

**FORUM GEGEN RASSISMUS**  
Arbeitsgruppe Gleichbehandlung

# **Umsetzung der EU- Antidiskriminie- rungs- richtlinien**

**INFO-BRIEF NR. 3**  
**Good practice**  
**in unterschiedlichen Lebensberei-  
chen**

**Mai 2003**

## Inhalt

	Seite
Die Arbeitsgruppe Gleichbehandlung des Forums gegen Rassismus	3
Diskriminierung am Arbeitsleben – aktiv werden für Gleichbehandlung	4
Die Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in der freien Wohlfahrtspflege – Eine Zustandsbeschreibung	9
Aktuelles	
Projekte	
Service und Internetangebote	

## 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 – 1522 / - 1570

Autorinnen und Autoren dieser Ausgabe:

Elke Tießler-Marenda, Deutscher Caritasverband  
Volker Roßocha, DGB-Bundesvorstand

## 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 – 1522 / - 1570; E-Mail: BerndUwe.hermann@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 öffentlich 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,
- Behandlung 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.

Mit der **aktuellen Ausgabe** werden beispielweisende Vereinbarungen und Aktivitäten aus Betrieben, Behörden und Organisationen, die sich auf unterschiedliche Lebensbereiche beziehen, aufgezeigt und über Projekte und Aktivitäten wird informiert.

Bezug der Infobriefe: Download unter [www.integrationsbeauftragte.de](http://www.integrationsbeauftragte.de) oder über die Mitglieder der Arbeitsgruppe.

# Info-Brief Nr. 3

Mitglieder der Arbeitsgruppe:  
(Stand: April 2003)

- **Willi Büsing,**  
Regionale Arbeitsstelle für Ausländerfragen  
Berlin,  
willi.buesing@raa-berlin.de
- **Anke Zwink,**  
Bund gegen ethnische Diskriminierung in  
der BRD e.V.,  
bdb@bdb-germany.de
- **Bernd-Uwe Hermann,**  
Bundesministerium des Innern,  
BerndUwe.Hermann@bmi.bund.de
- **Dr. Claudia Martini,**  
Arbeitsstab der Beauftragten der Bundes-  
regierung für Migration, Flüchtlinge und In-  
tegration,  
cl.martini@bma.bund.de.  
Vorübergehend vertreten durch  
**Uta Pioch,**  
ut.pioch@bma.bund.de
- **Volker Rossocha,**  
Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvor-  
stand  
volker.rossocha@bvv.dgb.de
- **Dr. Reiner Schiller-Dickhut,**  
Bündnis für Demokratie und Toleranz,  
Schiller-  
DickhutR.bfdt@bundeshaus.bund.de
- **Michael Seberich,**  
Bertelsmann Stiftung,  
Michael.Seberich@bertelsmann.de
- **Ulrike Szegeda**  
Bundesministerium des Innern  
ul.szegeda@bmi.bund.de
- **Dr. Elke Tiessler-Marenda,**  
Deutscher Caritasverband  
Elke.Tiessler-Marenda@caritas.de

## Diskriminierung im Arbeitsleben – aktiv werden für Gleichbehandlung

**Volker Roßocha<sup>1</sup>**

### Diskriminierung – ein alltägliches Phänomen

Wenn Menschen anderer ethnischer Herkunft, mit unterschiedlichen Lebensentwürfen und sexueller Identität, mit verschiedenen religiösen und ethischen Vorstellungen oder sozialer Herkunft zusammen leben und arbeiten, wenn sie Verträge abschließen oder ihre Freizeit verbringen, wenn sie einen Pass oder auch Sozialhilfe beantragen, stoßen sie auf Vorbehalte und Vorurteile. Diese Vorurteile sind häufig, gemeinsam mit gesellschaftlichen und betrieblichen Strukturen, die Gründe für Benachteiligungen. Diskriminierungen und Belästigungen sind alltägliche Erscheinungen, die häufig als normal akzeptiert werden. Sie äußern sich durch Sprache, Verhaltensweisen oder Gewalt, aber auch bei Benachteiligungen beim Zugang zu Arbeitsplätzen oder Dienstleistungen.

