

FORUM GEGEN RASSISMUS

Arbeitsgruppe Gleichbehandlung

**Umsetzung
der EU-
Antidiskriminierungs-
richtlinien**

INFO-BRIEF NR. 4

Januar 2004

Inhalt

Impressum.....	2
Die Arbeitsgruppe Gleichbehandlung des Forums gegen Rassismus	3
BLK-Gutachten: „Heterogenität als Normalfall anerkennen!“	5
Auch die Hochschulen sind keine Inseln der Glückseligen	12
Die Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes bei der Arbeiterwohlfahrt.....	16
Zum aktuellen Stand der Umsetzung der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der ‚Rasse‘ in Belgien	20
Kurzinformation zur Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien in Deutschland	25
EU-Kommission: Presseerklärung zu Beitrittsländern.....	26
Rechtsfolgen der Nichtumsetzung von Richtlinien nach Art. 13 EUV	27
Eurobarometer: Diskriminierung in Europa	29
Aktuelles / Kurz berichtet.....	31
Projekte	33
Service und Internetangebote	36

Impressum

Der Info-Brief erscheint in unregelmäßigen Abständen und wird herausgegeben von der Arbeitsgruppe Gleichbehandlung des Forums gegen Rassismus

Geschäftsstelle:
Forum gegen Rassismus
Bundesministerium des Innern, Ref. IS 3
Alt-Moabit 101 D
10559 Berlin
Tel.: 01888 / 681 – 1593 / - 2301

Autorinnen und Autoren dieser Ausgabe:

Siegfried Bratke
Ruth Forster
Monika Bergen

Koordination dieses Rundbriefes: Dr. Reiner Schiller-Dickhut

Layout dieses Rundbriefes: Susanne Blumenkamp

Die Arbeitsgruppe Gleichbehandlung des Forums gegen Rassismus

Das Forum gegen Rassismus wurde 1998 als Gesprächsforum zwischen der Bundesregierung und bundesweit bzw. überregional tätigen Nichtregierungsorganisationen gegründet. Es hat im Jahr 2000 unter Hinzuziehung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Funktion des „Nationalen Runden Tisches“ (im Sinne der Konzeption der Europäischen Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, Wien) übernommen. Das Forum hat z.Zt. 75 Mitglieder, davon 50 Nichtregierungsorganisationen. Die Geschäftsstelle ist im Bundesministerium des Innern zu erreichen. Ref. IS 3, 10559 Berlin, Tel.: 01888 / 681 – 1593 / - 2301; E-Mail: georgios.tsapanos@bmi.bund.de tillmann.knaack@bmi.bund.de

Die Arbeitsgruppe des Forums hat den Auftrag, die Umsetzung von Artikel 13 des EG-Vertrages in der Fassung des Amsterdamer Vertrags öffentlichkeitswirksam zu begleiten. Die Grundlage für die Umsetzung sind die Richtlinie 2000/43 EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der „Rasse“ oder der ethnischen Herkunft und Richtlinie 2000/78 EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.

Die Arbeitsgruppe verfolgt drei Projekte:

- Sensibilisierung durch Initiierung einer Kampagne,
- Sammlung von beispielhaften Maßnahmen zur Förderung der Gleichbehandlung,
- Diskussion aller in diesem Zusammenhang stehenden juristischen Fragen.

Die Infobriefe erscheinen in unregelmäßiger Reihenfolge mit unterschiedlichen Schwerpunkten rund um das Thema der Förderung der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung. Die Infobriefe sind als Forum des Informations- und Meinungsaustausches gedacht.

Wir möchten Sie dazu anregen, dieses Instrument zu nutzen und uns Ihre Anregungen, Gedanken und Informationen zum Thema zuzuschicken. Die einzelnen namentlich gekennzeichneten Artikel – auch der vorliegenden Ausgabe – werden von den Autoren selbst verantwortet.

Infobrief 1 vom August 2001 beleuchtete den politischen Kontext der Entwicklung einer Politik der Gleichbehandlung in der Europäischen Union und erläuterte die oben genannten Richtlinien zur Anwendung bzw. Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und enthält die Richtlinien im Wortlaut.

Infobrief 2, erschienen im November 2002 geht vertiefend auf den horizontalen Ansatz einer Antidiskriminierungspolitik ein. Er geht u.a. auf Diskriminierungen wegen des Alters oder einer Behinderung ein.

Im **Rundbrief 3** von März 2003 wurden beispielweisende Vereinbarungen und Aktivitäten aus Betrieben, Behörden und Organisationen, die sich auf unterschiedliche Lebensbereiche beziehen, aufgezeigt und über Projekte und Aktivitäten informiert.

Die **aktuelle Ausgabe** konzentriert sich auf den Bildungsbereich und beleuchtet in verschiedenen Aspekten den Stand der Umsetzung der EU-Richtlinien (Position der EU-Kommission, avancierte Umsetzung in Belgien, Rechtsfolgen der Nicht-Umsetzung).

Bezug der Infobriefe: Download unter www.integrationsbeauftragte.de oder über die Mitglieder der Arbeitsgruppe.

Mitglieder der Arbeitsgruppe:

(Stand: Januar 2004)

- **Anke Zwink**,
Bund gegen ethnische Diskriminierung
in der BRD e.V.,
bdb@bdb-germany.de
 - **Georgios Tsapanos**,
Bundesministerium des Innern,
georgios.tsapanos@bmi.bund.de
 - **Dr. Claudia Martini**,
Arbeitsstab der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration,
claudia.martini@bmfsfj.bund.de
 - **Volker Rossocha**,
Deutscher Gewerkschaftsbund,
Bundesvorstand
volker.rossocha@bvv.dgb.de
 - **Dr. Reiner Schiller-Dickhut**,
Bündnis für Demokratie und Toleranz,
schiller-dickhut@bfmt.de
 - **Ulrike Szegeda**
Bundesministerium des Innern
ul.szegeda@bmi.bund.de
 - **Dr. Elke Tiessler-Marenda**,
Deutscher Caritasverband
Elke.Tiessler-Marenda@caritas.de
 - **Harald Klier**
Büro der Ausländerbeauftragten des Landes Brandenburg
Harald.Klier@masgf.brandenburg.de
 - **Sanela Sabanovic**
DRK-Generalsekretariat
Migration & Integration
Sabanovs@drk.de
- Monika Bergen**
Interkultureller Rat in Deutschland e.V.
Am Kommandantengraben 7
26348 Glückstadt
Monika.Bergen@web.de

BLK-Gutachten: „Heterogenität als Normalfall anerkennen!“

Zur Vorbereitung eines BLK-Programms zur Förderung zugewanderter Jugendlicher wurde von der „Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung“ (BLK) ein Gutachten in Auftrag gegeben. Das von Prof. Dr. Ingrid Gogolin (Federführung), Prof. Dr. Ursula Neumann und Prof. Dr. Hans-Joachim Roth vorgelegte Gutachten „**Förderung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund**“ enthält u. a. eine Bestandsaufnahme der Voraussetzungen für die Gestaltung von Fördermaßnahmen und Vorschläge für die Gestaltung eines Innovationsprogramms. Die folgenden Auszüge aus diesem Gutachten haben wir der Zeitschrift „Jugendsozialarbeit News“ entnommen; danke an die online-Zeitschrift für die komprimierte Zusammenstellung.¹

... Ansätze zur Erklärung der Bildungsbenachteiligung

Über längere Zeit haben sich Versuche, den geringeren Bildungserfolg von Migrantenkindern zu erklären, hauptsächlich darauf gerichtet, Merkmale und Eigenschaften der Gewanderten selbst für ihr Scheitern verantwortlich zu machen. Viele Untersuchungen haben sich auf den Faktor „Nationalität“ konzentriert. ...

Bei genauerem Hinsehen haben sich solche Ergebnisse bislang jedoch stets als brüchig und widersprüchlich erwiesen. So konnte beispielsweise hohe Erwartung an Bildungserfolg und die Bereitschaft, in die Bildung ihrer Kinder zu investieren, immer wieder bei Migranten jedweder Herkunft festgestellt werden – und zwar, entgegen landläufiger Meinung, unabhängig vom Geschlecht des Kindes (...). Bei genauerer Betrachtung stellte sich der Eindruck stets als unzutreffend heraus, dass nationalitätenspezifische Merkmale an sich den höheren Bildungserfolg der Jugendlichen einer bestimmten staatlichen Herkunft erklären könnten.

Als bedeutsam haben sich hingegen andere sozialisatorische Faktoren und Momente der Lebenslage erwiesen, die sich auf die Bildungskarrieren auswirken. Ein besonderer Stellenwert kommt dabei den sozialen und ökonomischen Verhältnissen zu, unter denen Zugewanderte in Deutschland leben. ... Die Befundlage ist aber insgesamt höchst widersprüchlich. ...

Während einerseits die Bleibeperspektive als eine förderliche Bedingung für Schulerfolg ermittelt wurde, zeigte sich in anderen Studien, dass eine Rückkehrabsicht der Eltern den Bildungserfolg nicht signifikant beeinflusst (...). Gerade eine Orientierung an Mobilität, also etwa die Einbeziehung einer Weiterwanderungsabsicht in den Lebensplan, kann ein günstiges Vorzeichen für den Bildungserfolg sein. Es steht zu vermuten, dass nicht die Bleibe- oder Rückkehrperspektive an sich verantwortliche Faktoren sind, sondern die Möglichkeit einer selbstbestimmten Lebensplanung, die einen sicheren Aufenthaltsstatus voraussetzt. ...

In den berichteten Resultaten stecken wichtige Fingerzeige auf Handlungsbedarf in verschiedenen Politikfeldern neben dem Feld der Bildung im engeren Sinne. So deuten sie beispielsweise auf die unerwünschten Nebenfolgen eines Ausländerrechts, das vielen Zuwanderern die Entwicklung einer sicheren Lebensplanung in Deutschland erschwert, und auf die Folgen versäumter Integrationsmaßnahmen für zugewanderte Familien in Deutschland. ... (S. 18 ff.)

... Migration und ihre wahrscheinliche Entwicklung

... Die „klassische“ Sicht auf Migrationsprozesse, dass man es regelhaft mit sich

¹ Quelle: Jugendsozialarbeit News 8.9.2003, in: <http://www.news.jugendsozialarbeit.de/archiv.htm>

allmählich „eingliedernden“, dauerhaft ansässigen Bevölkerungsgruppen zu tun habe, so dass man ab etwa der „dritten Generation“ damit rechnen könne, dass ein Anpassungsprozess weitgehend vollzogen sei, trifft auf die heutige Lage kaum mehr zu und ist auch für die Zukunft nicht zu erwarten. Analoges gilt für die mitgebrachten Sprachen der Zuwandernden: sie behalten ihre Vitalität über die Generationen hinweg ...

Im Bildungssystem kann aufgrund dieser Entwicklungen auch auf längere Sicht nicht damit gerechnet werden, dass die Kinder und Jugendlichen mit Migrationshintergrund sich zu einer „homogeneren“, der altansässigen Bevölkerung im Hinblick auf Lebenslagen und Bildungsvoraussetzungen ähnlicher werdenden Gruppe entwickeln – und dies ungeachtet des Umstands, dass eine zunehmende Zahl von Kindern, in deren Familien ein Migrationshintergrund gegeben ist, in Deutschland geboren wird und hier aufwächst. Vielmehr muss man davon ausgehen, dass die Heterogenität der Lebenslagen sowie der sprachlichen und kulturellen Erfahrungen, die bei den Kindern und Jugendlichen anzutreffen sind, nicht abnehmen wird.

Für die Institutionen der Bildung und Erziehung hat dies zur Konsequenz, dass es als **Daueraufgabe** anzusehen ist, auf die besonderen Bildungsvoraussetzungen und -bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu reagieren.

Eine weitere Konsequenz ist es, dass ebenso dauerhaft die Notwendigkeit bestehen wird, Bildungsvoraussetzungen und -bedürfnisse individuell zu ermitteln: Zuverlässige Voraussagen darüber, wie sich die bildungsrelevanten Lebensbedingungen, Kenntnisse und Erfahrungen dieses Teils der Schülerschaft in Deutschland entwickeln werden, können nicht gemacht werden. ... (S. 29 ff.)

... **Entwicklung der Lebenswelten zugewanderter Familien und „Transmigration“**

... Es ist in vielen Migrantengruppen eine weit höhere Vitalität der Traditionen und der mitgebrachten Sprachen zu beobachten, als dies in der Vergangenheit üblich war. Dafür sorgt vor allem die zunehmende Tendenz zur „**Transmigration**“ (...). Hierunter versteht man temporäre Migrationen oder Pendelmigrationen zwischen mehreren Ländern, z.B. dem Aufnahme- und Herkunftsland. Insbesondere die EU-Freizügigkeit, aber auch die zunehmende Einbürgerung ermöglicht Migrantinnen und Migranten ein freies Kommen und Gehen zwischen Herkunfts- und Aufnahmeland sowie evtl. weiteren Staaten.

Zwischen den Zielen der Transmigration bilden sich Grenzen übergreifende Strukturen und Netzwerke, über die ein Kreislauf von Informationen, Gütern und Menschen zustande kommt. Zu diesen Entwicklungen gehört z.B. das Entstehen von Geschäftsbeziehungen innerhalb der eigenen ethnischen Nischenökonomie, womit nicht selten verbunden ist, dass – mehr oder weniger sichere und qualifizierte – Arbeitsplätze für die nachwachsende Generation geschaffen werden.

Herkunfts- und Ankunftscontext stehen sich hier nicht als Gegensätze gegenüber, sondern werden zu etwas Neuem verbunden. Transmigranten und -migrantinnen verfügen demzufolge über eine Alltagswelt und lebensweltliche Praktiken, die sich nicht eindeutig auf ein Land, eine Kultur oder eine Sprache festlegen lassen. Vielmehr ist ihre Alltagswelt – wenn man sie sich räumlich vorstellen will – nationalstaatliche Grenzen übergreifend angelegt; sie wird als „**transnationaler sozialer Raum**“ bezeichnet. In „transnationalen Räumen“ bewegen sich Menschen, aber ebenso Kapital und Waren, Informationen, Ideen, kulturelle Praktiken. ... Die neuen Möglichkeiten der technischen Kommunikation aber und die modernen Verkehrsmittel haben dafür ge-

sorgt, dass die Intensität der Möglichkeiten, den Kontakt mit den Menschen oder Institutionen der Herkunft zu pflegen, sich rasant weiterentwickelt haben.

Für das Aufwachsen und für die Bildungsvoraussetzungen von Kindern und **Jugendlichen** mit Migrationshintergrund ist es besonders relevant, dass sich durch diese Umstände neue Lebensperspektiven ergeben. Neuere Untersuchungen von Zukunftsvorstellungen Jugendlicher an der Schwelle zum Beruf zeigen solche Perspektiven: Jugendliche mit Migrationshintergrund beziehen die Möglichkeit eines mobilen Lebens in ihre Berufswünsche und -orientierungen ein (...).

Dabei gehört die Frage, ob und auf welche Weise ihre familiensprachlichen Kompetenzen und die kulturellen Erfahrungen zum Wettbewerbsvorteil bei der **Berufseingliederung** werden können, zum Kalkül. Ihre Überlegungen zur Realisierung von Berufswünschen beziehen sich nicht allein auf die Verwertbarkeit in Deutschland, sondern auch auf eine – vielleicht vorübergehende – berufliche Existenz im Land der Herkunft der Familie oder in anderen Ländern, in denen sie vielleicht Verwandte oder Bekannte haben und sich so in ein Migrantennetzwerk begeben könnten. Ausbildungsangebote wie die sog. binationalen Berufsausbildungen, die es – initiiert vom Institut der Deutschen Wirtschaft – in einigen deutschen Regionen als Modelle gibt, haben auf solche Zukunftsvorstellungen reagiert.

Diese Jugendlichen sind ein sprechendes Beispiel dafür, dass Integration in die aufnehmende Gesellschaft und das gleichzeitige Offenhalten einer Rückkehrperspektive, einer **Pendlerperspektive** oder die Perspektive der Weiterwanderung in ein anderes Land keineswegs unvereinbare Gegensätze sein müssen. Vielmehr sind dies Ausdrucksformen einer veränderten Lebenswirklichkeit für eine wachsende Zahl von jungen Menschen – auch, wie die Wanderungsbilanzen zeigen, aus altansässigen deutschen Familien.

