericht entschied, dass das Tragen eines muslimischen Kopftuchs in der Privatwirtschaft kein Grund für die Ablehnung einer Bewerberin sein. Trägt eine muslimische Frau in der Öffentlichkeit ein Kopftuch, sei dies als Teil ihres religiösen Bekenntnisses und als Akt der Religionsausübung anzuerkennen. Der Zahnarzt muss nun 1.470 Euro Entschädigung an die Frau zahlen.

Arbeitsgericht Berlin vom 28.03.2012, Az.: 55 Ca 2426/12

Sorgerechtsentscheidungen anzuerkennen

Deutsche Behörden und Gerichte müssen ausländische Sorgerechtsentscheidungen im Visumverfahren grundsätzlich anerkennen. Das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig entschied, dass sie nur dann außer Acht gelassen werden dürfen, wenn ihre Anwendung mit der öffentlichen Ordnung offensichtlich unvereinbar ist. Hintergrund des Urteils waren mehrere Fälle, in denen minderjährige Ausländer bzw. Ausländerinnen zu einem in Deutschland lebenden Elternteil nachziehen wollten. In drei Fällen war dem im Bundesgebiet lebenden Vater durch eine Entscheidung eines türkischen Gerichts, in einem Fall einer hier lebenden mongolischen Mutter das alleinige Sorgerecht übertragen worden.

Bundesverwaltungsgericht 10 C 4.12 vom 29.11.2012

Einschränkungen der Spracherfordernis

Das Bundesverwaltungsgericht lockert mit einem Urteil im September letzten Jahres die Einschränkung des Spracherfordernisses beim Ehegattennachzug zu Deutschen. Anders als beim Nachzug zu ausländischen Staatsangehörigen müsse das Visum zum Ehegattennachzug schon bei Bemühungen zum Erwerb einfacher Sprachkenntnisse erteilt werden. Geklagt hatte eine afghanische Staatsangehörige, deren Mann sowohl die afghanische als auch die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt. Als Analphabetin konnte sie keine ausreichenden deutschen Sprachkenntnisse nachweisen. Nach der Entscheidung des Verwaltungsgericht kann dem Ehemann jedoch nicht zugemutet werden, vorübergehend zu seiner Frau nach Afghanistan zurück zu ziehen. Von einem Deutschen könne grundsätzlich nicht verlangt werden, die Ehe im Ausland zu führen, da ihm – anders als einem Ausländer – ein Grundrecht zum Aufenthalt in Deutschland zustehe.

Bundesverwaltungsgericht Az. 10 C 12.12 vom 04.09.2012

Keine Versetzung wegen NPD

Eine Kindergärtnerin darf nicht versetzt werden, wenn ihr Mann Mitglied bei der NPD ist. Dies urteilte das Arbeitsgericht Lüneburg im Oktober 2012. Die Klägerin arbeitet bei der Hansestadt Lübeck als Erzieherin. Als die NPD-Mitgliedschaft ihres Mannes bekannt wurde, protestierten die Eltern der betreuten Kinder. Daraufhin wurde die Erzieherin versetzt und sollte andere Tätigkeiten übernehmen.

Sie klagte und bekam vom Arbeitsgericht Lüneburg Recht. Die Versetzung sei nicht vom Weisungsrecht gedeckt. Ihr Arbeitsvertrag enthielt keine Versetzungsklausel, nach der die Erzieherin auch mit anderen Tätigkeiten hätte beschäftigt werden dürfen.

Arbeitsgericht Lüneburg, Az. 4 Ca 239/12 ArbG vom 11.10.2012

Keine Einbürgerung mit falscher Identität

Eine Einbürgerung unter einer falschen Identität ist nichtig. Dies entschied das Verwaltungsgericht Stuttgart im Rahmen der Klage eines pakistanischen Staatsangehörigen. Zum Hintergrund: Der pakistanische Staatsangehörige war 1995 unter der Identität eines afghanischen Staatsangehörigen nach Deutschland eingereist und hatte Asyl beantragt. In der Folgezeit erhielt er eine Aufenthaltsgenehmigung, 2004 wurde er mit seiner falschen Identität eingebürgert. Einige Jahre später beantragte der Kläger seine Personalien zu berichtigen und gab zu, bislang unter falscher Identität gelebt zu haben. Er ging davon aus, dass der Täuschungsversuch verjährt sei. Das Verwaltungsgericht Stuttgart urteilte jedoch, dass ein Verwaltungsakt wie die Einbürgerung nichtig sei, wenn er an einem besonders schwerwiegenden Fehler leide.

Verwaltungsgericht Stuttgart vom 07.01.2013, Az.: 11 K 3014/12



Wie gehen wir es an? Aktiv werden im Betrieb – Beispiele

Politische Partizipation oder Aktivitäten gegen Rassismus – der Wille ist da, die Grundlagen sind gelegt, aber wie können die Themen in der Praxis gut umgesetzt werden? Auf der Bundesmigrationskonferenz wurde genau dies in den verschiedenen Foren diskutiert.