Ein Auszubildender D. fertigt ein Blechschild mit der Aufschrift „Arbeit macht frei – Türkei schönes Land“ an und befestigt es an der Werkbank eines türkischen Mitauszubildenden. In einer Befragung verschiedener Jugendlicher wird erklärt, dass auch während der Arbeitszeit „Nazilieder“ gesungen wurden. Mit Zustimmung des Betriebsrates wird dem Auszubildenden D. fristlos gekündigt. Die zuständige Industrie- und Handelskammer erkennt die Kündigung nicht an, da zunächst eine Abmahnung erforderlich sei.

Zu einem ähnlichen Ergebnis kommen auch die regionalen Arbeitsgerichte. Das Bundesarbeitsgericht hebt das bisherige Urteil auf und bestätigt die Kündigung. Es macht in der Begründung deutlich, dass

eine Kündigung in einem Fall schwerwiegender Pflichtverletzung auch ohne vorhergehende Abmahnung rechtmäßig ist.

(Zusammenfassung des BAG-Urteils vom 1.7.99 – 2 AZR 676/98)

Erfahrungen mit Diskriminierungen haben insbesondere ausländische Staatsangehörige, wie der aktuelle Forschungsbericht<sup>2</sup> zur Situation der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen zeigt. An der Zahl der Diskriminierungserlebnisse habe sich seit 1995 nichts verändert. Rund 11 % der türkischen Staatsangehörigen und knapp 9% der ehemals jugoslawischen Staatsangehörigen geben in der Befragung an, in den letzten 12 Monaten beim Besuch von Gaststätten oder Diskotheken diskriminiert worden zu sein. Die Studie zeigt außerdem, dass gerade jüngere ausländische Staatsangehörige besonders häufig von Ungleichbehandlung betroffen sind.

Die von Diskriminierungen Betroffenen verschweigen häufig, aus Angst vor zu erwartenden Konsequenzen, die Vorgänge. Die Gründe für das Schweigen am Arbeitsplatz sind vielfältig:

- ⇒ Ängste vor den zu erwartenden Konflikten mit Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten
- ⇒ Befürchtungen, erworbene soziale Spielräume zu verlieren
- ⇒ Sie haben sich mit der Situation bereits abgefunden
- ⇒ Befürchtungen, mit einer Beschwerde nicht ernst genommen zu werden.

Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen sind eingebunden in die jeweiligen Strukturen. Sie gedeihen dort am besten,

<sup>1</sup> Der Autor dieses Beitrags, Volker Roßocha ist Referatsleiter Migrationspolitik beim DGB-Bundesvorstand und Mitglied der Arbeitsgruppe Gleichbehandlung des Forums Rassismus.

<sup>2</sup> Forschungsbericht „Situation der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen in der Bundesrepublik Deutschland“, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Januar 2002

wo Menschen nicht als gleichberechtigt anerkannt werden oder wo Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach zugeschriebenen oder tatsächlichen Merkmalen, statt nach ihrer Qualifikation oder Kompetenz beurteilt werden.

Einer muslimischen Einzelhandelskauffrau, die nach ihrem Erziehungsurlaub sich nur noch mit einem Kopftuch zeigen will, wird von einem Kaufhaus gekündigt. Das Bundesarbeitsgericht hält die Kündigung für nicht gerechtfertigt, denn das Kaufhaus habe bei der Festlegung von Bekleidungsregeln die grundrechtlich geschützte Glaubensfreiheit zu berücksichtigen.

(Siehe auch Pressemitteilung Nr. 71/02 des Bundesarbeitsgerichts)

Eine umfangreiche Untersuchung des International Labour Office (ILO)<sup>3</sup>, die 1995 veröffentlicht wurde, belegt Diskriminierungen ethnischer Minderheiten beim Zugang zu einer Ausbildung. U.a. durch telefonische Bewerbungen konnten verdeckte Formen einer unmittelbaren Ungleichbehandlung nachgewiesen werden.