Diese Wirklichkeit sorgt dafür, dass die Vitalität von kulturellen **Traditionen**, ins-

besondere den mitgebrachten Sprachen, unter den Zugewanderten hierzulande nicht geringer wird – schließlich sind sie die privilegierten Verständigungsmittel in einer solchen Lebenslage. Für die Kinder und Jugendlichen aus zugewanderten Familien ist also das „Hiersein“ kein fraglos gegebenes Faktum, auch wenn sie sich ein Leben in Deutschland wünschen. Und die Option darauf, ein Leben anderswo zu führen, gehört für sehr viele von ihnen ganz selbstverständlich zu den Zukunftsentwürfen.

Es wächst hier eine Bevölkerungsgruppe heran, die in hohem Maße die Bereitschaft zur – nicht nur räumlichen – **Mobilität** entwickelt, die aus gesamtgesellschaftlicher Sicht für eine gedeihliche Entwicklung in Deutschland, auch in ökonomischer Hinsicht, sehr bedeutsam sein kann. ...

Aus den dargestellten Entwicklungen lassen sich **Schlussfolgerungen** ziehen, die bei der Gestaltung einer BLK-Initiative zur Förderung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund berücksichtigt werden sollten:

- Es ist mittel- und langfristig mit weiterer Zuwanderung zu rechnen, so dass Maßnahmen, die sich systematisch auf die Ersteingliederung richten, aufrechtzuerhalten bzw. zu etablieren sind.
- Hierbei geht es nicht allein um Maßnahmen für Kinder und Jugendliche als Adressaten, sondern auch um solche für neuzuwandernde Elternteile; den Annahmen Naucks folgend, wird es sich hierbei insbesondere um Frauen handeln. In einigen Regionen Deutschlands liegen bereits Erfahrungen mit Fördermaßnahmen für Kinder vor, die die Eltern – vor allem Mütter – einbeziehen.
- Es ist mittel- und langfristig damit zu rechnen, dass Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund – auch dann, wenn sie in Deutschland geboren sind oder hier aufwachsen – starke Bindungen an die mitgebrachten Sprachen und kulturellen Traditionen der Herkunft ihrer Familien besitzen und behalten. ... (S. 30 f.)

... **Besondere Lebenslage: Aufwachsen im Kontext von „Transmigration“**

... Faktum ist, dass eine zunehmende Zahl von Migrantinnen und Migranten dauerhaft zwischen Herkunfts- und Ankunftsregionen pendelt. Im Zusammenhang mit internationaler Migration herrscht zwar meist die Vorstellung vor, dass „Sesshaftigkeit“ der Normalfall sei, der durch Migration nur kurzzeitig unterbrochen werde. Die Analyse „transnationaler Migration“ aber ergibt für eine große Zahl aktueller Wanderungen ein ganz anderes Bild: nämlich **dauerhaft** von Mobilität geprägte Lebensweisen. ...

Durch diese Phänomene werden theoretische Klassifikationen der Migrationssoziologie in Frage gestellt: Klare Unterscheidungen zwischen temporärer und definitiver Wanderung oder zwischen Migration aus wirtschaftlichen und aus anderen Gründen lassen sich immer weniger treffen. ... Die Vorstellung, Migranten würden ihren ursprünglichen sozialen Kontext für immer verlassen und sich nach der Wanderung an neue soziale Zusammenhänge anpassen, trifft so nicht zu.

„Hier“ und „dort“ zu leben wird vielmehr zur dauerhaften sozialen Wirklichkeit für die Gewanderten. „Integration“ und „Mobilität“ sind für diese Menschen keine Widersprüche, sondern die beiden komplementären Seiten ihrer Lebenswirklichkeit.

Die sozialen Verflechtungszusammenhänge der Transmigranten überschreiten nationale Grenzen. Es entstehen **„transnationale soziale Netzwerke“**, die nicht nur vorübergehende Orientierungshilfe im Migrationsprozess darstellen, sondern eine dauerhafte Referenzstruktur. Internationale Mobilität bleibt auf diese Weise als allgegenwärtige Option erhalten, ohne dass damit ein Verlassen des Sozialraums verbunden wäre. ...

Man kann zwar nicht feststellen, dass alle Migrantinnen und Migranten dauerhaft in „transnationale soziale Räume“ eingebunden sind. ... „Transmigration“ ist vielmehr eine Ergänzung von Migrationsperspek-

tiven, die quantitativ stark an Bedeutung gewinnt. „Transmigranten“ unterscheiden sich durch die Offenheit ihrer Migrationsprojekte von klassischen Aus- oder Einwanderern ebenso wie von denjenigen, die sich endgültig für eine Rückkehr in das Herkunftsland entscheiden. ...

Für den Kontext eines Innovationsprogramms ist besonders bedeutsam, dass mit dem Konzept der „Transmigration“ die Sozialisationsbedingungen von Kindern und **Jugendlichen** erfasst werden, deren Lebenswirklichkeit durch unabgeschlossene Migrationsprojekte geprägt ist. Für sie ist Sesshaftigkeit nicht der Normalfall. Sie erfahren Mobilität innerhalb ihrer sozialen - oft auch verwandtschaftlichen - Netzwerke als bleibende Option. Bei kürzeren oder längeren Aufenthalten in den Herkunftsregionen machen sie außerdem eigene Erfahrungen mit dem Leben im Herkunftsland. Wie es scheint, beeinflusst dies ihre Lebensplanung und die Entwicklung von Zukunftsplänen stark ...

In „transnationalen sozialen Räumen“ ist von spezifischen sozialisatorischen Bedingungen auszugehen, die im Hinblick auf die Bildungskarrieren der Kinder zu berücksichtigen sind. ... Die Loyalität gegenüber den **mitgebrachten Sprachen** der Familien und die Vitalität dieser Sprachen ... sind beträchtlich. Unterstützt wird die Lebenskraft der Familiensprachen von Zugewanderten durch viele dafür positive Begleiterscheinungen: sie sind beispielsweise in hiesigen Medien präsent, sie werden durch die Verbreitung technischer Kommunikationsmittel und durch die erleichterten Möglichkeiten zur persönlichen Mobilität weiterhin intensiv gebraucht.

Die Assimilation an die umgebende Majoritätssprache nach etwa zwei, spätestens drei Generationen ist heute nicht mehr als allgemeingültiges Muster der sprachlichen Entwicklung nach einem Migrationsprozess, es ist daher langfristig mit sprachlichen Bindungen an die Herkunftssprachen zu rechnen – ohne dass hierdurch der Stellenwert des Deutschen als allgemeine Verkehrssprache in Frage steht.

Die Aufrechterhaltung der – mindestens mündlichen – Fähigkeiten, die Sprache(n) der Familie zu gebrauchen, wird durch die kontinuierliche internationale Mobilität als dauerhafte Sozialisationsbedingung gefestigt. Für viele Kinder, die in Deutschland zur Schule gehen, ist es selbstverständlich, sich regelmäßig in der Herkunftssprache ihrer Familie mit Menschen zu verständigen, die erst kürzlich zugewandert sind. Auch bei Aufenthalten im Herkunftsland sind sie auf den Gebrauch der Familiensprache angewiesen, und zwar mit Gesprächspartnern, die nicht über die deutsche Sprache verfügen.

Für die Familiensprache ergeben sich somit quasi **verschiedene sprachliche Lebenswelten**: die oben bereits beschriebene „migrantensprachliche“ Lebenswelt, in die die Zeichen der umgebenden Mehrheitssprache eingegraben sind, und die „familiensprachliche“ mit solchen Sprecherinnen und Sprechern, die entweder im Land der Herkunft oder in einem anderen Auswanderungsland leben. Aus ersten Untersuchungen über die sprachliche Praxis Jugendlicher in Deutschland liegen Ergebnisse vor, die die hohe Bedeutung zeigen, die die Jugendlichen selbst ihrer differenzierten sprachlichen Praxis zumessen (...).

Es ist des Weiteren davon auszugehen, dass es im Kontext von Transmigration immer Kinder geben wird, deren Bildungslaufbahnen zwischen den Institutionen verschiedener Nationalstaaten verlaufen. Ihre Bildungschancen hängen unter anderem davon ab, wie sich ein Wechsel zwischen den nationalen Bildungssystemen gestaltet. Aus einer verbreiteten Sichtweise gelten die Bildungschancen von Kindern aus Familien mit Migrationshintergrund, die als so genannte **Seiteneinsteiger** in das deutsche Bildungssystem eintreten, als gefährdet. Im Vergleich werden denjenigen, die bereits in Deutschland geboren und eingeschult werden, bessere Chancen für Bildungserfolg vorausgesagt. Dass dies der Realität nicht entspricht, hat sich in Untersuchungen zur Bildungsbeteiligung, etwa im Rahmen der PISA-Studie herausgestellt (...).

Transnationale Bildungslaufbahnen sind für Kinder aus zugewanderten Familien, die in das deutsche Schulsystem integriert werden sollen, nicht vorgesehen. In den 1970er Jahren bestand noch der Anspruch, die Kinder der Arbeitsmigranten auf eine Rückkehr in das Herkunftsland und den dortigen Schulbesuch vorzubereiten. Den transnationalen Lebensentwürfen entsprechen jedoch weder die Vorbereitung auf eine endgültige Rückkehr noch die Forderung einer vollständigen Assimilation im einsprachigen deutschen Schulsystem.

Im Kontext von Transmigration sind vielmehr Konzepte gefragt, die den Bildungserfolg von Kindern und Jugendlichen unterstützen, deren Schullaufbahnen potenziell zwischen dem deutschen und dem Bildungssystem des Herkunftslandes verlaufen. Solche Konzepte gewinnen zunehmend an Bedeutung für Kinder und Jugendliche jedweder Herkunft ...

Die Ermöglichung „**mobiler Bildungskarrieren**“ ist deshalb eine generelle Herausforderung an nationale Bildungssysteme. Vorbilder dafür können aus den Vorkehrungen gewonnen werden, wie sie bei internationalen Elitemigrationen selbstverständlich sind. Hier gelten transnationale Bildungskarrieren als positiv. Daher wurden auch formale Regelungen geschaffen, die die wechselseitige Anerkennung der Ergebnisse eines Bildungsprozesses ermöglichen. Hierzu zählt zum Beispiel, dass ein Bildungsabschluss so erworben wird, dass er in mehreren Staaten ohne weitere Verfahren anerkannt wird.

Angesichts des offiziellen Anspruchs der Förderung von Mobilität innerhalb der Europäischen Union ist die Weiterentwicklung entsprechender Konzepte – nicht nur in Deutschland – überfällig. Im hier besprochenen Kontext der Förderung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund wäre es besonders bedeutsam, quasi mobile Möglichkeiten der Leistungstestierung zu entwickeln, die ihren Wert auch bei Grenzüberschreitung nicht verlieren. ...

Es sei abschließend für diesen Abschnitt darauf hingewiesen, dass sich durch die geschilderten Lebenspraktiken ein enormes „**sprachliches Kapital**“ in Deutschland akkumuliert, dessen gesamtgesellschaftlicher Wert in Zeiten der Globalisierung nicht gering zu schätzen ist. Es empfiehlt sich daher die Ausarbeitung von Strategien, mit denen der Ausbau dieses Sprachkapitals erzielt werden könnte. ... (S. 52 ff.)

... **Anforderungen an ein Innovationsprogramm**

Nach den Analysen dieses Kapitels lassen sich Anforderungen formulieren, denen Maßnahmen zur Förderung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund genügen müssten.

(1) *Dauer und Kontinuität der Maßnahmen*

Es ist nach allen vorliegenden Forschungsergebnissen erforderlich, dass die Förderung langfristig angelegt ist. Sie muss frühzeitig beginnen und so konzipiert sein, dass sie einen individuellen Bildungsgang kontinuierlich begleiten kann.

(2) *Kooperation zwischen den Instanzen der Erziehung und Bildung*

Um die Kontinuität der Förderung sicherzustellen, sind Anstrengungen zur Erhöhung der Durchlässigkeit und Vernetzung der institutionellen Ebenen – etwa ... der Schule und den außerschulischen Förderinstitutionen sowie der allgemeinbildenden Schule mit dem berufsbildenden Bereich – erforderlich. Auch die Stärkung der Zusammenarbeit mit Eltern und den Zuwanderer-Communities ist sinnvoll; hier kann eine bedeutende Ressource für die Förderung der Kinder und Jugendlichen existieren, die bislang unzureichend erschlossen ist.

(3) *Förderung des Erwerbs der spezifischen Sprache der Schule*

... Das Problem der Sprache der Schule zu lösen ist nicht allein, und wahrscheinlich nicht einmal primär, eine Aufgabe des Sprachunterrichts im engeren Sinne.

Es stellt sich vielmehr durch das gesamte Curriculum hindurch in allen Fächern. Notwendig ist die Entwicklung einer in Deutschland kaum verbreiteten Auffassung, dass eine jede Lehrerin, ein jeder Lehrer auch für die Vermittlung der sprachlichen Mittel zuständig ist, die das Lernen der Sache oder das Lernen im Fach stellt. ...

(4) *Berücksichtigung und Förderung der Zweisprachigkeit*

Die kontinuierliche und im dargestellten Sinne systematische Förderung der Sprachkenntnisse zweisprachig aufwachsender kann sich nicht mit der Förderung eines Teils ihrer sprachlichen Fähigkeiten begnügen, sondern sollte die sprachliche Gesamtfähigkeit betreffen – also ihre beiden Sprachen. Die vorliegenden internationalen Untersuchungen belegen, dass Modelle, in denen zweisprachig lebende Kinder in beiden Sprachen gefördert werden, denen, die sich nur einer der beiden Sprachen zuwenden, überlegen sind. Hieraus folgt zweierlei: Zum einen muss bei der Förderung der deutschen Sprache die Voraussetzung Zweisprachigkeit mitbedacht werden. ... Zum anderen ist es erfolgversprechend, zweisprachig lebende Kinder schon im Elementarbereich in beiden Sprachen zu fördern. ...

(5) *Berücksichtigung mobiler Lebensweisen*

Mit der Heterogenität in der Schülerschaft und der Zunahme mobiler Lebensweisen wird das deutsche Schulsystem dauerhaft rechnen müssen – zumal angesichts der bevorstehenden Erweiterung der EU. Daher sollten die Regeleinrichtungen des deutschen Bildungssystems Vorkehrungen enthalten, mit denen flexibel und angemessen auf diesen Sachverhalt reagiert werden kann. Zu den dafür notwendigen Voraussetzungen gehören vor allem

- eine Bildungsberichterstattung ... als Grundlage für Planungsentscheidungen;
- Modelle der Kooperation zwischen Institutionen – insbesondere zwischen der Schule und außerschulischen Einrich-

tungen sowie am Übergang in das Berufsleben – , mit denen auf mobilitätsbedingte Bedürfnisse der Schülerinnen und Schüler flexibel und sachgerecht reagiert werden kann. ...

- die Qualifikation des pädagogischen Personals, Lebenslagen, Bildungsvoraussetzungen und -bedürfnisse der Schülerinnen und Schüler adäquat einzuschätzen und fördernde Maßnahmen auf diese Einschätzungen zu gründen.
- für die Schülerinnen und Schüler selbst Instrumente für die Dokumentation ihrer Bildungserfahrungen, Fähigkeiten und Leistungen, die auch im Falle eines Wechsels des Lebensorts von Wert bleiben – wie etwa die erwähnten Portfolio-Modelle oder andere Transfer-Systeme. ... (S. 60 ff.)

Die bildungspolitische Lage im Hinblick auf den Umgang mit kultureller und sprachlicher Heterogenität stellt sich **zusammengefasst** so dar, dass zwar in allen Bundesländern Anstrengungen zur Berücksichtigung dieses Umstandes unternommen werden ..., diese aber eher den Charakter von Zusatz- als von Quer-

schnittmaßnahmen besitzen. Aus den Regelungen der Bundesländer spricht bisher nur an wenigen Stellen die **Anerkennung von Heterogenität** als Normalfall.

Es dominiert eine zielgruppenbezogene kompensatorische Strategie im Umgang mit Differenz. Sprachtests zur Erfassung von Kindern, deren Deutschkenntnisse nicht den Erwartungen an Erstklässler entsprechen, die Zurückstellung solcher Kinder, die Ausklammerung von Flüchtlingskindern aus der Schulpflicht und eine Überrepräsentierung von Migrantenkindern an Förderschulen sind dafür Beispiele. ... << (S. 89 f.)

Quelle: Förderung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund, Gutachten von Prof. Dr. Ingrid Gogolin (Federführung), Prof. Dr. Ursula Neumann, Prof. Dr. Hans-Joachim Roth, Universität Hamburg, BLK-Reihe „Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung“, Heft 107, Hrsg.: Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK), 2003, www.blk-bonn.de, pdf-Datei: <http://www.blk-bonn.de/papers/heft107.pdf>.