Inhaltlich war man sich schnell einig: „In Deutschland leben sieben Millionen Menschen ohne deutschen Pass. Für die meisten von ihnen ist Deutschland längst eine Heimat. Es ist ein Skandal, dass diese Menschen sich nur eingeschränkt politisch beteiligen dürfen“, so Torsten Jäger, Geschäftsführer vom Interkulturellen Rat. Er stieß mit seiner Forderung nach politischer Beteiligungsmöglichkeit für alle in Deutschland lebenden Menschen im Forum „Poli-

tische Partizipation jetzt!“ auf der Bundesmigrationskonferenz auf offene Ohren. „Es ist in unserer aller Interesse diesen Menschen unsere Stimme zu geben“, so Torsten Jäger. Dafür sieht er verschiedene Wege: Den Optionszwang zu überwinden, eine mehrfache Staatsbürgerschaft zu ermöglichen und auch darüber nachzudenken, das Wahlrecht daran zu binden, wo man lebt. „Ein türkischer Hamburger ist von kommunalen Entscheidungen nicht anders

betroffen als ein deutscher Hamburger“, stellt er fest. In der Runde war klar, dass sich etwas ändern muss. „Die Teilnehmenden waren sehr offen für das Thema. Für sie ging es vor allen Dingen um eine Frage: Wie setze ich es auf betrieblicher oder gesellschaftlicher Ebene um?“, resümiert Ferdije Rrecaj, pädagogische Mitarbeiterin am IG Metall Bildungszentrum Werner-Bock-Schule in Beverungen, ihren Eindruck vom Forum, das sie inhaltlich begleitete.

Große Würfel mit Kinderschrift

Aushänge und Flyer bieten sicherlich eine Möglichkeit das Thema anzusprechen. „Aber eine knappe Parole würde der Komplexität des Themas kaum gerecht werden“, gibt Wolfgang Nafroth, Geschäftsführer der pr+kommunikationsberatung, der in dem Forum verschiedene Methoden vorstellte, zu Bedenken. Außerdem seien neue Wege gefragt: „Hunderttausende müssen drüber reden, alle Kolleginnen und Kollegen eines Betriebes tatsächlich erreicht werden.“ Dazu bedarf es nach seiner Einschätzung eher Instrumente, über die man nach ihrem Einsatz spricht und die so einfach umsetzbar sind, dass sie überall eingesetzt werden können. „Das können zum Beispiel



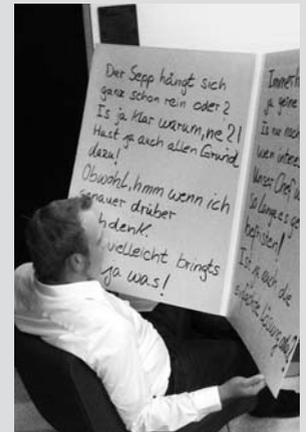
Bodenpunktserie:
Riesige Punkte mit Botschaften werden beschriftet und ausgelegt.

Installationen an Verkehrstrassen sein mit riesigen Luftballons, großen Würfeln mit Kinderschrift oder vielleicht übergroße Texte auf Plätzen.“ Wichtig ist ihm, dass mit den Aktionen emotional angesprochen wird, auch, weil das die Glaubwürdigkeit erhöht. „Außerdem wäre es natürlich von Vorteil, wenn die Realisierung auch Spaß macht“, erklärt er nicht ohne Augenzwinkern. An Ideen dazu mangelt es

ihm nicht. Schon mit weniger als zwanzig Euro könnten interessante und gute Aktionen gestartet werden. Viele seiner Ideen, die unter anderem auch in der Broschüre „Demokratie fördern – Vielfalt leben“ beschrieben sind, stießen bei den Teilnehmenden des Forums auf reges Interesse. „Ich denke, wir sind bei der Umsetzung von Themen viel zu oft in dem verhaftet, was wir kennen“, sagt Ferdije Rrecaj. „Wir gehen gerne die eingetretene Wege. Das muss nicht schlecht sein. Aber es ist interessant, auch einmal neue Wege aufgezeigt zu bekommen.“ Mit diesen Ideen könnte Neugierde geweckt werden – sowohl auf das Thema als auch auf die Umsetzung.

Mit Spaß umsetzen

Noch während der Tagung telefonierten einige der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit ihren Kolleginnen vor Ort, um erste Ideen gleich für die nächsten Tage nach der Konferenz vor Ort auf den Weg zu bringen. „Fast alle faszinierte, dass man mit



Großzeitung lesen
Ein gut 1,20 Meter großes Papier wird beschriftet und an einem zentralen Platz gelesen, so dass alle mitlesen können.

einem geringen Finanzaufwand und mit nur drei Aktiven vor Ort Hunderttausende Menschen erreichen kann. Und das sogar ohne Presse“, stellt Wolfgang Nafroth fest. Und nach dem Forum war zudem klar: Es hat richtig Spaß gemacht, an dem Thema, an den Ideen und Strategieüberlegungen zu arbeiten. „Dann wird das auch vor Ort so sein, wenn wir es dort angehen“, so Wolfgang Nafroth.