Diskriminierungen sind Teil hierarchischer Verhältnisse. Sie sind Verhaltensweisen der Mitglieder einer jeweiligen Mehrheit – unabhängig, ob sie gesamtgesellschaftlich eine Mehrheit darstellen; von „Etablierten“, die ihren Platz gefunden haben gegenüber einer Minderheit oder „Neulingen“, denen Vorurteile entgegen gebracht werden.

Benachteiligungen und Diskriminierungen zeigen sich nicht nur als Verhaltensweisen einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Vorgesetzten gegenüber anderen bestimmten Personen. Auch Gesetze und Vorschriften sowie gesellschaftliche Normen können eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung entfalten. So hat z.B. die Kommission der Europäischen Gemeinschaft aufgrund eines Urteil des Europäi-

<sup>3</sup> Goldberg/Mourinho/Kulke, Arbeitsmarkt-Diskriminierungen gegenüber ausländischen Arbeitnehmern in Deutschland, International Migration Papers Nr. 7, International Labour Office, Genf 1995

schen Gerichtshofes die Bundesregierung wegen der Nichtanerkennung einer im Ausland erworbenen Berufserfahrung bereits 1999 verwarnt.

Strukturelle oder – wie es die EU-Richtlinien zur Gleichbehandlung formulieren: mittelbare Diskriminierungen liegen dann vor, „wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen ... in besonderer Weise benachteiligen können ...“<sup>4</sup>

Strukturelle Diskriminierungen haben ihre Wirkung auch bei Beförderungen sowie bei der Fort- und Weiterbildung. Eine in NRW durchgeführte Untersuchung, die zwischen 1997 und 1999 vom Institut für Sozialforschung (INFIS)<sup>5</sup> durchgeführt wurde, belegt anhand der betrieblichen Beschäftigungsstruktur das Vorhandensein mittelbarer Diskriminierungen.

## Gleichbehandlung – eine Herausforderung für die Gewerkschaften

Die Gewerkschaften haben eine soziale Schutzfunktion für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, gleich ob sie eine deutsche oder ausländische Staatsangehörigkeit besitzen. Sie setzen sich seit Jahren für einen gleichberechtigten Zugang zu Arbeit und Ausbildung, aber auch für die Gleichbehandlung im Betrieb ein.

Im Rahmen des „Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ setzten sich die Bündnispartner mit der Ausgrenzung und der Segmentierung gerade junger Migrantinnen und Migranten auseinander. Festgestellt werden musste, dass – trotz positiver Entwicklungen bei der Bildungsbeteiligung – ein vorhandener Migrationshintergrund sich negativ auf die Teilhabechancen bei der schulischen und

<sup>4</sup> Artikel 2 „Der Begriff ‚Diskriminierung‘, Abs. 2, der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft.

<sup>5</sup> Die Ergebnisse der Untersuchung wurden in einer Broschüre „Alltägliche Fremdenfeindlichkeit im Betrieb und gewerkschaftliche Politik“ von INFIS und dem DGB im Jahr 2000 veröffentlicht.

beruflichen Ausbildung auswirkt. Zur Verbesserung der Bildungschancen wurde im Jahr 2000 ein Aktionsprogramm<sup>6</sup> beschlossen. Die Einrichtung einer „Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten“ (IBQM), im Sommer 2002 ist ein wichtiger Schritt zur Umsetzung. IBQM verfolgt das Ziel, regionale Träger von Fördermaßnahmen zu vernetzen und somit die Qualität der Maßnahmen zu verbessern und nachhaltiger zu gestalten.

Diskriminierung und Ungleichbehandlung wirken sich auch negativ auf die solidarische Vertretung der Interessen der Beschäftigten aus. Daher setzen sich die Gewerkschaften auch für die Wahl von ausländischen Kolleginnen und Kollegen in den Betriebs- oder Personalrat ein. Bei den letzten Betriebsratswahlen im Herbst 2002 konnte die Zahl der Betriebsräte mit Migrationshintergrund bei der IG Metall und der IG Bergbau, Chemie, Energie erhöht werden. Beide Gewerkschaften weisen eine Zahl von 4.750 Migranten als Betriebsräte aus. Im Bereich des öffentlichen Dienstes muss aber von wesentlich geringeren Zahlen ausgegangen werden. Gründe dafür sind neben der geringen Zahl an ausländischen Beschäftigten auch die noch bis Mitte der 90er Jahre vorhandenen rechtlichen Hürden.