Auch die Hochschulen sind keine Inseln der Glückseligen

Monika Bergen¹

Finden ausländische Studierende an den deutschen Hochschulen Bedingungen vor, um ihr Studium in „normaler“ Zeit abzuschließen? Der folgende Artikel fasst im Hinblick auf mögliche Diskriminierungssachverhalte die Ergebnisse einiger Fachsaufsätze zusammen.

Die Internationalisierung der deutschen Hochschulen schreitet voran. Den Rahmen setzt der gesamteuropäische Prozess zur Schaffung eines Europäischen Hochschulraumes, den ca. dreißig europäische Bildungs-/HochschulministerInnen am 19. September 1999 in Bologna in Gang gesetzt haben. Auf dieser Grundlage wird derzeit das deutsche Hochschulsystem u.a. auf das Ziel lebenslangen Lernens ausgerichtet; die bisherigen Diplome, Magistergrade und Staatsexamina sollen bis 2010 flächendeckend auf gestufte Abschlüsse (Bachelor- und Mastergrade) und Leistungskreditpunkte umgestellt sein; Qualitätssicherungsverfahren werden etabliert. Darüber hinaus wird um qualifizierte und finanzkräftige Studierende aus aller Welt mit aus dem Boden gestampften englischsprachigen Angeboten von Einrichtungen des tertiären Bildungssektors geworben, die teils eigens zu diesem Zweck in bestehenden Hochschulen, aber auch unabhängig von diesen in privatwirtschaftlich organisierter Form gegründet wurden.

Wie es scheint, wird bei all diesen Bemühungen das Studiumfeld der z.Zt. etwa 200 000 ausländischen Studierenden an deutschen Massen-Hochschulen aller Typen kaum bedacht. Dem sind die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und das Deutsche Komitee des World

University Service e.V. (WUS) im Oktober 2001 mit der Konferenz *Internationalisierung der Hochschulen – ohne ausländische Studierende?* nachgegangen. Die Beiträge sind in der WUS-Zeitschrift AUSZEIT (Heft 43/2002) dokumentiert. Explizit mit dem Aspekt *Rassismus und Diskriminierung gegenüber ausländischen Studierenden* in der Gesellschaft und am Ausbildungsort befasst sich der Bericht von Torsten Jäger (S. 211 – 264; cf. auch die um Vorschläge ergänzte Kurzfassung Heft 44/2002, S. 96-112). Ihm sekundiert Uta Pioch, Mitarbeiterin der Integrationsbeauftragten der Bundesregierung, mit dem Referat *Hochschule als Spiegelbild der Gesellschaft – Maßnahmen für Toleranz und Interkulturalität* (S. 159).

Die Darstellung Jägers beruht auf einer Befragung, die er im Jahre 2001 für den WUS durchgeführt hat. Seine Ergebnisse zeigen, dass an unseren Hochschulen noch viel zu tun ist, um vor allem Studierenden aus Afrika, Asien und Lateinamerika das Leben in- und außerhalb der Hochschule erleichtern und Studienbedingungen zu schaffen, die den angestrebten Studienabschluss in einem Zeitraum ermöglichen, der in etwa dem entspricht, den die anglophone Konkurrenz auf dem Bildungsmarkt problemlos gewährleistet.

Die neueste im Auftrag des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD) von der Hochschul-Informationssystem GmbH (HIS) erstellte Studie zum *Studienverlauf im Ausländerstudium* (HIS-Projektbericht, Oktober 2003) – exemplarisch auf der Basis einer Befragung von Bildungsausländern² an vier ausgewählten Hochschulen (drei

¹ Mitarbeiterin Interkultureller Rat in Deutschland e.V.

² Das sind diejenigen Studierenden, die ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben haben.

Universitäten, darunter eine Technische Hochschule, und einer Fachhochschule) – zeigt, dass die Studienerfolgsquote ausländischer Studierender nach wie vor stark verbesserungsbedürftig ist. So erreichten, über mehrere Jahre gemittelt, von 100 ausländischen Studienanfängern nur ca. 20 bis 25 im Durchschnitt der untersuchten Hochschulen nach fünf bis sechs Studienjahren den Studienabschluss an der Hochschule, an der sie ihr Studium aufgenommen hatten. Die Erfolgsquote der deutschen Studierenden liegt etwa doppelt so hoch. Wenn auch ein geringer Prozentsatz der Eingangskohorte der Bildungsausländer noch studiert, so stellt die Studie doch fest, dass ein Anteil von 60 Prozent und mehr die Hochschule ohne Abschluss verlässt. Die Ursachen dafür zu ermitteln war nicht Aufgabe der Untersuchung. Die geringe Erfolgsquote ausländischer Studierender gibt vor allem deshalb zu bedenken, weil ja der untersuchte Personenkreis nicht weniger intelligent ist als der vergleichbare deutsche und zu den Intelligentesten der Herkunftsländer gehört und – von wenigen, der immer noch unregelmäßigen Zuwanderung in die BRD geschuldeten, Ausnahmen abgesehen, die mit der Immatrikulation lediglich den Aufenthaltsstatus anstreben – auch das Studium nicht als bloße Überbrückung bis zur Übernahme anderer Aufgaben ansieht.

Die zitierte WUS-Befragung gibt beachtliche Hinweise, dass ein wesentlicher Grund für die schlechten Ergebnisse in den Lebens- und Studienbedingungen in Deutschland zu suchen ist. Die nicht repräsentative Untersuchung knüpft an die Erfahrungen ausländischer Studierender in der Bundesrepublik Deutschland an und fragt in offener Formulierung nach

- mittelbaren und unmittelbaren Erfahrungen mit
 - offener, rassistisch motivierter körperlicher Gewalt
 - Androhung körperlicher Gewalt aus rassistischen Motiven
 - verbaler Gewalt, Beleidigungen oder Beschimpfungen mit fremdenfeindlichem Hintergrund

- Erfahrungen mit
 - struktureller Diskriminierung
 - willkürlicher Diskriminierung.

Die Fragebögen wurden an Bildungsausländer aller über 330 Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland verteilt. 1037 Studierende der Zielgruppe aus allen Bundesländern mit Ausnahme von Hamburg und Bayern haben geantwortet – nach der Auswertung weit überwiegend Studierende, die tatsächlich Vorfälle aus ihrem persönlichen Erleben beizutragen hatten. Studierende aus Afrika, Asien und Lateinamerika sind, bezogen auf die Gesamtzahl dieser Gruppe an deutschen Hochschulen, eindeutig überrepräsentiert. Zwei Drittel der Befragten studieren in den neuen Bundesländern, Berlin, Schleswig-Holstein und Niedersachsen.

Die wesentlichen Befragungsergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Jeder sechste der Befragten gibt an, selbst Opfer rassistisch motivierter Gewalt geworden zu sein; zwanzig Prozent kennen Fälle rassistischer Übergriffe in ihrem Bekanntenkreis; zehn Prozent der Befragten wurde körperliche Gewalt angedroht; fünf Prozent schildern solche Fälle gegenüber Bekannten. Die beschriebenen Vorfälle spielen sich vorwiegend außerhalb der Hochschulen im öffentlichen Raum ab, auf Bahnhofsvorplätzen, in öffentlichen Verkehrsmitteln und Anlagen, aber auch in öffentlichen Gebäuden, insbesondere als Übergriffe von Polizei- und anderen Sicherheitskräften.

Von strukturellen Diskriminierungen durch rechtliche Vorgaben fühlt sich mehr als ein Drittel betroffen, erwartungsgemäß vor allem in den Bereichen Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis-Recht, aber auch durch hochschulrechtliche Regelungen im Rahmen von Studium und Prüfung. Als besonders diskriminierend wird die unterschiedliche Praxis verschiedener MitarbeiterInnen der Ausländerbehörden und Arbeitsämter in gleichgelagerten Fällen erfahren sowie die zweckwidrige Vorrangprüfung der Ar-

beitsämter zugunsten deutscher und anderer EU-Bürger in Fällen dringlicher Anforderung durch Arbeitgeber für in der Regel ohnehin schlecht bezahlte Jobs.

Immerhin ein Viertel der Befragten schildert willkürliche Diskriminierungen aufgrund von Vorurteilen und Negativbildern im Hochschulbetrieb, durch VerwaltungsmitarbeiterInnen ebenso wie durch Professoren, Dozenten und Kommilitonen. Die Erfahrungen beginnen bei dem wenig transparenten Zulassungsverfahren und setzen sich in einer trotz ungleicher Startvoraussetzungen strikt verstandenen Gleichbehandlung mit deutschen Studierenden, wie z.B. bei der Dauer von Klausuren und bei Fristen für Hausarbeiten, und in als ungerecht empfundenen Bewertungen ihrer Prüfungsarbeiten fort. Schließlich äußern sie sich in direkt formulierten Vorurteilen oder rassistisch motivierter Ablehnung und im Übergehen ihrer Beiträge in Lehrveranstaltungen. Daneben werden Vorfälle berichtet, die auf subtilere Weise das Gefühl vermitteln, nicht dazu zu gehören oder von deutschen Kommilitonen gemieden zu werden.

Jäger hat dazu ein ganzes Bündel von Verbesserungsvorschlägen unterbreitet, u.a.

- Einrichtung eines ‚Runden Tisches Ausländerstudium‘ an jeder Hochschule unter Beteiligung aller mit dem Ausländerstudium befassten Stellen und Personen, wie der zuständigen Ausländerbehörde, Arbeitsverwaltung, Beratungseinrichtungen; Hochschulgremien, HochschullehrerInnen, AStA pp.
- Durchführung interkultureller und ausländerrechtlicher Fortbildungsveranstaltungen für die Angehörigen des Lehrkörpers und die MitarbeiterInnen der Verwaltung
- Erweiterung von Tutorenprogrammen für ausländische Studierende
- Überprüfung der Studien- und Prüfungsordnungen auf die internationale Relevanz der Lehrinhalte und die Studierbarkeit für ausländische Studierende, insbesondere unter dem Aspekt ihrer sprachlichen Benachteiligung in Prüfungen

- Herausgabe mehrsprachiger Informationsübersichten der Ausländerbehörden und Arbeitsämter zu Fragen von besonderem Interesse für ausländische Studierende sowie regelmäßige offene Sprechstunden
- Bündelung der Bearbeitung aufenthalts- und arbeitserlaubnisrechtlicher Vorgänge Studierender bei mehrsprachigen, interkulturell geschulten Mitarbeiterinnen
- Vorbereitungsseminare für einreiseberechtigte Studierende an Goethe-Instituten im Herkunftsland
- Erarbeitung hochschulspezifischer allgemeiner Regelungen auf der Basis des zu erwartenden Antidiskriminierungsgesetzes.

Davon sind viele in den letzten Jahren an den Hochschulen umgesetzt worden oder werden derzeit verfolgt. Insbesondere Tutorien zur Verbesserung der Sprach- und Landeskenntnisse sind fast überall eingeführt. Einige Hochschulen nutzen Tutorenmittel zugleich zur sozialen Absicherung und didaktischen Weiterbildung guter fortgeschrittener ausländischer Studierende, die Neuanfänger aus ihrem Herkunftsland oder auch unterschiedlicher Herkunft in allen Fragen des Studiums aufgrund eigener Erfahrung beraten. Eine Gesamtübersicht über von den Hochschulen mit Erfolg ergriffenen Maßnahmen fehlt leider, so dass jede namentliche Nennung eine Hochschule zufällig und vielleicht zu Unrecht herausheben würde. Die Deutsche Universitätszeitschrift (DUZ) weist regelmäßig auf erprobte Beispiele zur Verbesserung des Ausländerstudiums hin.

Die Hochschulleitungen, ihre Ausländerbeauftragten, Auslandsämter und viele andere ebenso wie die nationalen Gremien der Wissenschaftsselbstverwaltung haben die Problematik erkannt. Solange aber nicht die Betreuungsrelation zwischen Hochschullehrern und Studierenden günstiger und das Studium selbst, jedenfalls im undergraduate-Bereich, stärker strukturiert wird, wird das Hauptproblem

des deutschen Hochschulsystems bleiben, dem das von vielen WUS-Befragten geäußerten Gefühl mangelnder Akzeptanz oder subtiler Diskriminierung zugrundeliegt.

Was als subtile Diskriminierung bezeichnet wird, dürfte – ohne die Tatsache als solche in Zweifel ziehen zu wollen – zum einem das Gefühl der allgemeinen Fremdheit beschreiben, die jedeR empfindet, der sich für längere Zeit ins Ausland oder in ein anderes ungewohntes Umfeld begibt. Diese Fremdheit aushalten zu lernen, fruchtbringend zu nutzen und nicht als ungerechtfertigte Diskriminierung zu verstehen, macht ja gerade den großen Gewinn jedes Auslandsstudiums aus. Zum anderen bezeichnet dieser Begriff aber auch den Schock, den junge Ausländer im deutschen Hochschulsystem erfahren. Waren sie bis dahin in ihren Schulen und Colleges eng an die

Hand genommen worden und hatten sie auf dem Campus eine intensive Gemeinschaft vorgefunden, so sehen sie sich jetzt weitgehend auf sich selbst gestellt. Denn das deutsche Hochschulsystem rechnet trotz radikal veränderter Umstände immer noch gemäß seiner einstigen Konzeption mit in jeder Hinsicht souverän selbständigen Studierenden, die auch unter deutschen Studienanfängern sehr selten sind. Hier müssen die Hochschulen Hilfe anbieten, damit sie das Ziel einer für alle lebaren Internationalität nicht verfehlen und außerdem auf ihrem Feld zur Veränderung einer – in Deutschland wie auch anderswo – in Teilen offen oder latent fremdenfeindlichen Gesellschaft beitragen, auch wenn dafür erhebliche persönliche Anstrengungen und Mittelumrichtungen erforderlich sein werden. Sie werden sich auszahlen.

Die Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes bei der Arbeiterwohlfahrt – Von der Antidiskriminierung zu einem Konzept der Vielfalt¹

Ruth Forster²

Die Gleichbehandlung von Beschäftigten im Erwerbsleben ist seit 1976 Thema der EU-Gesetzgebung. Dieser Prozess hat mit der EU-Richtlinie zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Beruf und Arbeit begonnen. Mit Artikel 13 des EG-Vertrages (1999) sowie den dazugehörigen EU-Richtlinien, mit der Feierlichen Erklärung der Grundrechtscharta (2000) und mit der Novellierung der Gleichbehandlungsrichtlinie aus dem Jahr 1976 gibt es nunmehr Regelungen, die die Gleichbehandlung von Beschäftigten unter dem Aspekt unterschiedlicher Merkmale verwirklichen sollen. Die Mitgliedsstaaten der europäischen Union sind verpflichtet die Gleichbehandlung von Menschen beiderlei Geschlechts, unterschiedlicher Herkunft, unterschiedlichen Alters, mit oder ohne Behinderung und unabhängig von ihrer sexuellen Identität, Weltanschauung oder Religion gesetzlich zu regeln.

Diskriminierung bedeutet aus dem lateinischen abgeleitet „Unterscheidung“. Dieser eigentlich neutrale Begriff wird allgemeingültig jedoch negativ als ungerechtfertigte Ungleichbehandlung bzw. Herabwürdigung aufgrund bestimmter innerer oder äußerer Merkmale oder aus Vorurteilen heraus definiert.

Eine Antidiskriminierungsstrategie kann jedoch die tatsächliche Gleichbehand-

lung aller Menschen nicht zum Ziel haben. Dies würde letztlich wieder zu Diskriminierungen führen bzw. diese rechtfertigen. Menschen mit unterschiedlichen Voraussetzungen sind unterschiedlich leistungsfähig und haben verschiedene Bedürfnisse. Dies wissen wir, spätestens seit Hans Traxler 1974 in seinem Cartoon verschiedene Tiere, vom Fisch im Glas über den Elefant zum Affen, einer gerechten Auslese zuliebe auf einen Baum klettern lassen wollte. Die Herstellung von „Chancengleichheit“ als Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Antidiskriminierungspolitik ist bis heute nicht erreicht. Mit Artikel 13 bekommt die Bundesrepublik auf dem Umweg über Europa endlich ein Antidiskriminierungsgesetz, das zumindest den rechtlichen Rahmen zur Herstellung von relativer Chancengleichheit und Schutz vor Beleidigung und Belästigung herstellt. Alles, was darüber hinaus geht, die „Kür“, liegt im gesellschaftlichen Bereich. Hier liegt die Chance für Nichtregierungsorganisationen die Vorreiterrolle zu übernehmen. Aus der den Nichtregierungsorganisationen in beiden EU-Antidiskriminierungsrichtlinien zugewiesenen Aufgabe bei der Überwachung der nationalen Umsetzung erwächst einerseits die Verpflichtung, die vollständige und zügige Umsetzung immer wieder einzuklagen. Andererseits erwächst daraus aber auch die Verpflichtung selbstkritisch innerhalb der eigenen Organisation mögliche Defizite zu suchen und zu beheben.