Mit Mut und Strategie – Empowerment

Im Forum „Respekt – Rassismus im Betrieb entgegenwirken“ ging es um Möglichkeiten, den Einzelnen zu befähigen, sich



Zettel verlieren
Kleine Zettel mit zentralen Botschaften werden „verloren“.

aktiv einzusetzen.

„Empowerment soll den Betroffenen Mut geben, sich zu wehren“, erläutert Jordana Vogiatzi von der IG Metall Verwaltungsstelle Stuttgart, die das Forum moderierte. Dabei sollen Strategien entwickelt und neue Möglichkeiten der Teilhabe und Gestaltung eröffnet werden. „Der Fokus liegt auf der eigenen Macht: Was kann ich tun, um die Situation zu ändern“, erläutert Jordana Vogiatzi. Sigrun Scheve vom Art.1 Kenniszentrum discriminitie Nederland, die zusammen mit Tikhon Ong von RADAR Nederland das Forum inhaltlich begleitet, führt weiter aus: „Im Vordergrund steht nicht, sich zu beklagen, wie schrecklich alles ist, sondern was kann ich selbst machen.“ Dabei geht es ihr vorrangig um ein soziales kollektives Empowerment. Also: Was kann man in und mit der Umgebung erreichen. „Im Grunde ist es das, wie mit gewerkschaftlicher Beteiligung umgegangen wird. Dabei versucht auch nicht jeder Einzelne etwas zu ändern, sondern es



wird gemeinschaftlich angegangen“, so Sigrun Scheve.

Wie sieht das nun in der Praxis aus? In dem Forum wurde zunächst ein passender Fall für ein Szenario gesucht. Dazu stellten Teilnehmende eigene Diskriminierungserfahrungen vor. „Dabei ging es uns aber nicht nur um Fälle, in denen jemand selbst diskriminiert wurde, sondern auch Fälle, in denen man vielleicht zugeschaut hat ohne einzugreifen oder auch Fälle, in denen man selbst bewusst oder unbewusst diskriminiert hat“, erklärt Jordana Vogiatzi das Vorgehen im Forum. Es sei wichtig, sich bewusst zu machen, dass jeder Opfer sein kann aber auch Täter – manchmal auch ohne es zu wissen.

Anschließend wurden einige Erfahrungen ausge-

wählt und in einem Figurentheater nachgestellt. Ein Beispiel: Ein Kollege möchte Betriebsratsvorsitzender werden, wird aber offenbar aufgrund seiner Herkunft von seinen Kollegen für diesen Posten nicht in Betracht gezogen. Dargestellt wurde diese Situation indem er als Einzelner anderen Betriebsratsmitgliedern gegenüber die Hand hoben. Dann wurde gemeinsam überlegt: Was kann an dieser Situation geändert werden? Ein Impuls von den Teilnehmenden war, zu hinterfragen, ob die Gruppe der anderen Betriebsratsmitglieder wirklich einheitlich abweisend war. Tatsächlich vertraten nicht alle Kollegen die gleiche Ansicht. Daraufhin wurde die Konstellation überprüft und die Personen neu geordnet. Ein weiterer Impuls aus der Gruppe war

zu fragen, warum er allein gegen alle stehen muss. Was ist mit weiterer Unterstützung aus dem Betrieb? „Das war auch die Botschaft aus dem Forum an die IG Metall: Auch bei solchen Fällen genau hin zu schauen, wo können sie in solchen Fällen Unterstützung leisten“, erläutert Sigrun Scheve. Was sie besonders beeindruckte: „In dem Fall, den wir diskutiert haben, hat der Kollege offen seine Betriebsratskollegen angesprochen. Wir hatten alle großen Respekt davor, denn es ist schwer, offen zu sagen, dass man sich diskriminiert fühlt.“ Jordana Vogiatzi sieht hier die Möglichkeiten, die Empowerment bietet: „Es geht darum, darin bestärkt zu werden, dass es sich lohnt eine Position zu beziehen. Gerade deswegen war es gut, verschiedene Handlungsmöglichkeiten auszuprobieren und gemeinsam zu diskutieren. Man steht nicht alleine da, sondern muss sich bewusst machen, dass es im Umfeld noch weitere gibt, die bereit sind zu unterstützen.“



Migrationsausschuss – eine gute Wahl



Erkan Zorlu, Vorsitzender des
Bezirksmigrationsausschusses NRW

„Migrationspolitische Themen spielen auf betrieblicher Ebene eine erhebliche Rolle. Das war für uns der ausschlaggebende Grund zur Gründung des Arbeitskreises Migration“, erklärt **Erkan Zorlu, Sprecher des im September letzten Jahres neu gegründeten Arbeitskreises Migration der IG Metall Köln-Leverkusen.**

„Wir wollen mit dem Arbeitskreis ein Forum für die Belange von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund bieten“.