Unabhängig von der EU-Gesetzgebung und der bereits überfälligen Umsetzung in deutsches Recht hat der Bundesverband der Arbeiterwohlfahrt (AWO) Mitte der

¹ Dieser Beitrag schließt an den Artikel von Dr. Elke Tießler-Marenda „Die Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in der freien Wohlfahrtspflege“ mit Schwerpunkt auf die Caritas an.

² Ruth Forster ist Mitarbeiterin des AWO-Bundesverbandes, in deren Zeitschrift dieser Text ebenfalls publiziert wird.

neunziger Jahre begonnen, Leitsätze und ein Leitbild zu entwickeln, die diese Aspekte aufgreifen. Diese Entwicklung wurde von allen Gliederungen mit getragen und gibt die verbandlichen und sozialpolitischen Leitziele wieder.

Zur Überprüfung inwieweit ihre Aktivitäten und ihre Politik mit Antidiskriminierungsgrundsätzen vereinbar sind, beteiligte sich die AWO an dem EU-Projekt „Diskriminierungsfreier Zugang zu sozialen Diensten von Nichtregierungsorganisationen“. Außer der AWO beteiligen sich drei weitere europäische Mitgliedsorganisationen von SOLIDAR³: La Ligue/Frankreich, Volkshilfe/Österreich, und Legacoopbund/Italien. Das Projekt wurde unterstützt von Experten und Expertinnen aus vier europäischen sozialen Netzwerken, dem Internationaler Verband der Schwulen und Lesben (ILGA-Europe), dem Europäisches Netzwerk für Altenarbeit und Politik (EuroLinkAge), dem Europäischem Netzwerk gegen Rassismus (ENAR) und der Gewerkschaft UNISON (Großbritannien).

Im Rahmen des Projekts fand in allen vier am Projekt beteiligten Organisationen eine nationale Konferenz statt, um die jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Thematik aufmerksam zu machen, eine „Engpassanalyse“ in Bezug auf die Zugänglichkeit der jeweiligen Dienste durchzuführen, eine Bestandsaufnahme bereits existierender „Good Practice“ in diesem Bereich zu erstellen und die weitere Vorgehensweise zur verbandseigenen Umsetzung zu diskutieren. Die nationale Konferenz der AWO fand im September 2001 in der Friedrich-Ebert-Stiftung in Bonn statt und war die Auftaktveranstaltung zur verbandsinternen Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsgesetzgebung. Über die o.a. Projektteilnehmer und –teilnehmerinnen hinaus nahmen Delegierte aus AWO-Gliederungen aller föderalen Ebenen teil.

Die auf der Veranstaltung vorgestellten modellhaften AWO-Projekte und -Maßnahmen zeigten, wie viele gute Ansätze einer möglichst breiten Zugänglichkeit es bei der AWO schon gibt. Gesellschaftliche Tabus wie die Elternschaft geistig behinderter Menschen oder Transidentität werden bereits von AWO-Gliederungen aufgegriffen. Als wichtiger Schritt in Richtung eines diskriminierungsfreien Zugangs zu AWO Diensten wurde der Beschluss der Bundeskonferenz vom Oktober 2000 bewertet, die interkulturelle Öffnung aller AWO-Maßnahmen und Einrichtungen voranzutreiben. Das Modellprojekt „Interkulturelle Öffnung“ des Landesverbandes Berlin mit dem Ziel, mit den Kooperationspartnern aus der Regelversorgung Maßnahmen zu entwickeln und durchzuführen, die zur Öffnung der Regelversorgung für Migrantinnen und Migranten führen sollen, konnte als Beispiel „bewährter Praxis“ vorgestellt werden. Auch das „Lore-Agnes-Haus“, Beratungszentrum für Familienplanung, Schwangerschaftskonflikte und Fragen der Sexualität in Essen, hat bereits jetzt viele gute Ansätze, die sich als „Good Practice“ in der Antidiskriminierungsarbeit bewährt hat. Mit der Vorstellung des Projekts „Ambulanter Dienst der AWO-Bremen zur Förderung von geistig behinderten Eltern mit deren Kindern“ konnte dann beinahe die gesamte Spannweite der von den EU-Richtlinien beschriebenen Bevölkerungsgruppen abgedeckt werden.

Ganz deutlich wurde jedoch auch im Verlauf der Konferenz, dass es keinen Grund zur Selbstgefälligkeit gibt. Ein diskriminierungsfreier Zugang zu Dienstleistungen setzt eine diskriminierungsfreie Gestaltung der gesamten Organisation voraus. Dienstleistungseinrichtungen müssen Vielfalt (Diversity) wo immer möglich fördern. Broschüren, Formulare, haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wie auch die von ihnen verwendete Sprache müssen diese positive Haltung widerspiegeln. Besonders wichtig ist dabei, dass die Organisationen auch ihre eigene Personalstruktur kritisch betrachten sollten, denn hier beginnt Vielfalt. Wenn sich

³ SOLIDAR ist ein unabhängiger internationaler Verbund von Nichtregierungsorganisationen, die aufgrund ihrer Geschichte mit der freien und demokratischen Arbeiter/-innen und Gewerkschaftsbewegung verbunden sind

ethnische Minderheiten, ältere und behinderte Menschen, Homo- oder transsexuelle Menschen in ihrem eigenen Arbeitsumfeld nicht sicher und voll akzeptiert fühlen können, wird eine Organisation nicht in der Lage sein, qualitativ hochwertige Dienste für verschiedene Bevölkerungsgruppen anzubieten. Die Teilnahme an dem o.a. und weiteren Projekten erforderte somit von allen beteiligten Verbänden ein hohes Maß an Bereitschaft zur Selbstkritik und zur innerverbandlichen Diskussion.

Als Ergebnis des EU-Antidiskriminierungsprojektes wurde ein „Leitfaden bewährter Praxis“⁴ erarbeitet, der Vorschläge und praktische Lösungen für Organisationen bietet, die sich für Gleichberechtigung und Wandel einsetzen. Der Leitfaden enthält 17 Empfehlungen u.a. zur Entwicklung von Leitbildern, Schulung der Belegschaft, Personalstrategie und Marketing und „Good Practice“ Beispiele zu jeder Empfehlung. Der Leitfaden wird in allen vier am Projekt beteiligten Organisationen umgesetzt.

Die Bundesgeschäftsstelle der Arbeiterwohlfahrt hat im Oktober 2003 ein Konzept zur Umsetzung des o.a. Leitfadens verabschiedet mit dem Ziel, nicht nur Diskriminierungen zu verhindern, sondern Vielfalt zu fördern und Chancengleichheit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen als notwendige Voraussetzung, um alle anderen Ziele zu erreichen. Es geht dabei nicht um die Einführung von Quoten, sondern um eine grundsätzliche Haltung.

Ein Konzept der Vielfalt ermöglicht es, Kompetenzen vielfältig zusammengesetzter Belegschaft gezielt wahrzunehmen, bewusst wertzuschätzen und im unternehmerischen Prozess einzubeziehen. Heterogene Teams finden demnach mehr kreative und innovative Lösungen, erzielen bei guter Zusammenarbeit bessere Ergebnisse und können besser intern und extern kommunizieren. Vielfalt ist eine

⁴ SOLIDAR (2002): Der Status Quo ist Nicht Genug! – Leitfaden bewährter Praxis zum diskriminierungsfreien Zugang zu sozialen Diensten von Nichtregierungsorganisationen

Stärke und damit ein Wettbewerbsvorteil. Das aktuell verabschiedete Konzept der Bundesgeschäftsstelle der Arbeiterwohlfahrt ist angelegt als etwas wachsendes, es beschreibt den jeweiligen Stand der Umsetzung und wird entsprechend weiterentwickelt. Parallel zur Umsetzung des „Leitfadens bewährter Praxis“ findet in der Bundesgeschäftsstelle die Einführung eines AWO-QM-Systems mit dem Ziel der Zertifizierung nach DIN-EN-ISO 9001 statt. Durch die Einbeziehung des Antidiskriminierungs- bzw. Diversity-Konzeptes in das AWO-QM-System wird eine fortlaufende interne und externe Bewertung sichergestellt.

In dem Konzept werden nach einer ausführlichen Darstellung der Ausgangslage, d.h. nach Ermittlung des Status Quo der Umsetzung des Leitfadens, vier zentrale geschäftsstellenspezifische Ziele abgeleitet:

1. Schulung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Um alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für eine Wahrnehmung der Unterschiede und für eine gleichberechtigte Förderung von Vielfalt als produktiven und finanziellen Faktor zu sensibilisieren, sind Schulungsmaßnahmen zum Thema Diversity notwendig. Einem ersten Schulungsbedarf zur Bewußtseinsbildung wurde im Rahmen der jährlichen, für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verbindlichen Strategietagung entsprochen.

Einem Weiterqualifizierungsbedarf von Führungskräften zur Abstimmung des Führungsverhaltens auf die unterschiedlichen Erfordernisse unterschiedlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wird entsprochen. Für Referenten und Referentinnen, die in der bundeszentralen Fortbildung tätig sind und damit eine Schlüsselrolle gegenüber der Öffentlichkeit bei der Förderung von Antidiskriminierung haben, wird ebenfalls ein Diversity Training angeboten.

Insbesondere auch der Betriebsrat hat speziellen Fortbildungsbedarf, da er häufig erste Anlaufstelle bei Problemen ist.

2. Erhöhung des Anteils unterrepräsentierter Gruppen in der Belegschaft

Zur Umsetzung eines Konzeptes der Vielfalt gehört die Erhöhung des Anteils unterrepräsentierter Gruppen in der Belegschaft. Hierzu soll bei Stellenausschreibungen und der Auswahl für den Bewerberinnen- und Bewerbertag aktiv darauf hingewirkt werden, dass z.B. Menschen mit Migrationshintergrund und/oder mit Behinderung eingestellt werden. Eine transparente Personalstrategie wurde erarbeitet.

3. Faire Aufstiegschancen für unterrepräsentierte und/oder potentiell diskriminierte Gruppen

Über die Einstellung unterrepräsentierter Gruppen hinaus muss dafür gesorgt werden, dass die Beschäftigten faire Chancen innerhalb der Bundesgeschäftsstelle bekommen. Im Rahmen der Personalentwicklung wird Antidiskriminierung in die Führungsgrundsätze eingebunden. Darüber hinaus werden Diversity Aspekte in den Leitfaden für Personalgespräche aufgenommen. Die unter Ziel 1 aufgeführte Weiterbildung für Führungskräfte, denen die gezielte Förderung ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unterliegt, gehört ebenfalls zu den Voraussetzungen für die Umsetzung von Chancengleichheit.

4. Antidiskriminierendes Image

Um dem Leitbild der Arbeiterwohlfahrt und damit den Gedanken der Vielfalt, Gleichberechtigung und Chancengleichheit Ausdruck zu verleihen ist es wichtig, dies auch in der Öffentlichkeit zu vertreten. Deshalb sollte sich im Image der Bundesgeschäftsstelle und auch in dem des Gesamtverbandes die gesellschaftliche Vielfalt widerspiegeln.

In diesem Zusammenhang wird z.B. eine Überprüfung aller aktuellen AWO-Publikationen (Artikel, Flyer, Folien, Videos, Internetauftritte, ...) durchgeführt, inwieweit gesellschaftlich benachteiligte Gruppen sprachlich (weibl.-männl. Schreibweise, möglicherweise fremdsprachlich), thematisch und visuell berücksichtigt sind. Symbolische Maß-

nahmen, z.B. die Festlegung eines für jeden Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin festgelegten Feiertages, sowie die Vermittlung von Inhalten im Rahmen der bundeszentralen Fortbildung spielen eine wichtige Rolle in der Außendarstellung. Dadurch werden u.a. die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus den sozialen Diensten der AWO durch Fort- und Weiterbildung in ihrer Schlüsselposition bei der Förderung der Antidiskriminierung in der Öffentlichkeit unterstützt.

Mit der Implementierung des Diversity-Konzeptes beschreitet die AWO-Bundesgeschäftsstelle als erster Wohlfahrtsverband neue Wege, die bisher in Deutschland nur erfolgreiche Wirtschaftsunternehmen wie z.B. Ford, DaimlerChrysler, Lufthansa und Deutsche Bank gegangen sind. Das speziell auf die Bundesgeschäftsstelle zugeschnittene Konzept basiert auf dem aktuellen Stand der fachlichen Diskussion. Der bereits begonnene Umsetzungsprozess ist gut angelegt und hat Modellcharakter für AWO-Gliederungen und andere Nichtregierungsorganisationen, die früher oder später den Auflagen der EU-Rahmengesetzgebung für eine umfassende Antidiskriminierungspolitik folgen müssen.

Das ausführliche Diversity-Konzept „Der Status Quo genügt der AWO nicht!“ sowie der dem Konzept zugrunde liegende Leitfaden können bei der AWO-Bundesgeschäftsstelle kostenlos angefordert werden (e-mail: for@awobu.awo.org, Tel.: 0228/6685-251)

Literatur:

- DGB Bildungswerk e.V. (Hrsg.): Wer kämpft kann verlieren – wer nicht kämpft, hat schon verloren! Handreichung. Schriftenreihe Migration & Arbeitswelt, o.J., zu bestellen unter mail@setzkasten.de
- Döge, P.: Gender Mainstreaming als Modernisierung von Organisationen. Ein Leitfaden für Frauen und Männer, Berlin 2002 (2)
- Europäisches Netz gegen Rassismus (ENAR) (Hrsg.): Ohne Unterschied – Umsetzung der Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes, 2002, zu bestellen unter info@enar-eu.org
- Europäische Kommission (Hrsg.): Jahresbericht über die Gleichbehandlung und Antidiskriminierung 2003, Luxemburg 2003, zu bestellen unter empl-info@cec.eu.int
- Forster, R.: Antidiskriminierung – Kampf gegen Windmühlen oder Vielfaltpolitik als Marketingstrategie? In: Theorie und Praxis der sozialen Arbeit 2/2002

Zum aktuellen Stand der Umsetzung der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der ‚Rasse‘¹ in Belgien

Auf den folgenden Artikel von Emmanuelle Bribosia und Isabelle Rorive, Institut für Europäische Studien & Zentrum für Rechtsvergleichung der Freien Universität Brüssel vom 14. Oktober 2003² sei deshalb besonders hingewiesen, weil Belgien bisher als einziger EU-Mitgliedsstaat die Richtlinie 2000/43 durch ein zivil- und strafrechtliches Antidiskriminierungsgesetz in nationales Recht transformiert hat – in Ergänzung übrigens einer Reihe früherer gesetzgeberischer Maßnahmen. Hervorzuheben ist, dass das Gesetz viele Anforderungen erfüllt, die seit langem auch in der Bundesrepublik Deutschland diskutiert und für die deutsche Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinien gefordert werden, wie etwa die Einrichtung einer zentralen Antidiskriminierungsstelle, die Beweislastumkehr zugunsten von Diskriminierungsopfern, die Verbandsklage vor den Zivilgerichten im Einverständnis mit dem betroffenen Diskriminierungsopfer, ein beschleunigtes Verfahren zur Beendigung der diskriminierenden Situation, die Verhängung eines Zwangsgeldes für den Fall der Aufrechterhaltung einer Diskriminierung etc. Daneben gelten frühere, insbesondere strafrechtliche, Gesetze fort. (Monika Bergen)

Einleitung

Heute sind in Belgien Diskriminierungen aufgrund der ‚Rasse‘ vor allem gegen Personen schwarz- oder nordafrikanischer Herkunft zu beobachten. Wenn von Schwarzafrika die Rede ist, handelt es sich im wesentlichen um Personen aus den ehemaligen belgischen Kolonien (Ruanda und Demokratische Republik Kongo). Von den nordafrikanischen Migranten sind viele in den sechziger Jahren nach Belgien gekommen, um den Bedarf an geringqualifizierten Arbeitskräften zu decken. Nach den offiziellen Zahlen zum 1. Januar 1999 bilden Marokkaner (1,2%) und Türken (0,7 %) die größten Gruppen nicht-europäischer Herkunft. Tatsächlich ist der Bevölkerungsanteil maghrebinischen Ursprungs, der vornehmlich Gefahr läuft, dis-

kriminieren zu werden, jedoch erheblich größer, da viele Angehörige der sogenannten ‚zweiten‘ oder derzeit schon ‚dritten Generation‘ die belgische Staatsbürgerschaft erworben haben und nicht mehr in den Statistiken erscheinen.

Die auf der Religionszugehörigkeit beruhenden Diskriminierungen sind zweifellos mit den auf die ‚Rasse‘ gestützten im Zusammenhang zu sehen. Das gilt insbesondere für die islamische Religion und hier besonders für Belgien, wo der Islam mit 350 000 Gläubigen bei einer Gesamtbevölkerung von ca. 10 Millionen die zweitgrößte Religion nach der weit überwiegenden katholischen Mehrheit darstellt. In diesem Zusammenhang sieht sich Belgien gegenwärtig einer neuen ‚Kopftuch-Krise‘ gegenüber, nachdem einige Schulen das Tragen des Kopftuchs in der Schule abgelehnt haben.

Belgien hat ohne jeden Zweifel große Probleme mit dem Rassismus. Nach den Ereignissen des 11. September war ein fühlbarer Anstieg von Islamophobie zu beobachten. Er fand seinen Ausdruck vor allem in verschiedenen offen rassistischen Straftaten gegen Personen muslimischer

¹ Anführungszeichen v.d. Übersetzerin entsprechend dem deutschen Vorbehalt gegen den Begriff ‚Rasse‘; das belgische Antidiskriminierungsgesetz selbst spricht zutreffend von „vorgeblicher Rasse“ (une prétendue race)

² Übersetzung Monika Bergen, AG Gleichbehandlung (Art. 13 EG-Vertrag); das Original ist nachzulesen unter http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/legis/ms-leglnraceequal_de.htm

Herkunft. Nicht weniger beunruhigend ist der neue Antisemitismus, von dem eine Welle von Anschlägen auf Synagogen in verschiedenen Städten des Landes im Jahre 2000 zeugt. Einen diffusen Rassismus beschreiben NGOs in den Bereichen Beschäftigung, Dienstleistungen und Wohnung. Außerdem gibt es in Belgien einen institutionellen Rassismus, der sich in der stetigen Zunahme von rechtsextremen Parteien in den Parlamenten zeigt, besonders in der des Vlaams Blok (Flämischer Block) in Flandern und in Brüssel. Die Situation ist so besorgniserregend, dass der Gesetzgeber 1999 ein Gesetz verabschiedet hat, das darauf zielt, den antidemokratischen, gegen die freiheitliche Grundordnung gerichteten Parteien jegliche Finanzierung zu entziehen. Aber der Text ist ein Stück Papier geblieben, weil bisher keine Durchführungsbestimmungen erlassen worden sind.

Im Kampf gegen Rassismus und Diskriminierung verdient eine unabhängige Einrichtung besonders genannt zu werden, die Belgien 1993 eingerichtet hat: das Zentrum für Chancengleichheit und Kampf gegen den Rassismus. Dieses Zentrum dient hauptsächlich als Schaltstelle zwischen den Behörden einerseits und der Zivilgesellschaft und den Sozialpartnern andererseits. Was *positive action*-Programme angeht, so muss deutlich zwischen dem Norden und dem Süden des Landes unterschieden werden. Im Gegensatz zu Wallonien unterstützt Flandern solche Programme und sieht insbesondere Maßnahmen zur Erreichung eines ihrem Anteil entsprechenden gleichen Arbeitsmarktzuganges von Ausländern vor.

1. Grundlegende Gesetze im Kampf gegen Diskriminierung

Gegenwärtig gibt es in Belgien verschiedene juristische Instrumente, die Opfer ‚rassischer‘ oder religiöser Diskriminierungen schützen. Vor allem ist der belgische Staat durch mehrere internationale Abkommen zur Bekämpfung von Intoleranz gebunden. Besonders herauszuheben sind die Europäische Konvention

zum Schutz der Menschenrechte und der Grundfreiheiten des Europarates (Art. 14) und der Internationale Pakt über die bürgerlichen und politischen Rechte der Vereinten Nationen (Art. 26). Beide gewährleisten, nach unterschiedlichen Modalitäten, das Prinzip der Gleichheit vor dem Gesetz und das Diskriminierungsverbot im Hinblick auf den Genuß und die Ausübung der Grundrechte. Auf sie kann man sich vor den belgischen Gerichten unmittelbar berufen. Außerdem ist Belgien an das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung der Vereinten Nationen vom 7. März 1966 gebunden. In gleicher Weise hat das Land kürzlich das Individualbeschwerderecht an den Internationalen Ausschuss zur Beseitigung von Rassendiskriminierungen anerkannt.

Im innerstaatlichen Recht garantiert sodann die Verfassung den Grundsatz der Gleichheit aller Belgier vor dem Gesetz und den Grundsatz der Nicht-Diskriminierung (Art. 10 und 11). Sie sieht ebenfalls vor, dass Ausländer ausnahmslos die gleichen Rechte und Freiheiten genießen. Von einigen versprengten Vorschriften im belgischen Rechtssystem abgesehen, ergänzen zwei umfänglichere Antidiskriminierungsgesetze diese allgemeinen Prinzipien.

Das erste, bekannt unter dem Namen „Gesetz Moureaux“, beschränkt sich auf ‚rassische‘ Diskriminierungen. Es handelt sich um Strafrechtsvorschriften, die im Jahre 1981 beschlossen und zuletzt im Januar 2003 bestätigt wurden. In der Praxis hat es sich jedoch nicht als wirkungsvoll erwiesen, ‚rassische‘ Diskriminierungen lediglich mit strafrechtlichen Mitteln zu bekämpfen. Hier hat die belgische Bundesregierung u.a. folgende Hindernisse ausgemacht: „die Schwierigkeiten, denen Ausländer begegnen, wenn sie die Eingangshürden überwinden wollen, als die sich manchmal Polizeidienststellen aller Art erweisen, wenn es um die Aufnahme von Beschwerden oder um Anzeigerstatutungen geht; um Schwierigkeiten, rassistische Motive hinter bestimmten rassistischen Handlungen zu beweisen; um das

gelegentlich mangelnde Durchhaltevermögen von Beschwerdeführern, deren aktive Mitarbeit aber unverzichtbar ist; um Vorbehalte, die es immer wieder bei gewissen Staatsanwaltschaften gibt ...“.

Das zweite Gesetz, viel jüngeren Datums, ist ein bemerkenswerter Vorstoß im Kampf gegen Diskriminierungen. Es ist im Februar 2003 beschlossen worden und im März des gleichen Jahres in Kraft getreten; es will mit zivilrechtlichen und strafrechtlichen Mitteln Diskriminierungen bekämpfen, die sich auf eine Reihe von Merkmalen beziehen, wie etwa „das Geschlecht, die vorgebliche Rasse, die Hautfarbe, die Abstammung, die nationale oder ethnische Herkunft, die sexuelle Orientierung, den Personenstand, die Geburt, das Vermögen, das Alter, die religiöse oder weltanschauliche Überzeugung, den aktuellen oder künftigen Gesundheitszustand, eine Behinderung oder ein körperliches Merkmal“. Der zivilrechtliche Teil des Gesetzes dürfte den Opfern ‚rassischer‘ oder religiöser Diskriminierung effektiven Schutz bieten.

2. Grundzüge und Begriffsbestimmungen

Die beiden belgischen Gesetze bekämpfen unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen. Eine unterschiedliche Behandlung, die unmittelbar mit der ‚Rasse‘ oder der Religion begründet wird, ist verboten, es sei denn, es gibt dafür einen „objektiven und vernünftigen“ Grund. Im Beschäftigungsbereich ist ein „wesentliches berufliches Erfordernis“ ein akzeptabler Grund. Darunter sind alle Umstände zu verstehen, unter denen die ‚Rasse‘ oder die Religion maßgeblich für die Ausübung der Tätigkeit sind, wie zum Beispiel die Einstellung eines schwarzen Schauspielers, der Mohammed Ali darstellen soll. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass das belgische Gesetz im Widerspruch zu der Richtlinie 2000/43 steht, soweit es zulässt, neben dem „wesentlichen beruflichen Erfordernis“ auch andere unmittelbar auf die ‚Rasse‘ oder die Religion gestützte Diskriminierungen für gerechtfertigt zu erachten. Was die mit-

telbare Diskriminierung angeht, so hat sie nach belgischem Recht die Fälle im Auge, in denen eine zunächst neutral erscheinende Veranlagung oder ein entsprechendes Merkmal oder Tun in Wirklichkeit eine diskriminierende Bedeutung für Personen einer bestimmten ethnischen Herkunft oder Religion hat. Solche Unterschiede in der Behandlung sind verboten, es sei denn, sie lassen sich durch einen „objektiven und vernünftigen“ Grund rechtfertigen. So ist etwa ein Stellenangebot diskriminierend, wenn es perfekte Niederländischkenntnisse von einem Nachtwächter fordert. Und in der Tat muss diese für die Ausübung eines Berufes ohne Publikumskontakt völlig unnötige Forderung als Vorwand angesehen werden, um Kandidaten ausländischer Herkunft auszuschließen.

Die Aufforderung zur Diskriminierung und die Belästigung sind im belgischen Recht der Diskriminierung gleichgestellt. Belästigung ist immer dann gegeben, wenn jemand Opfer eines unerwünschten mit ‚Rasse‘ oder Religion in Zusammenhang stehenden Verhaltens wird, das eine Beeinträchtigung seiner Würde oder die Schaffung eines einschüchternden, feindlichen, herabwürdigenden, erniedrigenden oder beleidigenden Umfeldes zum Gegenstand oder zur Folge hat. In den letzten Jahren hat die Belästigung die besondere Aufmerksamkeit des Gesetzgebers auf sich gezogen. Die Vielfalt der neuen in diesem Bereich ergangenen Gesetze droht allerdings die Opfer zu verwirren; sie können häufig nicht eindeutig entscheiden, auf welches Gesetz sie sich berufen sollen.

Um zu vermeiden, dass die Einreichung einer Beschwerde über einen diskriminierenden Vorfall beim Arbeitgeber den Beschwerdeführer benachteiligt, verbietet das belgische Recht dem Arbeitgeber, das Arbeitsverhältnis zu beenden, es sei denn, er kann beweisen, dass die Kündigung auf einem anderen Grund beruht. Es ist bedauerlich, dass dieser Schutz gegen „Vergeltungsmaßnahmen“ bisher nur im Beschäftigungsbereich besteht.

3. Materielle Anwendungsfelder

Im zivilrechtlichen Bereich sind Diskriminierungen verboten, wenn sie sich beziehen auf:

- die Beschaffung oder Zurverfügungstellung von Gütern und Dienstleistungen durch jedweden Anbieter gegenüber der Öffentlichkeit (z.B.: Weigerung, einer Person wegen ihrer maghrebinischen Herkunft eine Wohnung zu vermieten);
- die Gesamtheit des Verlaufs des Berufslebens vom Zugang zu einer Beschäftigung bis zu ihrer Beendigung im privaten wie im öffentlichen Sektor (z.B.: Kündigung eines Sozialarbeiters aufgrund seiner Scheidung durch seinen überzeugten katholischen Arbeitgeber)
- die Ernennung und Beförderung eines Beamten oder seine Versetzung zu einer Dienststelle;
- die Erwähnung [diskriminierender Merkmale] in einem offiziellen Schriftstück oder Anzeigeprotokoll (z.B.: Hinweis auf die Hautfarbe des Anzeigerstatters in einer polizeilichen Anzeige wegen eines Diebstahls);
- die Verbreitung, Veröffentlichung oder öffentliche Ausstellung eines Textes, einer Meinung, eines Zeichens oder jede andere Unterstützung, die eine Diskriminierung enthält;
- den Zugang zu, die Teilnahme an und jede andere Ausübung von öffentlich zugänglichen Tätigkeiten wirtschaftlicher, sozialer, kultureller oder politischer Art (z.B.: Verweigerung des Eintrittes in einen Nachtclub wegen der afrikanischen Herkunft einer Person).

Im strafrechtlichen Bereich stellen folgende Verhaltensweisen einen Verstoß dar: die Aufstachelung zur Diskriminierung, zum Hass oder zur Gewalttätigkeit aus ‚rassischen‘ oder religiösen Gründen. Gleichmaßen sind Strafen vorgesehen für Personen, die ihre Diskriminierungsabsicht öffentlich bekanntmachen, ebenso für Beamte, die diskriminieren. Außerdem werden bestimmte Straftaten härter bestraft,

wenn eine ihrer Triebfedern der Hass, die Verachtung oder die feindliche Gesinnung gegenüber Menschen aufgrund ihrer ‚Rasse‘ oder ihrer Religion ist. Bei den entsprechenden Straftatbeständen handelt es sich insbesondere um Beleidigung, vorsätzliche Körperverletzung, Vergewaltigung, Mord etc. Darüber hinaus sanktioniert das Gesetz Moreaux, allerdings nur bezogen auf das Merkmal ‚Rasse‘, alle Diskriminierungen, die im Rahmen der Lieferung von Gütern oder Leistung von Diensten begangen werden, soweit sie im professionellen Bereich erfolgen oder auf der Zugehörigkeit zu einer Gruppierung, die öffentlich, manifest und wiederholt, Diskriminierung oder Segregierung praktiziert oder anpreist, oder auf deren Unterstützung beruhen. Man muss allerdings darauf hinweisen, dass diese Teile des Gesetzes Moreaux bis jetzt unter einem Mangel an Effektivität gelitten haben.

In Belgien obliegt die Berufsausbildung, die Berufsberatung und die Vermittlung von Arbeitnehmern den föderalen Körperschaften, also den drei (Sprach-)Gemeinschaften und den drei Regionen. Die Region Flandern hat am 8. Mai 2002 ein ehrgeiziges Gesetz verabschiedet, um die europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien umzusetzen; die Region Brüssel-Hauptstadt am 26. Juni 2003 ein bescheideneres. Drei Körperschaften müssen überhaupt erst noch tätig werden.

4. Organisationen zur Förderung der Gleichbehandlung

Seit 1993 verfügt Belgien über eine nationale Einrichtung zur Förderung der Gleichbehandlung: das Zentrum für die Chancengleichheit und den Kampf gegen den Rassismus (C.E.C.L.R.). Es ist beim Büro des Premierministers angebunden, ist mit eigener Rechtspersönlichkeit ausgestattet und übt seine Aufgaben völlig unabhängig aus. Ursprünglich war seine Aufgabe beschränkt auf die Förderung der Gleichheit und den Kampf gegen Diskriminierung aufgrund der ‚Rasse‘, Hautfarbe, Abstammung, Herkunft und Nationalität. Mit Verabschiedung des

Antidiskriminierungsgesetzes vom Februar 2003 sind seine Kompetenzen erweitert worden und schließen nunmehr die sexuelle Orientierung, den Personenstand, die Geburt, das Vermögen, das Alter, die religiöse oder weltanschauliche Überzeugung, den aktuellen und künftigen Gesundheitszustand, die Behinderung oder ein körperliches Merkmal ein. Nur die auf das Geschlecht gestützten Diskriminierungen unterfallen nicht seiner Kompetenz, da dafür eine andere unabhängige Stelle zuständig ist, das Institut für die Gleichstellung von Mann und Frau.

Das Zentrum steht allen Opfern oder Zeugen rassistischer Handlungen oder Diskriminierungen offen, die um Beratung nachsuchen. Es ist außerdem berechtigt, vor Gericht in allen Streitigkeiten aufzutreten, in denen das Gesetz Moreaux von 1981, das Gesetz vom 23. März 1995, das die Leugnung des national-sozialistischen Genozids unterbinden soll, und das neue Antidiskriminierungsgesetz Anwendung finden können. Es publiziert Berichte und erarbeitet für öffentliche Stellen und Privatpersonen oder -Einrichtungen Stellungnahmen und Vorschläge zu Diskriminierungsfragen.

5. Realisierung der Antidiskriminierungsgesetzgebung

Jeder, der behauptet, Opfer einer Diskriminierung aufgrund seiner ‚Rasse‘ oder seiner religiösen oder weltanschaulichen Überzeugungen geworden zu sein, kann die Dienste des Zentrums für die Chancengleichheit und den Kampf gegen den Rassismus oder der Bewegung gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (M.R.A.X.) kostenlos in Anspruch nehmen. Die meisten Beschwerden, die diese Einrichtungen behandeln, werden im Wege der Mediation erledigt. So geht das C.E.C.L.R. davon aus, dass drei Viertel der Beschwerden erfolgreich durch Mediation beendet werden und dass es in weniger als einem Zehntel zu einem gerichtlichen Verfahren kommt.