Von den etwas über acht Millionen Erwerbstätigen in Nordrhein-Westfalen haben 1,7 Millionen einen Migrationshintergrund, das sind 21 Prozent. Jüngst kam eine Studie zu dem Schluss, dass unter den Migrantinnen und Migranten fast jede/r Dritte in atypischer Beschäftigung arbeitet. Bei den Nicht-Migranten ist das nur für jeden Vierten der Fall. Dabei seien Migranten vor allem häufiger befristet und geringfügig beschäftigt.

„Für uns ist es deswegen wichtig, betriebspolitische Themen wie die Beteiligung von MigrantInnen an der

*Was bewegt jemanden, sich im Migrationssauschuss zu engagieren?
IGMigration ist der Frage nachgegangen und hat mit frisch gewählten
und langjährigen Mitgliedern der Migrationsausschüsse gesprochen.*

Aus- und Weiterbildung anzugehen.“ Gleichzeitig sollen aber auch gesellschaftliche Probleme angesprochen werden, wie beispielsweise politische Partizipationsmöglichkeiten. Eines ist Erkan Zorlu wichtig zu betonen: „Es geht nicht nur um die Problematisierung der Zustände. Wir möchten auch aufzeigen, welche Chancen und Potenziale Diversität und kulturelle Vielfalt bietet.“

Er sieht den Ausschuss dabei als das richtige Mittel an. „Der Ausschuss kann etwas bewegen, indem wir Projekte auflegen, die Vernetzung der jeweiligen Verwaltungsstelle fördern oder auch Sachverständige einladen, die mit uns diskutieren. Es gibt viele Möglichkeiten aktiv zu werden.“

Erkan Zorlu glaubt, dass die IG Metall dafür die besten Voraussetzungen bietet. „Es ist hilfreich, wenn man eine Dachorganisation hat mit den Verwaltungsstellen darunter. Damit kann man mehr bewegen, als wenn man als Einzelkämpfer auftritt“.

Haralampos Kapnidis, IG Metall-Vertrauensmann bei TRW Automotive in Alfdorf und aktiv im **Migrationsausschuss der Verwaltungsstelle Schwäbisch-Gmünd**, möchte vor allem Hilfestellung geben. „Nicht, weil ich Samariter spielen will, sondern weil ich Ungerechtigkeiten thematisieren und Türen öffnen will.“ Er

kritisiert, dass Rassismus fast überall zu finden sei, allerdings würde das Thema zu oft totgeschwiegen. „Meist heißt es: Wir haben keine Probleme mit Migranten, auch keinen Rassismus.“ Es sei notwendig, dies offen anzusprechen und die Menschen für den Diskurs zu öffnen.

Wichtig ist ihm auch, dass das Thema Migration als Querschnitt aufgegriffen wird, wie zum Beispiel in Tarifverhandlungen, oder in Fragen der Jugendübernahme und Qualifizierungsmaßnahmen. „Dann gibt es für Betriebsräte einen konkreten Ansatzpunkt, um etwas voranzutreiben“, betont er.

Antonio Potenza, der im **Migrationsausschuss der Verwaltungsstelle Reutlingen-Tübingen** aktiv ist, kam das erste Mal durch einen Brief der Verwaltungsstelle mit der Migrationsarbeit in Kontakt: „Nach den Wahlen 2010 hatte die Verwaltungsstelle alle neu gewählten Betriebsräte mit Migrationshintergrund angeschrieben um für den Migrationsausschuss zu werben.“ Er beschäftigte sich zu diesem Zeitpunkt vor allem mit den Themen Respekt, Wertschätzung und Anerkennung. Dementsprechend setzte er sich als stellvertretender Betriebsratsvorsitzende des Autozulieferer-Werkes Modine in Kirchentellinsfurt dafür ein, die Aktion im Betrieb umzusetzen. Mit Erfolg: „Seit



Bildmitte: Antonio Potenza, Respekt-Aktion im Betrieb

Anfang des Jahres 2012 haben wir in allen drei Standorten in Deutschland das Respekt-Schild aufgehängt. Außerdem haben wir das Thema in der Betriebsversammlung thematisiert und mit der Öffentlichkeit und den Medien vor Ort zusammen gearbeitet.“