Diskriminierungsopfer können natürlich immer Klage vor den Zivilgerichten erheben.

Außerdem sind bestimmte Verbände berechtigt, vor Gericht zu gehen, allerdings nur mit Billigung des Opfers. Dabei handelt es sich um Menschenrechtsorganisationen – wie C.E.C.L.R., M.R.A.X. oder die Liga zum Schutz der Menschenrechte – und die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen.

Das neue Antidiskriminierungsgesetz vom Februar 2003 sieht ein beschleunigtes Verfahren vor, um diskriminierende Situationen in sehr kurzer Frist zu beenden. Gleichfalls kann ein Zwangsgeld gegen den Verursacher einer Diskriminierung verhängt werden, falls er diese nicht beendet. Um dem Opfer seine Mitwirkung zu erleichtern, ist die Beweislast verändert worden. Das Diskriminierungsopfer muss nun nicht mehr die Diskriminierung beweisen, sondern nur noch die Umstände, aus denen sie sich erschließen lässt. Sodann ist es Aufgabe der des diskriminierenden Verhaltens bezichtigten Person, zu beweisen, dass sie den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt hat.

Neben den neuen zivilprozessualen Vorschriften, die diskriminierende Situationen schnell beenden sollen und, widrigenfalls, einen Ausgleich in Geld zugestehen, ist es auch möglich, diskriminierendes Verhalten strafrechtlich zu verfolgen, wie es das Gesetz Moreaux aufgrund der ‚Rasse‘ und das neue Gesetz vom Februar 2003 aufgrund der Religion vorsieht. Die Gerichtsverfahren können entweder auf Initiative des Opfers oder auf die der erwähnten Organisationen angestrengt werden, die ebenfalls auf zivilrechtlichem Gebiet tätig werden dürfen.

Was die Medienöffentlichkeit angeht, die diesen Prozessen eingeräumt wird, so bleibt sie, wie man zugeben muss, sehr begrenzt. Die Informationen zirkulieren insbesondere unter den NGOs, die in den Bereichen Menschenrechte und Antidiskriminierung aktiv sind. Ein weitergehendes Medienecho finden allerdings Vorfälle von institutionellem ‚Rassismus‘, mit denen die freiheitsfeindlichen Parteien von sich reden machen.

Kurzinformation zur Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien in Deutschland

Wie für alle Beobachter offenkundig, sind in Deutschland relevante Teile der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien noch nicht umgesetzt worden. Die Koalitionsfraktionen beraten zum Thema, und in den zuständigen Ministerien wird an Gesetzentwürfen gearbeitet. Abgestimmte, verbindliche Positionen sind derzeit nicht veröffentlicht.

Der Fahrplan der Regierung ist in der folgenden Pressemitteilung auf der Homepage des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend dokumentiert:

„4. Umsetzungskonzept der Bundesregierung

Das **Umsetzungskonzept der Bundesregierung** sieht vor, die drei Richtlinien in Deutschland durch ein Gesetz zur Verhinderung von Diskriminierungen im Arbeits- und Sozialrecht und zur Errichtung einer nationalen Stelle umzusetzen, das derzeit unter koordinierender Federführung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend von den jeweils zuständigen Ressorts erarbeitet wird. Die allgemeinen zivilrechtlichen Aspekte der Antirassismusrichtlinie sollen in einem vom Bundesministerium der Justiz vorzulegenden Gesetz zur Verhinderung von Diskriminierungen im Zivilrecht umgesetzt werden. Dabei wird es insbesondere um den Diskriminierungsschutz im öffentlichen Waren und Dienstleistungsverkehr, einschließlich von Wohnraum, gehen.

Im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, das im März 2003 die koordinierende Zuständigkeit für die arbeits- und sozialrechtliche Umsetzung der Richtlinien sowie für die Bestimmung der nationalen Stelle erhalten hat, wurde im April 2003 eine Projektgruppe eingerichtet, die für diese Umsetzung Sorge trägt. Da verschiedene Bundesministerien an dieser Umsetzung zu beteiligen sind, hat die Projektgruppe im Mai 2003 eine ressortübergreifende Arbeitsgruppe einberufen. Diese Arbeitsgruppe hat sich zwischenzeitlich auf Eckpunkte für die Umsetzung verständigt, auf deren Grundlage derzeit ein Gesetzentwurf erarbeitet

wird, der alle drei Richtlinien in einem einheitlichen arbeits- und sozialrechtlichen Antidiskriminierungsgesetz umsetzen wird.“¹

Aus dem ebenso zuständigen Bundesministerium der Justiz hat sich die Ministerin Brigitte Zypries in einem Vortrag „Rechtspolitik für die Versicherungswirtschaft und die Versicherten – Bilanz und Perspektiven“ vor dem Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft am 13.11.2003 zum Thema geäußert, siehe Homepage des BMJ.²

Bemerkenswert waren schließlich Pressemitteilungen kurz vor Weihnachten. Laut „Frankfurter Rundschau vom 23. 12. 03“ hatte die „EU-Sozialkommissarin Anna Diamantopoulou Deutschland damit gedroht, ein Verfahren vor dem EU-Gerichtshof einzuleiten, wenn die Richtlinie nicht bis Ende Januar (2004) umgesetzt sei“ und das Bundesjustizministerium hat eine baldige Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinie angekündigt.

In diesem Zusammenhang sollte auch die auf der folgenden Seite dokumentierte Presseerklärung der EU-Kommission Beachtung finden, laut der die Beitrittsländer zur Umsetzung der Richtlinien bis zum 1. 5. 2004 aufgefordert werden.

¹ Quelle: <http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/gleichstellung.did=12350,render=renderPrint.html>, Pressemitteilung vom 17.11.03

² Die Rede ist dokumentiert unter <http://www.bmj.bund.de/images/11719.pdf>

EU-Kommission: Presseerklärung zu Beitrittsländern

Während sich der zweite Termin für die Umsetzung der Antidiskriminierungsvorschriften der EU in innerstaatliches Recht nähert, veröffentlicht die Kommission die Ergebnisse einer unabhängigen Untersuchung über die Rechtsvorschriften der Beitrittsländer im Bereich der Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung. Es sind zwar Fortschritte zu verzeichnen, aber es bleibt noch einiges zu tun, damit die Beitrittsländer den Richtlinien bis 1. Mai 2004 nachkommen.

„Von den alten und neuen Mitgliedstaaten der Europäischen Union muss ein deutliches Signal zum Schutz der grundlegenden Menschenrechte ausgehen,“ sagte Anna Diamantopoulou, die für Beschäftigung und Soziales zuständige Kommissarin. *„Die Kommission hat die jetzigen Mitgliedstaaten unlängst ermahnt, sich an die vor drei Jahren einvernehmlich getroffene Vereinbarung zu halten. Auch die Länder, die ihren EU-Beitritt vorbereiten, müssen umfassende Antidiskriminierungsvorschriften verabschieden. Ich hoffe, dass aus den für diesen Herbst angekündigten Fortschrittsberichten hervorgeht, dass die Beitrittsländer auf diesem Gebiet weiterhin vorankommen.“*

Aus der heute von der Kommission veröffentlichten Studie „Gleichstellung, Verschiedenartigkeit und Erweiterung“ geht hervor, dass es in einigen Ländern Fortschritte gibt, insbesondere beim Schutz vor Diskriminierungen in der Arbeitswelt aufgrund der Rasse. Andere Diskriminierungsgründe sind gesetzlich jedoch nicht so gut abgedeckt, und weiterer Handlungsbedarf besteht nach wie vor, um rassistisch oder ethnisch bedingte Diskriminierungen

außerhalb des Arbeitsplatzes einzudämmen, zum Beispiel bei der Bildung, der sozialen Sicherung sowie beim Zugang zu Wohnungen, Waren und Dienstleistungen. Außerdem scheinen einige der juristischen Konzepte, wie Beweislast, mittelbare Diskriminierung und Belästigung, Schwierigkeiten zu bereiten.

Der Bericht basiert auf Untersuchungen, die ein unabhängiges Expertenteam im Auftrag der Kommission durchgeführt hat; koordiniert wurde dieses Team von MEDE European Consultancy in Zusammenarbeit mit der Gruppe Migrationspolitik. Die vorhandenen Rechtsvorschriften in den Beitritts- und den Kandidatenländern wurden daraufhin geprüft, ob sie ein mit den beiden EU-Richtlinien vergleichbares Schutzniveau bieten. Auch die geplante Novellierung des Antidiskriminierungsrechts, über die viele dieser Länder debattieren, wird in dem Bericht abgehandelt. Im Jahr 2000 hatte der Rat auf der Grundlage von Artikel 13 des Vertrags zwei Richtlinien zur Bekämpfung von Diskriminierungen angenommen. Die Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft musste bis 19. Juli 2003 umgesetzt sein. Für die Richtlinie über Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ohne Ansehen von Religion, Weltanschauung, Alter, Behinderung und sexueller Ausrichtung) läuft die Umsetzungsfrist am 2. Dezember 2003 ab (hinsichtlich der Vorschriften über Alter und Behinderung ist eine Verlängerung bis 2006 möglich). Die künftigen Mitgliedstaaten müssen die Richtlinien bis zum Beitrittsdatum 1. Mai 2004 umgesetzt haben.

Nützlicher Link: Bericht über „Gleichstellung, Verschiedenartigkeit und Erweiterung“ http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/proq/studies de.htm

Rechtsfolgen der Nichtumsetzung von Richtlinien nach Art. 13 EUV

Siegfried Bratke¹

Art. 13 des Vertrages zur Gründung der EG sieht vor, dass jeder Mitgliedsstaat Vorkehrungen zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung schaffen muss. Die Richtlinie des Rates war bis zum 19.07.2003 in nationales Recht umzusetzen. Die Richtlinien 2000/78 EG und 2000/43 EG sind bis spätestens 02.12.2003 in nationales Recht umzusetzen.

Der Rat erlässt nach Art. 100 EGV/Art. 94 EUV einstimmig auf Vorschlag der Kommission und nach Anhörung des Europäischen Parlaments Richtlinien für die Angleichung derjenigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedsstaaten, die sich unmittelbar auf die Erreichung oder das Funktionieren des gemeinsamen Marktes auswirken. Die Richtlinie ist für jeden Mitgliedsstaat, an den sie gerichtet wird, hinsichtlich des zu erreichenden Zieles verbindlich, überlässt jedoch den innerstaatlichen Stellen die Wahl der Form und der Mittel (Art. 249 III EUV). Allerdings gehen strengere nationale Vorschriften nach Art. 100 a IV EGV/Art. 95 EUV dem EG-Recht vor.

Nach der seit 1982 ständigen Rechtsprechung des EuGH können sich einzelne EU-Bürger in Fällen, in denen Vergünstigungen begründete Richtlinien inhaltlich unbedingt und hinreichend genau bestimmt sind, gegenüber dem Staat auf diese Bestimmungen berufen, wenn diese die Richtlinien nicht fristgemäß oder nur unzulänglich in innerstaatliches Recht umgesetzt hat (auf unmittelbare vertikale

Direktwirkung). Der Grundgedanke dieser Entscheidungen besteht darin, dass es mit der Verbindlichkeit des Art. 249 EUV unvereinbar wäre, wenn ein Mitgliedsstaat eine Richtlinie nicht umsetzt und sich dann gegenüber dem von der Richtlinie Begünstigten auf sein eigenes Versäumnis beruft. Die Verbindlichkeit besteht jedoch nur gegenüber den Mitgliedsstaaten und seinen Kreisen bzw. Gemeinden. Die Richtlinie kann keine Verpflichtung des einzelnen EU-Bürgers begründen (horizontale Direktwirkung). Jedoch können Rechtsstreitigkeiten zwischen ihnen ausgesetzt werden (geschehen im Verfahren Unilever Italia ./ Generalfood im Jahre 2000).

Diese Rechtsprechung des EuGH war in der Bundesrepublik vom Bundesfinanzgerichtshof (BFH) außer acht gelassen worden. Das Bundesverfassungsgericht hat insoweit bereits eine Entscheidung des BFH wegen Verstoßes gegen das Gebot des gesetzlichen Richters gem. Art. 101 Abs. 1 S. 2 Grundgesetz aufgehoben (BverfGE 75, 223, 241).

Hat ein Mitgliedsstaat eine Richtlinie nicht rechtzeitig oder nicht vollständig umgesetzt und kann deshalb der einzelne EU-Bürger nicht durch Berufung auf eine unmittelbare Wirkung von Richtlinienbestimmungen zu seinem Recht kommen, hat der EuGH eine Schadensersatzpflicht des Mitgliedsstaates für die durch die verspätete Umsetzung erwachsenen Schäden bejaht. Voraussetzung für den Schadensersatzanspruch ist:

1. Die Richtlinie muß zum Ziel haben, dass dem Einzelnen Rechte verliehen werden;
2. Inhalt dieser Rechte muß auf der Grundlage der Richtlinie hinreichend bestimmt werden können;

¹ Siegfried Bratke ist Rechtsanwalt; er vertritt die „Europäische Vereinigung der Juristinnen und Juristen für Demokratie und Menschenrechte“ im Forum gegen Rassismus.

3. Zwischen dem Verstoß gegen die dem Staat auferlegte Verpflichtung und den Schäden muß ein Kausalzusammenhang bestehen.

Diese Auffassung wurde bereits vom Landgericht Bonn im Beschluß vom 06.06.1994 hinsichtlich der verspäteten Umsetzung der EU-Richtlinie 90/314 bestätigt.

Beim Landgericht Bonn waren 1993/1994 zahlreiche Schadensersatzklagen gegen die Bundesrepublik Deutschland wegen der nicht rechtzeitigen Umsetzung der Pauschalreise-Richtlinie 90/314 anhängig. Das Gericht ist dabei davon ausgegangen, dass den Geschädigten kein unmittelbar im Gemeinschaftsrecht gründender Anspruch auf Schadensersatz zusteht, sondern dass sich dieser Anspruch nur im

Rahmen des nationalen Haftungsrechtes aus § 839 BGB i.V.m. Art. 34 GG (Amtspflichtverletzung) ergibt und dieses Haftungsrecht gemeinschaftskonform auszulegen ist, um den vollen Schutz der Einzelnen aus dem Gemeinschaftsrecht erwachsenden Rechte zu gewährleisten.

Die Richtlinien haben unmittelbare Wirkung nur gegenüber den Mitgliedsstaaten und ihren öffentlich rechtlichen Körperschaften, für die sie verantwortlich sind. Sie begründen keine Verpflichtung und keine Rechte für Privatpersonen (EuGH NJW 86, 2178 und 91, 2666). Es verbleibt lediglich der zuvor genannte Schadensersatzanspruch (Geldersatz) gegen den nicht umsetzenden Staat, wenn bei der Umsetzung ein konkreter Anspruch entstanden wäre.

Eurobarometer: Diskriminierung in Europa European Opinion Research Group EEIG

Der folgende Bericht wurde im März 2003 auf der Homepage der EU veröffentlicht.¹ Weil er an Aktualität nichts eingebüßt hat, dokumentieren wir ihn an dieser Stelle.²

Diskriminierung in Europa Schlaglichter

Die im Rahmen der Eurobarometer-Erhebung 57.0 im Zeitraum vom 23. Februar bis zum 4. April 2002 durchgeführte Untersuchung liefert eine Analyse der Diskriminierungsproblematik in der Europäischen Union. Bürgerinnen und Bürger wurden zu Diskriminierungen und zu ihrer Einstellung gegenüber Diskriminierungen befragt. Dabei ging es um Diskriminierungen aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, einer Behinderung oder der sexuellen Ausrichtung, die sie selbst erfahren hatten oder deren Zeuge sie geworden waren – am Arbeitsplatz, im Bildungswesen, bei der Wohnungssuche oder als Kunde im Einzelhandel oder in anderen Dienstleistungsbereichen. Bei sämtlichen Personen, die an der Studie teilgenommen haben, handelte es sich um Bürgerinnen und Bürger der Europäischen Union, die mindestens das 15. Lebensjahr vollendet hatten und in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union wohnten.