Persönlich liegen ihm vor allem die Probleme älterer Migrantinnen und Migranten am Herzen. „Ich bin in Deutschland geboren, habe hier die Schule besucht und eine Ausbildung gemacht. Deswegen habe ich keine Sprachschwierigkeiten.“ Wer aber als Migrant selbst zugewandert ist, muss die Sprache erst erlernen. „Ich stelle immer wieder fest, dass Menschen nicht auf gleicher Augenhöhe wahrgenommen werden, weil sie einen Akzent haben oder die Sprache nicht perfekt beherrschen.“ Gerade dann komme es immer wieder zu Diskriminierung, auch auf betrieblicher Ebene. „Wenn sich ein Migrant auf eine innerbetriebliche Stelle bewirbt, dann wird das zwar nicht offen ausgesprochen, aber im Hinterkopf spielt sich oft ein Film ab und derjenige wird abgestempelt, egal wie gut er fachlich ist.“

Eine Möglichkeit sieht er daher in anonymisierten Bewerbungen, wie sie derzeit in einem Modellprojekt in Baden-Württemberg getestet werden sollen. Wichtig ist ihm, dass sich auch Metall-Betriebe an dem Projekt beteiligen. „Es ist spannend zu sehen, welche Erfahrungen dort gemacht werden und inwieweit anonymisierte Bewerbungen in der Praxis umsetzbar sind.“ Die Hauptverantwortung dafür, das Thema in die Betriebe zu tragen, sieht er allerdings bei den Betriebsräten. „Betriebsräte haben eine Schlüsselfunktion in den Betrieben. Sie müssen dafür sorgen, dass das Thema Migration und Respekt in den Betrieben umgesetzt wird. Wenn sie es nicht mittragen und ernst nehmen, dann verläuft so etwas im Sande.“

Für Teilhabe – Aktion im Rahmen der Bundesmigrationskonferenz

Es war eiskalt, windig und nieselte. Keine schönen Voraussetzungen für eine Aktion vor dem Bahnhof in Kassel. Rund 200 Teilnehmerinnen und Teilnehmer beteiligten sich am Rande der Bundesmigrationskonferenz Ende November für die Forderungen nach Abschaffung der Optionspflicht, der Einführung des kommunalen Wahlrechts für Drittstaatsangehörige und der Möglichkeit der Mehrstaatigkeit.

Kwamena Odum, Botschafter der Respekt-Initiative diskutierte dabei unter anderem mit Christiane Benner von der IG Metall, Torsten Jäger vom Interkulturellen Rat und Thomas Freiberg, Vertrauenskörperleiter von VW Baunatal. Außerdem waren Cemal Bozdogan vom Ausländerbeirat Nordhessen und die mehrfache Fußballweltmeisterin Sandra Minnert als Schirmfrau der Initiative Respekt dabei. Begleitet wurden sie vom Frankfurter Hip-Hop-Duo ‚Azziz mit Herz‘, die die frierenden Zuschauer anfeuerten.

Was die Optionspflicht für den Einzelnen bedeutet wurde klar, als der Auszubildende Cem Yalcin als Betroffener berichtete. Er ist 18 Jahre alt, seine Eltern haben die türkische Staatsangehörigkeit. Vor kurzem bekam er Post vom Regierungspräsidenten mit der Aufforderung, sich für eine Staatsangehörigkeit zu entscheiden. Dabei störe es doch eigentlich niemanden, wenn er beide Staatsangehörigkeiten habe, findet er.

Gülhanım Arslan, die Mitglied im Migrationsausschuss Berlin ist und an der Aktion teilgenommen hat, fand die Aktion inmitten von Kassel sehr wichtig. „Die Themen sind sehr gut rübergebracht worden und haben die Leute zum Denken angeregt.“ Allerdings hätte sie sich gewünscht, dass mehr Menschen zu der Veranstaltung gekommen wären. „Ich habe oft das Gefühl, dass diese Themen nur sehr eingeschränkt von den Leuten wahrgenommen werden, die betroffen sind“, so ihr Eindruck. Gerade deswegen sei es wichtig, dass die Themen öffentlich diskutiert wurden, denn die Probleme würden bestehen, ob man sie nun wahrnehme oder nicht. „Meine beiden Töchter sind hier aufgewachsen und haben hier studiert. Die jungen Menschen haben ihre Heimat in Deutschland. Trotzdem wurde meine Tochter in einem Bewerbungsgespräch gefragt, ob ihre Eltern streng gläubig seien und ob ihre Mutter ein Kopftuch trage.“ Gerade deswegen sei es wichtig, weiter für Respekt zu werben und Vorurteilen entgegen zu treten.

Die Respekt-Initiative hat ein Video mit Eindrücken von der Aktion und der Bundesmigrationskonferenz erstellt:
<http://www.youtube.com/watch?v=IAZGncXtYW8>



Merkblatt für Optionspflichtige



Die nordrhein-westfälische Landesregierung informiert in einem Merkblatt zum Optionsrecht. Dabei wird darauf hingewiesen, dass durch Ausnahmeregelungen in vielen Fällen eine doppelte Staatsangehörigkeit möglich sei. Dies ist zum Beispiel dann der Fall, wenn eine Entlassung aus der ausländischen

Staatsangehörigkeit nicht möglich oder unzumutbar ist.