Zusammenfassung: Die meisten Europäer sind der Ansicht, dass die ethnische Herkunft, die Religion, eine Behinderung oder das Alter einer Person ein Hindernis bei der Arbeitssuche darstellen können – unabhängig von der Qualifikation. Die Mehrzahl der Befragten lehnt Diskriminierungen entschieden ab. Doch darauf, dass ande-

re diese Haltung teilen, vertraut man nicht in gleichem Maße. Nur wenige Europäer meinen, selbst schon einmal Opfer einer Diskriminierung geworden zu sein. Häufiger wird dagegen von Fällen berichtet, in denen man Diskriminierungen anderer erlebt hat. Lediglich ein Drittel der Befragten glaubt, seine Rechte im Falle einer

Diskriminierung – etwa bei der Bewerbung um eine Stelle oder beim Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen – zu kennen. Zwar würden die meisten sich in der einen oder anderen Form beschweren, doch würden nur relativ wenige Bürger vor Gericht gehen.

Nach Meinung der überwiegenden Mehrheit der Befragten sind Menschen mit Behinderungen und ältere Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt benachteiligt – auch wenn sie über die gleiche Qualifikation verfügen wie andere Bewerber. Über die Hälfte der Befragten – von 43 % im Vereinigten Königreich bis 89 % in Dänemark – ist der Ansicht, dass auch Angehörige ethnischer Minderheiten unter solchen Benachteiligungen zu leiden haben.

Die Mehrzahl der europäischen Bürger lehnt Diskriminierungen aus sämtlichen der genannten Gründe ab. Die höchsten Prozentsätze wurden in Spanien (89 %), Luxemburg (88 %) und im Vereinigten Königreich (87 %) verzeichnet. Hinsichtlich der Diskriminierung geistig behinderter Menschen fiel die Mehrheit zwar nicht ganz so groß, aber dennoch eindeutig aus.

Pessimistischer äußerten sich die Befragten, was die vermeintlichen Ansichten ihrer europäischen Mitbürger angeht: häufig wird davon ausgegangen, dass andere Menschen Diskriminierungen

¹ http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/studies/EurobarometerHighlightsDE.pdf

² Eine längere Fassung im Design der von der Agentur Media Consulta gestalteten Kampagne findet sich unter http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/studies/Eurobarometer57_DE.pdf

eher gutheißen als man selbst. Insbesondere gilt dies für die Diskriminierung ethnischer Minderheiten. Die Diskrepanz zwischen der eigenen Einstellung gegenüber Diskriminierungen und der eher zurückhaltenden Einschätzung der Haltung anderer ist am größten in Italien und Spanien (über 20 Prozentpunkte) und am geringsten in Deutschland (weniger als 10 Prozentpunkte).

Nur wenige Personen gaben an, Diskriminierung am eigenen Leibe erfahren zu haben. In den meisten Fällen – knapp fünf Prozent – handelte es sich um Altersdiskriminierung. Allerdings wurde im Rahmen der Stichprobe wohl lediglich eine relativ geringe Anzahl von Angehörigen ethnischer Minderheiten erfasst, da ausschließlich Staatsangehörige von EU-Mitgliedstaaten befragt wurden. Außerdem liegen keine genauen Angaben zum jeweiligen Anteil der von Diskriminierung betroffenen Personengruppen an den Stichproben vor.

Eine weitaus größere Zahl der Befragten gab an, bereits Zeuge einer Diskriminierung geworden zu sein. Die meisten – mehr als ein Fünftel, wobei der Anteil von 15 % in Irland bis 35 % in den Niederlanden reichte – hatten Diskriminierungen aus Gründen der ethnischen Herkunft

erlebt. Besonders hoch war der Anteil in den Niederlanden (35 %), in Finnland und Schweden (jeweils 31 %) und in Frankreich (28 %). Über Fälle von Diskriminierungen aus Gründen des Alters oder der sexuellen Ausrichtung wurde seltener berichtet (6 %). Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Ausrichtung wurden am häufigsten in den Niederlanden erwähnt, dicht gefolgt von Schweden (11 % bzw. 10 % der Befragten).

Nur einer von drei Europäern würde im Falle einer Diskriminierung seine Rechte kennen. Der Prozentsatz derjenigen, die ihre Rechte nicht kennen, ist am höchsten bei Belgien (26 %), Österreichern (29 %), Deutschen in den neuen Bundesländern (29 %) und Dänen (29 %). Am besten informiert sind Finnen (70 %), Griechen (53 %), Italiener (43 %) und Iren (40 %).

Sieben von zehn Befragten gaben an, sie würden sich beschweren, wenn sie in Restaurants, Geschäften oder in anderen Dienstleistungsbereichen diskriminiert würden. Der Anteil lag zwischen 60 % in Österreich und 81 % in Schweden. Etwa 80 % derjenigen, die sich beschweren würden, würden dies mündlich tun, 37 % in schriftlicher Form, und 22 % würden vor Gericht gehen.

Aktuelles / Kurz berichtet

Türkinnen unerwünscht – und das Gericht gab dem Chef Recht

Nachdem der Chef eines Wuppertaler Kosmetikherstellers seinen für Personal zuständigen Manager anwies, keine Türkinnen mehr einzustellen und dieser diese Anordnung aus Gewissensgründen nicht befolgte, wurde der Manager gekündigt. Im Arbeitsgerichtsprozeß bekam der Chef laut einem Artikel in der „Frankfurter Rundschau“ vom 11. 12. 03 Recht.

Der gekündigte Manager argumentierte, er habe es als seine „Bürgerpflicht“ angesehen, die Menschenrechte zu wahren und die diskriminierende Anweisung abzulehnen. Sie sei seiner Erfahrung nach auch nicht durch die Qualifikation türkischer Arbeitnehmerinnen begründbar. Denn mit diesen geringfügig Beschäftigten hatte das Unternehmen seiner Erfahrung nach bislang stets gute Erfahrungen gemacht.

Der Solinger Anwalt des Managers, Horst Esser, verwies während der mündlichen Verhandlung vor dem Wuppertaler Arbeitsgericht auf den Gleichheitsartikel 3 des Grundgesetzes und die Antidiskriminierungsrichtlinien der EU. Danach darf niemand auf Grund von Rasse oder ethnischer Herkunft benachteiligt werden. Sein Mandant hätte gar nicht erst in einen solchen Konflikt gestellt werden dürfen, „der gegen die Grundlagen ethischer Zielsetzung der Gesellschaft verstößt“, erklärte Esser während der mündlichen Verhandlung (Az.: 3Ca4927/03).

Der Geschäftsführer der Kosmetikfirma verteidigte seine Anweisung. Als Unternehmer dürfe er doch wohl selbst entscheiden, wer bei ihm arbeite.

Richter Ulrich Tittel, Direktor des Wuppertaler Arbeitsgerichts, wies während der mündlichen Verhandlung darauf hin, dass es in der Bundesrepublik noch kein Antidiskriminierungsgesetz gäbe - außer bezogen auf Diskriminierung wegen Geschlechtszugehörigkeit. Und dass jeder

Unternehmer selbst entscheiden könne, wen er einstelle und wen nicht. In seinem Urteil entschied der Richter daher, dass der Kündigungsgrund und damit eine fristgemäße Kündigung von Holger M. zum Ende des Jahres gerechtfertigt sei. (Angaben laut Frankfurter Rundschau; Urteil noch nicht rechtskräftig)

Büro gegen Altersdiskriminierung zur Umsetzung der EU-Richtlinien

Das Büro gegen Altersdiskriminierung fordert in einer aktuellen Mitteilung vom 1. Dezember 2003 ein umfassendes, horizontal angelegtes Antidiskriminierungsgesetz, dass sich an den in Belgien beschlossenen Regelungen orientiert. „Wir fordern das Verbot von Altersdiskriminierung beim Zugang und der Teilhabe an allen ökonomischen, kulturellen, sozialen und politischen Aktivitäten“, heißt es in der Erklärung.

Im Internetangebot des Büros gegen Altersdiskriminierung finden sich weitere Stellungnahmen zu Gesetzesvorhaben der Bundesregierung sowie Infos und Seminarangebote. Diskriminierungen wegen des Alters können auch über das Internet gemeldet werden.

Kontakt:
Büro gegen Altersdiskriminierung e.V.
Piusstraße 15
50823 Köln
Tel: 0221 - 93 45 007 und 0221 - 25 74 628
Fax: 0221 - 93 45 007
E-Mail: Baldis@gmx.de
www.altersdiskriminierung.de

Einstellungskorridor beim Referendariat für Drittstaater in Berlin

Jahrelang wurden in Berlin freie Referendariatsplätze nicht an Drittstaater vergeben, mit der Begründung, es könnten sich noch Deutsche oder Staatsbürger eines EU-Mitgliedsstaates bewerben, die einen Anspruch hätten. So liefen die Aufforde-

rungen aus der Bildungspolitik, Menschen mit Migrationshintergrund sollten den Lehrer/innenberuf ergreifen, ins Leere.

Auf Initiative des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg setzte Bildungsminister Klaus Böger (SPD) eine Änderung des Berliner Lehrerbildungsgesetzes durch. Demnach können bis zu drei Prozent der zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze für den Vorbereitungsdienst mit Drittstaaten besetzt werden. Damit ein Teil dieser Lehrer/innen später auch in den Schuldienst übernommen werden kann, ist es notwendig, dass der Migrationshintergrund bei der Einstellungsbewertung als ein Qualitätsmerkmal anerkannt wird. Darüber werden die GEW und der Gesamtpersonalrat mit dem Senator verhandeln.

IG Metall-Ausländerförderprogramm

Der IG Metall-Vorstand hat bereits im Frühjahr 2003 ein Handlungsprogramm „Vorschläge und Forderungen zur Förderung der gesellschaftlichen, betrieblichen und gewerkschaftlichen Integration ausländischer Arbeitnehmer und Mitglieder“ beschlossen, das vorher in den Gewerkschaftsgremien diskutiert wurde und mit dem etwas missverständlichen Kurztitel versehen wurde. Mittels dieses Programms sollen

- die gesellschaftliche, betriebliche und gewerkschaftliche Integration der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Mitglieder ausländischer Herkunft mit konkreten Maßnahmen gefördert,
- der Organisationsgrad bei den Beschäftigten ausländischer Herkunft erhöht und
- deren Beteiligung und Repräsentanz in den Arbeits- und Entscheidungsstrukturen verbessert werden.

Folgende Handlungsbereiche werden angesprochen: Zuwanderungsgesetz; Bildung, soziale und kulturelle Integration; berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung; Gleichberechtigung in der IG Metall; Chancengleichheit im Betrieb. Im letztgenannten Feld werden Betriebsvereinbarungen gegen Diskriminierung und für Chancengleichheit als wesentliches Instrument herausgestellt und Betriebsräte aufgefordert, solche Vereinbarungen zu erzielen.

Das Programm ist beim IG Metall Vorstand, Ressort Ausländische Arbeitnehmer zu beziehen: IG Metall Vorstand, Lyoner Straße 32, 60528 Frankfurt am Main
Telefon: 069/6693-0
Telefax: 069/6693-2843
oder herunterzuladen unter
<http://www.igmetall.de/auslaendischearbeitnehmer/foerderprogramm.html>.

Projekte

Das Anti-Diskriminierungs-Netzwerk Berlin (ADNB) hat seine Arbeit aufgenommen

Mitte Juli wurde das vom Türkischen Bund Berlin-Brandenburg (TBB) initiierte Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin eröffnet. Politischer Ausgangspunkt der Gründung ist nach Aussage des TBB, dass die nichtdeutsche Bevölkerung auch nach mehr als vier Jahrzehnten Migrationsgeschichte vielfach nicht als Teil dieser Gesellschaft begriffen und behandelt wird. Dies bilde die wichtigste Grundlage der alltäglichen Diskriminierungen verschiedenster Art.

Kooperationspartner im Netzwerk sind von Beginn an: der Deutsch-Arabischen-Frauenverein, das Vietnam-Haus, die Deutsch-Serbische Gesellschaft, „Eine Welt der Vielfalt“, die Griechisch Demokratischen Gemeinde, das Antirassistische Informationszentrum und die Vereinigung von Türken aus Thrazien. Neben den Aufgaben der Vernetzung und Kooperation soll das Projekt einen Beitrag dazu leisten, die Diskussionen um das Antidiskriminierungsgesetz voranzubringen und nachhaltige Antidiskriminierungskonzepte zu etablieren.

In diesem Zusammenhang kritisiert das Netzwerk die Nicht-Umsetzung der EU-Richtlinien in deutsches Recht.

Quelle: <http://www.tbb-berlin.de/de/pressemittelungen/2003/16.07.2003.php>

Info-Broschüre der Bahn AG „Mobil trotz Handikap“

Die Deutsche Bahn AG hat in einer Broschüre ihre Services für mobilitätseingeschränkte Reisende zusammengestellt. Sie will Hilfen geben für Menschen, die im Rollstuhl reisen, gehbehindert, blind oder sehbehindert sind sowie für Schwerbehinderte und allen die Benutzung der Bahn erleichtern. Die Informationen beziehen sich auf den Fahrkartenkauf, auf die Bestellung von Hilfeleistungen bei der Mobilitätservicezentrale, auch per Internet und Mail; die Broschüre benennt für verschiedene Zugtypen die für Rollstuhlfahrer geeigneten Sitzplätze und listet auf, wo bei welchen Zugtypen Einstiegshilfen gegeben sind. Man erfährt, welche Leistungen für behinderte Menschen kostenfrei sind, etwa dass man keine zusätzliche

Fahrkarte analog der Fahrradkarte benötigt, wenn man auf die Mitnahme eines orthopädischen Hilfsmittels, z. B. eines Fahrrades, angewiesen ist. Es sind Informationen zusammengestellt, wo man sich beim Personal der Deutschen Bahn AG Hilfen organisieren kann. Schließlich werden die Ansprüche aufgeführt, die schwerbehinderte Menschen haben, also bestimmte Formen der unentgeltlichen Beförderung oder der unentgeltlichen Mitfahrt einer notwendigen Begleitperson.

Die Informationen erscheinen umfassend, allerdings muss man mit recht viel Geduld die 104 Seiten dicke Broschüre im DIN A6 Format durchstöbern, um das jeweils Interessierende zu finden; denn sie enthält auch alle Standardinformationen der Bahn über Preisstruktur, Bahncards, Reiseplanung u. v. a. m.

DRK-Fortbildungsreihe „Interkulturelle Kompetenz“

Das Deutsche Rote Kreuz betrachtet die Förderung der interkulturellen Öffnung als ein wichtiges Instrument, um den unterschiedlichen Bedürfnissen in einer kulturell vielfältigen Gesellschaft gerecht zu werden. Im innerverbandlichen Öffnungsprozess stellt die interkulturelle Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen wesentlichen Baustein dar.

Das DRK-Generalsekretariat hat daher eine modulare Fortbildungsreihe zur „Interkulturellen Kompetenz“ entwickelt. An den zwei- bis vier-tägigen Seminaren, die von Frühjahr 2002 bis Herbst 2003 von qualifizierten TrainerInnen moderiert wurden, nahmen vor allem MitarbeiterInnen der DRK-Landes- und Kreisverbände der Migrationsarbeit teil. Die neue Fortbildungsreihe wird im Frühjahr 2004 beginnen und zielt dann auch auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus anderen Arbeitsbereichen des DRK.

Den Auftakt für die Entwicklung des Curriculums bildete ein „Open Space“ mit Kolleginnen und Kollegen aus den Verbandsgliederungen. Ziel war die Eröffnung eines Diskussionsprozesses, die Berücksichtigung unterschiedlicher Interessenslagen und die Klärung des Qualifizierungsbedarfs. Daraus wurde folgende Fortbildungsreihe konzipiert:

Modul I: „Interkulturelle Kompetenz als Erweiterung der Beratungskompetenz“

Theoretischer Input zur interkulturellen Kompetenz, begleitet von praktischen Übungen zu Selbst- und Fremdwahrnehmung. Analyse und Reflexion von Fallbeispielen.

Modul II: „Interkulturelle Kompetenz als Erweiterung der Beratungskompetenz“

Vertiefung der Inhalte des ersten Moduls. Analyse von Beispielen aus der Beratungspraxis und Erarbeitung von Lösungsansätzen sowie Transfermechanismen.

Modul III: „Interkulturelle Mediation in der Beratungsarbeit“

Vermittlung professioneller Methoden und Techniken für den Umgang mit kulturell bedingten Konflikten in der sozialarbeiterischen Praxis und Erprobung anhand von Rollenspielen.

Modul IV: „Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste/Vernetzung“

Ermittlung von Akteuren und Erarbeitung von Strategien im Prozess der interkulturellen Öffnung von Einrichtungen.