Wer sich nicht sicher ist, ob dies auf ihn bzw. sie zutrifft, sollte – so die Empfehlung aus NRW – in jedem Fall einen Antrag auf eine Beibehaltungsgenehmigung stellen. Dabei gilt es jedoch die Ausschlussfrist zu beachten: Eine Beibehaltungsgenehmigung kann nur bis zur Vollendung des 21. Lebensjahres gestellt werden.

Die Landesregierung NRW hat, ebenso wie die Landesregierung Schleswig-Holstein, in ihren jeweiligen Koalitionsverträgen vereinbart, sich für die Streichung des Optionszwanges aus dem Staatsangehörigkeitsrecht einzusetzen und entsprechende Bundesratsinitiativen zu unterstützen.

http://www.mik.nrw.de/fileadmin/user_upload/Redakteure/Dokumente/Themen_und_Aufgaben/Auslaenderfragen/antrag_beibehaltung.pdf

Jetzt handeln!



Diejenigen, die von der Optionspflicht betroffen sind, sollten jetzt handeln. Die Bertelsmann Stiftung hat auf einer Internetseite Informationen rund um die Optionspflicht zusammengetragen. Hilfreich sind die Muster zu Beibehaltungsanträgen für die einzelnen Bundesländer. Mit ihnen kann ein Antrag auf Beibehaltung der deutschen Staatsbürgerschaft gestellt werden. Wird dieser Antrag nicht gestellt, droht Optionspflichtigen der automatische Verlust der deutschen Staatsbürgerschaft. www.beibehaltungsantrag.de

Selbst Migrant werden

Warum nicht ins Ausland gehen? Auszubildende können einen Teil ihrer Ausbildung im Ausland absolvieren, wenn der Betrieb dies unterstützt. Denn die Betriebe profitieren, wenn die Auszubildenden zusätzliche Sprachkenntnisse erwerben und einen Einblick in andere Arbeitsweisen erhalten.

Mehr Informationen unter www.wap.igmetall.de

Schwarzbuch Rassismus



Jedes Jahr finden weitgehend unbeachtet von der breiten Öffentlichkeit Gewalttaten und Ausschreitungen gegen Menschen mit Migrationshintergrund statt. Die über zehn Jahre unentdeckten NSU-Morde haben deutlich gezeigt, wie weit der Verdrängungsprozess in Deutschland vorangeschritten ist. Umso

wichtiger ist es, Rassismus auf die Tagesordnung zu holen und zu diskutieren. Das Schwarzbuch Rassismus versammelt dazu Texte und Cartoons als aufklärendes und mitunter komisches, illustriertes Lesebuch.

Die Sonderausgabe der IG Metall des Schwarzbuches gibt es für IG Metall-Mitglieder günstiger. Bestellungen über die IG Metall-Servicegesellschaft

<http://www.igmservice.de/weitere-angebote/>

Beratungsstelle in Dortmund



Beratungsstelle für Beschäftigte aus Mittel- und Osteuropa in Berlin
Faire Mobilität

Eine weitere Beratungsstelle des Projektes Faire Mobilität nimmt ihre Arbeit auf. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus anderen Ländern finden hier kompetente arbeits- und sozialrechtliche Beratung. Angesiedelt ist sie in Dortmund. Die Mitarbeiter/innen sprechen neben Englisch und Deutsch mindestens eine der Sprachen Mittel- und Osteuropas. Weitere Beratungsstellen existieren in Berlin, Frankfurt am Main, Hamburg und München. www.faire-mobilitaet.de

Neues Buch von Klaus J. Bade



Auf der Bundesmigrationskonferenz 2011 stellte der Wissenschaftler Klaus J. Bade fest, dass Integration nicht gescheitert sei. Nun analysiert er erneut die gesellschaftlichen Debatten, die um das Zusammenleben in der Einwanderungsgesellschaft geführt bzw. nicht geführt werden. Er kritisiert, dass statt

konstruktiven Überlegungen eine gefährliche Ersatzdebatte geführt werde, mit der die Ausgrenzung einer großen Minderheit betrieben wird. **Kritik und Gewalt. Sarrazin-Debatte, ‚Islamkritik‘ und Terror in der Einwanderungsgesellschaft, 26,80 Euro**



Nein zu Antimuslimischen Populismus

Gleich mehrere Titel widerlegen die vielfach beschworene Gefahr durch den Islam und rücken sie in das rechte Licht. Dazu gehört zum Beispiel das Buch des Historikers Wolfgang Benz. Er beschäftigt sich mit populistischen antimuslimischen Strategien und bindet sie in die Geschichte der extremen Rechte in Deutschland seit 1949 ein. Der britisch-kanadische Journalist Dough Saunders schreibt über den Mythos der Überfremdung und der Erfindung eines muslimischen Volkes. Dabei widerlegt er die pseudowissenschaftlichen Argumente, die oft für muslimfeindliche Rhetorik genutzt werden. Die Friedrich-Ebert-Stiftung fasst einige der wichtigsten Daten zu den Lebenslagen von Muslimen in Deutschland zusammen. Die Soziologin Naika Foroutan stellt gängige Vorurteile im Zusammenhang mit der Integrationsdebatte vor die tatsächlichen Daten.

Wolfgang Benz, Die Feinde aus dem Morgenland: Wie die Angst vor den Muslimen unsere Demokratie gefährdet, 12,95 Euro • Dough Saunders, Mythos Überfremdung: Eine Abrechnung, 18,99 Euro • Naika Foroutan, Muslimbilder in Deutschland – Wahrnehmungen und Ausgrenzungen in der Integrationsdebatte, hg.v. der Friedrich-Ebert-Stiftung, <http://www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=09438&ty=pdf>

Wahl-O-Mat



Seit über zehn Jahren eine feste Einrichtung: Der Wahl-O-Mat der Bundeszentrale für politische Bildung. Mit ihm kann man sich einen schnellen Überblick über Themen und Positionen der einzelnen Parteien im Wahlkampf Positionen verschaffen.

<http://www.bpb.de/politik/wahlen/wahl-o-mat/>

Praktikumsbörse für muslimische Studentinnen

Der Interkulturelle Rat bietet eine Praktikumsbörse für muslimische Studentinnen. Hintergrund ist, dass insbesondere kopftuchtragende Musliminnen häufig Diskriminierungen bei der Bewerbung um eine Praktikumsstelle erfahren. Über die Börse können Praktikumsplätze im Rhein-Main-Gebiet vermittelt werden. Arbeitgeber und Studentinnen können sich auf folgender Seite informieren: <http://www.interkultureller-rat.de/projekte/praktikumsplaetze-fuer-muslimische-studentinnen-im-rhein-main-gebiet/>

Deine Meinung zählt

Schreib uns, was du zu sagen hast! Zu einem der hier behandelten Themen oder zu einer Sache, die dir unter den Nägeln brennt. Schreib uns deine Meinung zur **IGMigration** – per E-Mail: igm-migration@igmetall.de

oder mit der Post an: IG Metall Vorstand, FB Zielgruppenarbeit und Gleichstellung, Ressort Migration/Integration
Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt am Main

Mitglied werden – So geht's:

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

Informationen im Internet: www.igmetall.de

per Telefon: 069/6693-2578

per E-Mail: mitglieder@igmetall.de

Mitgliedsnummer

(wird von der IG Metall eingetragen)

Beitrittserklärung



*Name

*Geschlecht

M=männlich

W=weiblich

*Vorname

*Geburtsdatum

*Land

*PLZ

*Wohnort

Tag

Monat

Jahr

*Straße

*Hausnr.

Telefon (dienstlich privat)

E-Mail (dienstlich privat)

*Staatsangehörigkeit

beschäftigt im Betrieb/PLZ/Ort

Beruf/Tätigkeit/Studium/Ausbildung (Beginn und Ende bitte unten eintragen)

Vollzeit*

Teilzeit*

Ausbildung

berufs-bgl. Studium**

befristet beschäftigt

Leiharbeit/

Werkvertrag**

ab

bis

geworben durch (Name, Vorname)

Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle. Ich bin darüber informiert, dass zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften, personenbezogene Angaben durch die IG Metall und ihrer gewerkschaftlichen Vertrauensleute erhoben, verarbeitet und genutzt werden. Die Anpassung des Beitrags an die Einkommensentwicklung erfolgt u. a. durch gewerkschaftliche Vertrauensleute im Betrieb. Dabei werden aus betriebsöffentlichen Daten, wie der Tätigkeit und der damit verbundenen Eingruppierung, das Tarifentgelt und der Gewerkschaftsbeitrag ermittelt. Eine Weitergabe der Daten zu Marketingzwecken findet nicht statt.

Einzugsermächtigung: Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit zu Lasten meines angegebenen Girokontos einzuziehen. Diese Einzugsermächtigung kann ich nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende gegenüber der IG Metall widerrufen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

Bankverbindung

*Bank/Zweigstelle

*Bruttoeinkommen

*BLZ

Beitrag

*Konto-Nr.