Ansprechpartnerin:

Frau Eva Wagner
DRK-Generalsekretariat
Carstennstr. 58
12205 Berlin
030-85404-123
WagnerE@drk.de

InPact – Leben und Arbeiten in Vielfalt

„Im Hinblick auf Bildungschancen und berufliche Perspektiven bestehen für Migraninnen und Migranten weiterhin vielfältige Benachteiligungen“, so die Ausgangsthese für das in Rheinland-Pfalz ansässige Projekt InPact. InPact will strukturelle Veränderungen zur Verbesserung der beruflichen Integration unterstützen. Zielgruppen sind u.a. Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus der Migrationsarbeit aber auch Akteure aus der beruflichen Bildung und den Betrieben. Die vier Handlungsfelder des Projektes sind: 1. Fortbildung für Fachkräfte der beruflichen Bildung/Arbeitsmarktpolitik; 2. Arbeitsmarktwissen steigern bei Multiplikatoren der Migrationsarbeit; 3. Betriebs- und Dienstvereinbarungen gegen Diskriminierung; 4. Service- und Informationsangebote. InPact bietet Fortbildungen, Trainingsseminare, Informationen und Beratung an.

InPact wird getragen durch die Fa. Schneider & Kappenstein, die Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte Rheinland-Pfalz, die LAG Arbeit und Leben und das Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V.; finanziert werden die Aktivitäten u.a. durch das Programm Xenos sowie durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit des Landes Rheinland-Pfalz.

Kontakt:

Entweder über die Adressen der vier Kooperationspartner oder
per Telefon: 06131-28767-0
per eMail: info@inpact-rlp.de

Betriebe für Integration – gegen Diskriminierung

Aktioncourage will mit dem Projekt gerade in mittelständische Betriebe motivieren sich aktiv auf die gesellschaftlichen Veränderungen im Zuwanderungsland Deutschland einzustellen. „Selbst wenn Fremdenfeindlichkeit nicht festgestellt wurde: den Betriebsinhabern/ Geschäftsführern soll verdeutlicht werden, dass es im Unternehmerinteresse liegt und dem Image nutzt, vorbeugend Konzepte gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz zu entwickeln“, heißt es in der Projektbeschreibung. Aktioncourage bietet mit dem Projekt auch Beratung und Begleitung bei der Entwicklung und Durchführung von betrieblichen Strategien an. Schirmherren des Pilotprojekts sind: Birgit Fischer, Ministerin für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie NRW; Ulrich Schumacher, Vorstandsmitglied der Ford-Werke AG; Walter Haas, Vorsitzender des DGB-Bezirks NRW. Gefördert wird das Projekt durch die Hans-Böckler-Stiftung.

Kontakt:

AKTIONCOURAGE e.V.
Kaiserstraße 201
53113 Bonn
fon: 0228 - 24 26 59-4 /-5
fax: 0228 - 26 29 78
Projektkoordinator:
Andreas Steiner
betriebe@aktioncourage.org
0163 - 24 26 594
www.aktioncourage.de

Landesinitiative für Demokratie, Interkulturelle Verständigung und Antirassismus – LIDIA Bayern

LIDIA will u.a. den Auf- und Ausbau eines Netzwerkes von interkulturellen und antirassis-

tischen Initiativen aus den Bereichen Ausbildung und Beruf unterstützen. LIDIA und seine Projektpartner organisieren Workshops und Fortbildungen, sie bieten aber auch Infos über Angebote anderer Organisationen in Bayern. Träger von LIDIA ist der VIA Bayern e.V., Verband für interkulturelle Arbeit. Der VIA Bayern ist ein Dachverband für Vereine, Gruppen und Initiativen, die in der interkulturellen Sozialarbeit, der Migrations- und Flüchtlingsarbeit aktiv sind. Gefördert wird LIDIA aus Xenos-Mitteln.

Kontakt:
LIDIA Bayern
Landwehrstr. 35
80336 München
Tel.: 089 – 4190 2728
E-Mail: info@lidia-bayern.de
Internet: www.lidia-bayern.de

Projekt MIDAS

„MIDAS – Wirksame Strategien gegen Rassismus und Diskriminierung am Arbeitsmarkt“, ein Projekt aus Österreich mit Kooperationspartnern in Finnland und Irland, will der Diskriminierung mit einem ganzheitlichen Ansatz begegnen. „Im Projekt werden Maßnahmen gegen Rassismus und Diskriminierung in vier Modulen entwickelt, wobei MigrantInnen, Belegschaften von Betrieben, Jugendliche in Lehrwerkstätten und Schulen einbezogen werden“, heißt es in dem Selbstdarstellungsflyer. In den vier Modulen geht es vor allem um Empowerment durch Selbstorganisationen, die Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen durch interkulturelle Öffnung, die Sensibilisierung für rassistische Verhaltensweisen und um die Erstellung einer Materialsammlung. Der Flyer kann heruntergeladen werden unter www.migrant.at/folder-midas.pdf

Projektbüro MIDAS
Mosergasse 14/17
A-1090 Wien
Tel.: 0043 – 1 – 942 13 55

E-Mail: buero.midas@chello.at

Kurzfilm über die Diskriminierung ‚ausländischer‘ Disco-Besucher/innen

Der Bund der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ) Bremen und der Caritasverband Bremen-Nord erstellen einen Kurzfilm über die Diskriminierung ‚ausländischer‘ Disco-Besucher/innen - gefördert vom Bundesjugendministerium und von der Ausländerbeauftragten des Landes Bremen. Zur Kerngruppe gehören zwölf Jungfilmer aus mehr als fünf Nationen. Das Drehbuch haben die Darsteller geschrieben.... Entstanden ist eine Geschichte um drei Türken, die mit Witz und Fantasie versuchen, in eine Disco zu gelangen. ... „Ich bin begeistert, wie sehr sich die Jugendlichen ins Zeug legen. Mit dem Medium Film kann man Konflikte auf den Punkt bringen“, erklärt Projektleiterin und Sozialpädagogin Eva-Maria Haverland vom Caritasverband Bremen-Nord. Ulrich Frömbgen vom BDKJ sieht in den Filmprojekten ein Stück Integrationsarbeit. Junge Zuwanderer aus Polen und der ehemaligen Sowjetunion tauchen auch in der katholischen Jugendarbeit auf. In einigen Stadtteilen sind sie mit einem Anteil von 80 Prozent die Zukunft der Kirchengemeinden. ...

Dagmar Lill, Ausländerbeauftragte des Landes Bremen, beschäftigt sich schon seit langem damit, dass ausländische Jugendliche von Diskothekenbetreibern diskriminiert werden. Mittels einer Fragebogenaktion will sie mit den Clubbesitzern ins Gespräch kommen.

Weitere Info bei: Caritasverband Bremen-Nord, Jugendgemeinschaftswerk, Bremen, Tel. 0421/ 660770, e.haverland@caritas-bremen-nord.de, r.lautenbach@caritas-bremen-nord.de;
Quelle: Jugendsozialarbeit News 24. 11. 03

Service und Internetangebote

Bündnis-Broschüre „Für Demokratie und Toleranz in der Arbeitswelt“

Beim Thema Gleichbehandlung kommt der Arbeitswelt eine besondere Bedeutung zu, weil sie Einstellungen und Verhalten maßgeblich beeinflusst. Zahlreiche Unternehmen und Beschäftigte engagieren sich bereits gegen Diskriminierung. Das Bündnis für Demokratie und Toleranz will diesen Prozess unterstützen und hat in dieser Schrift Handreichungen für die betriebliche Praxis entwickelt. Die Broschüre fußt auf einer Tagung des Bündnisses zum Thema mit Vertretern aus Unternehmen und Gewerkschaften sowie einer anschließenden Auswertung schon existierender Betriebsvereinbarungen. Diese Untersuchung gibt praxisorientierte Hinweise, wie man in den Betrieben und Büros für Chancengleichheit eintreten kann.

Die Broschüre kann als PDF-Datei heruntergeladen werden und ist als Druckversion zu bestellen beim

Bündnis für Demokratie und Toleranz,
Stresemannstr. 90 10963 Berlin,
Tel. 030/236340810
Fax 030/236340888
Buendnis@bftd.de
www.buendnis-toleranz.de

„Förderung von Migranten und Migrantinnen im Elementar- und Primarbereich“

Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration hat von der gleichnamigen Fachtagung, die am 7. März 2003 in Berlin stattfand, eine Dokumentation herausgegeben. Ausgangspunkt der Tagung war, dass Deutschland ein frühkindliches Bildungssystem braucht, das eine Chancengleichheit für Migrantinnen und Migranten realisiert und darüber zum langfristigen Gelingen des Integrationsprozesses beiträgt. Davon ausgehend, waren die bereits existierenden regionalen Ansätze und Projek-

te zur Förderung von Migrantenkindern im Elementar- und Primarbereich, die auf Bundesebene bisher kaum bekannt sind, Gegenstand der Tagung. Die von der Integrationsbeauftragten gemeinsam mit dem Projekt „Bildung plus“ am Deutschen Institut für internationale pädagogische Forschung (DIPF) durchgeführte Tagung diente dem Erfahrungsaustausch zwischen Wissenschaft und Praxis. Das Themenspektrum reichte von der Diskussion über Sprachstandserhebungen zu bisher erprobten Förderprojekten über kommunale Netzwerkstrukturen bis hin zu Veränderungen in der Erzieher-, Lehreraus- und -fortbildung.

Die Broschüre bietet sowohl einen guten Einblick in die fachliche und politische Diskussion als auch wertvolle Hinweise für die örtliche Praxis. Sie kann bestellt werden bei
Rochusstraße 8 – 10
53123 Bonn
Fax: 0228 930-4934.

Dokumentation zum Integrationswettbewerb

Im Nachgang zum großen Wettbewerb „Auf Worte folgen Taten“, welcher vom Bundespräsidenten in Zusammenarbeit mit der Bertelsmann-Stiftung durchgeführt wurde, und an dem sich mehr als 1300 Initiativen aus dem Bereich der Integrationsarbeit beteiligten, ist nun ein umfangreicher Arbeitsordner veröffentlicht worden. Dieser Band porträtiert Projekte von Verbänden, Vereinen, Gewerkschaften, Unternehmen, Religionsgemeinschaften, Schulen, Gruppen, Initiativen und Netzwerken, die sich am Wettbewerb zur Integration von Zuwanderern beteiligt haben. Anhand von über 600 Beispielen soll gezeigt werden, wie Integration vor Ort gelingen kann.

Die präsentierten Projekte werden nach Bundesländern geordnet und mit Hilfe von in ihrem Aufbau vergleichbaren Steckbrie-

fen beschrieben. Der vorliegende Band dokumentiert zum einen die Bewerbungen des Wettbewerbes, dient zum anderen jedoch sehr gut als ein informatives Nachschlagewerk von aktiven Projekten im gesamten Bundesgebiet.

Zu beziehen ist dieser Band im Buchhandel unter ISBN 3-89204-640-9 oder direkt bei der Bertelsmann-Stiftung per Telefon: 05241 / 8181313 und kostet inklusive einer CD-Rom 29 Euro.

Anhörung der Grünen zum Antidiskriminierungsgesetz

Die Grüne Bundestagsfraktion veranstaltete am 27. Mai 2003 eine Anhörung zum zivilrechtlichen Antidiskriminierungsgesetz, die nun dokumentiert wurde. Die 69-seitige Broschüre besteht entsprechend der Gliederung der Anhörung aus drei Teilen:

- Statements der zuständigen Grünen MdB's
- Fachvorträge von Wissenschaftlern und eines leitenden Mitarbeiters der niederländischen Gleichbehandlungskommission
- Statements verschiedenster Interessengruppen (NGO's, Kirche, Wirtschaft).

Aus der Zusammenstellung sind im Hinblick auf die notwendige Umsetzung der EU-Richtlinien sowohl die Forderungen von Organisationen, die in der Antidiskriminierungspolitik aktiv sind, als auch die Positionen des kleineren Koalitionspartners erkennbar, die sich aufgrund der Diskussion um den Gesetzentwurf der vorigen Legislaturperiode weiterentwickelt hat.

Bezug: Bündnis 90/Die Grünen Bundestagsfraktion, Infodienst, Platz der Republik 1, 11011 Berlin, Fax 030/22/56566, eMail: public@gruene-fraktion.de, Bestellnr. 15 – 18, Schutzgebühr 1,50 €.

Entgeltgleichheit

Nach wie vor beträgt die Einkommensdifferenz von vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern bis zu 30 %, heißt es auf der Internetseite zur Entgeltgleichheit der Ge-

werkschaft verdi. „Neutral erscheinende tarifliche Regelungen führen zu ungleichen Entgelten von Männern und Frauen mit gleichwertigen Tätigkeiten“, so ein Ergebnis einer Untersuchung über geschlechtsspezifische Diskriminierungsmechanismen. In dem Internet-Angebot von verdi finden sich u.a. Studienergebnisse, Tagungsdokumentationen und Materialien. In Vorbereitung ist eine Checkliste zur Vermeidung geschlechtsspezifischer Diskriminierungen in betrieblichen und tariflichen Regelungen.

Siehe auf der Homepage www.verdi.de Informationen zum Stichwort Entgeltgleichheit, u.a.

www.verdi.de/handel/einzelhandel/tarifinformationen/entgeltgleichheit_in_der_tarifpolitik_

www.verdi.de/verdi_2/intranet/gruppen_frauen/frauen/gesundheitsreform/tarifpolitik

7 Schritte zur Gleichstellung

Das Frauenbüro der Stadt Wien hat Handbuch zur betrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben veröffentlicht, das jetzt auch im Internet nutzbar ist. In der Einleitung heißt es: „Das www-Handbuch ist für ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen, aber jene Personengruppen, die aktiv zur Förderung von Gleichstellung beitragen wollen. Wir hoffen, das dieses Handbuch bei der Umsetzung einer geschlechtergerechten Personalpolitik unterstützend verwendet werden kann und einen aktiven Beitrag zur Gleichstellungspolitik in den Unternehmen liefert.“

Mit dem Handbuch können Unternehmen und ihre Personalpolitik in Sachen Gleichstellung getestet werden. In den 7 Schritten werden systematisch Maßnahmen zur Gleichstellung und Vereinbarkeit geplant, durchgeführt und bewertet. Bestandteil des Internetangebots sind auch Checklisten u.a. zu Fragen der Fortbildung und zum Umgang mit Beschäftigten. Außerdem gibt es Hinweise zum Erfolg von Gleichstellungsstrategien in beteiligten Unternehmen, wie Audi oder Lufthansa.

www.gleichstellung.info

Mediathek gegen Rassismus und Diskriminierung

Dieses Angebot des Antidiskriminierungsbüros Siegen kann von Schulen, Bildungsträgern oder Vereinen genutzt werden.

Die Mediathek ist themenbezogen und wendet sich gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung. Diese regionale Einrichtung stellt eine Informations- und Recherchestelle dar, ausgestattet mit modernen technischen Geräten und bestückt mit einer umfangreichen multimedialen Quellensammlung. Die Materialien (Videos, Bücher, Broschüren, Aufsätze, Spiele, Aktionskoffer, Unterrichts- und Projektmaterial und Untersuchungen zum Thema) stehen Fachkräften, Multiplikatoren und der interessierten Öffentlichkeit zur Verfügung. Öffnungszeiten: Mo 13 – 18.00, Do 12 – 15.30 oder nach Vereinbarung.

Der Aufbau der Mediathek gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung wurde vom Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen gefördert.

Mediathek gegen Rassismus
Kölner Strasse 11
57072 Siegen
Tel.: 0271 - 2 50 13 83
Fax.: 0271 - 2 50 13 85
email: vaks-ev-mediathek@gmx.de

respectABel – Berliner Internet-Plattform für Demokratie und Toleranz, gegen Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus

respectabel.de ist das Kommunikations- und Informationsportals für das Berliner Aktionsprogramm für Demokratie und Toleranz, gegen Gewalt und Rechtsextremismus „Respekt Aktion Berlin - respectable“. Das Portal soll Berliner Aktivitäten im Jugendbereich gegen Gewalt und Rechtsextremismus darstellen, die Kommunikation und Vernetzung von Projekten und Trägern in diesem Bereich befördern und den nachhaltigen Aufbau demokratischer Jugendstrukturen in der Stadt unterstützen.

Die Internetplattform bietet u.a. Infos, Praxistipps, Veranstaltungshinweise und vieles mehr für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, aber auch für Endnutzer. Außerdem ist eine aktuelle Linkliste mit den wichtigsten, auch überregionalen Organisationen der Antirassismuarbeit enthalten.

Redaktion der Plattform:
Stiftung Demokratische Jugend
Steffen Zwanzig
Grünberger Strasse 54, 10245 Berlin
Fon: 030 29 35 21 82
Fax: 030 29 45 281
Mail: portal@respectabel.de