*Kontoinhaber/in

*Ort/Datum/Unterschrift

Bitte abgeben bei IG Metall-Betriebsräten/-Vertrauensleuten, der IG Metall-Verwaltungsstelle oder schicken an: IG Metall-Vorstand, FB Mitglieder/Kampagnen, 60559 Frankfurt am Main

Weitere Informationen unter www.igmetall.de/beitreten



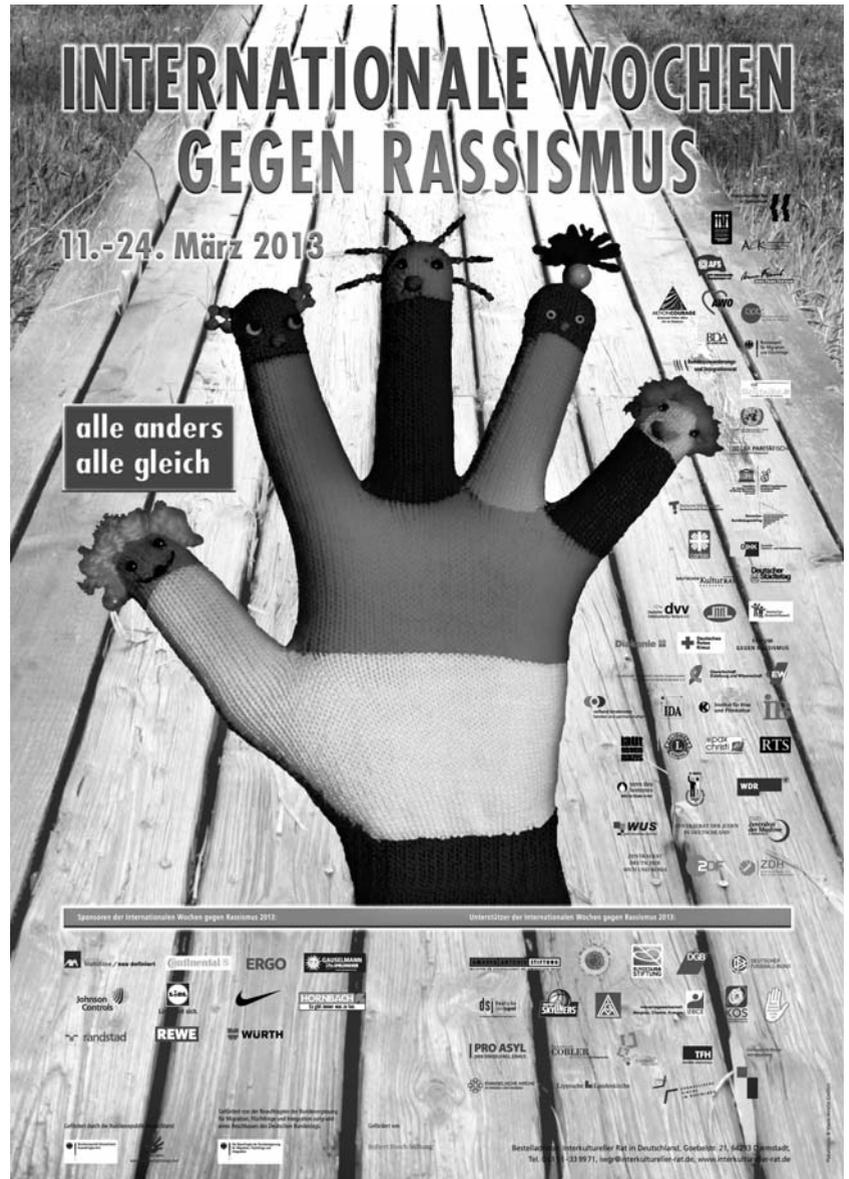
zu guter letzt...

Mitmachen bei den Internationalen Wochen gegen Rassismus

Rassismus zeigt sich nicht immer in extremen Formen, wie er bei den Morden der NSU sichtbar wird. Oft verbirgt sich Rassismus im Verborgenen, hinter scheinbar neutralen Aussagen oder Systemen. Es sind nicht nur Worte und Taten, die mit Rassismus die Würde der Menschen verletzen, sondern auch oft nur den ersten Blick neutrale Strukturen.

Um gegen Rassismus in seinen unterschiedlichen Dimensionen anzugehen, fordert der Interkulturelle Rat gemeinsam mit der IG Metall und über 70 weiteren bundesweiten Organisationen dazu auf, sich an den Aktionswochen zu beteiligen und Zeichen gegen Rassismus zu setzen.

In diesem Jahr finden die Internationalen Wochen gegen Rassismus vom 11. – 24. März statt.



Zur Vorbereitung der UN-Wochen gegen Rassismus hat der Interkulturelle Rat verschiedene Publikationen erstellt. So unter anderem ein 80-seitiges Materialheft mit Beiträgen zu den verschiedenen Dimensionen von Rassismus und vor allem Strategien zu seiner Überwindung. Dazu werden Best-Practice-Beispielen aus der

Menschenrechts- und Antirassismussarbeit und weitere Mobilisierungsmaterialien wie Plakate, Handzettel und Postkarten vorgestellt. **Weitere Informationen** unter <http://www.internationale-wochen-gegen-rassismus.de/> **Zusätzliche Materialien** sind im **Extranet der IG Metall** hinterlegt.