Diskriminierungen und Ungleichbehandlungen am Arbeitsplatz beeinträchtigen die Zusammenarbeit der Beschäftigten im Betrieb und beeinflussen den Produktionsablauf negativ. Einige Unternehmensleitungen, insbesondere von Großbetrieben haben dies erkannt und gemeinsam mit den Betriebsräten Maßnahmen zur Nichtdiskriminierung eingeleitet.

Rechtliche Basis für diese Maßnahmen ist das Betriebsverfassungsgesetz; für die öffentlichen Verwaltungen bieten das Bundespersonalvertretungsgesetz sowie die Personalvertretungsgesetze der Länder entsprechende Gestaltungsmöglichkeiten.

<sup>6</sup> „Aus- und Weiterbildung von jungen Migrantinnen und Migranten“, Arbeitsgruppe ‚Aus- und Weiterbildung‘ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit, Juni 2000

Bereits in den 90er Jahren haben die Gewerkschaften gemeinsam mit den Arbeitgeberverbänden auf der europäischen Ebene eine Initiative zur Schaffung freiwilliger Vereinbarungen gegen Diskriminierung gestartet. Ausgangspunkt war eine Erklärung<sup>7</sup> über die Verhütung von Rassendiskriminierung im Jahr 1995. In der sog. Florenzer Erklärung haben die Sozialparteien zu Maßnahmen, nicht nur zur Nichtdiskriminierung von bereits Beschäftigten sondern auch für einen gleichberechtigten Zugang zu Ausbildung und Beruf eingefordert. Die Florenzer Erklärung ist Grundlage für viele betriebliche Vereinbarungen, die in den Folgejahren verabschiedet und umgesetzt wurden.

Einige Beispiele<sup>8</sup>:

### Ruhrkohle AG (RAG)<sup>9</sup>

Die "Vereinbarung zur Förderung von Gleichbehandlung und Partnerschaft ausländischer und deutscher Beschäftigter" trat am 1. Oktober 1997 in Kraft. Mit ihr sollen Beschäftigte "wirksam vor Diskriminierungen wegen ihrer Abstammung, Nationalität oder Herkunft" geschützt und gleichzeitig die Eingliederung ausländischer Beschäftigter, gefördert werden. Neben den betrieblichen Gleichbehandlungsgrundsätzen bei personellen und sozialen Angelegenheiten sowie bei der Aus- und Weiterbildung werden besondere Anstrengungen zur Integration ausländischer Beschäftigter und ihrer Familien einbezogen.

<sup>7</sup> „Gemeinsame Erklärung über die Verhütung von Rassendiskriminierung und Fremdenfeindlichkeit sowie Förderung der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz“, verabschiedet vom Gipfel des Sozialen Dialogs (UNICE, EGB, CEEP) am 21. Oktober 1995 in Florenz

<sup>8</sup> Teilweise dokumentiert in der Handreichung „Gleichbehandlung am Arbeitsplatz – aktiv werden für Gleichbehandlung“, DGB-Bundesvorstand, Dezember 1998. Ein Überblick über die betrieblichen Vereinbarungen ist zu finden unter dem Thema Diskriminierung auf der Home-page des DGB.

<sup>9</sup> „Vereinbarung zur Förderung von Gleichbehandlung und Partnerschaft ausländischer und deutscher Beschäftigter“, RAG Aktiengesellschaft, Essen, September 1997

## **TWB Presswerk GmbH<sup>10</sup>**

Mit der im April 1997 in Kraft getretenen Betriebsvereinbarung "zur Förderung der Gleichbehandlung aller ausländischen und deutschen Belegschaftsmitglieder" ist es in einem mittelständischen Unternehmen (mit ca. 380 Beschäftigten) gelungen, betriebliche Maßnahmen gegen Diskriminierung zu vereinbaren. Diskriminierung und Mobbing werden als schwerwiegende Störung des Arbeitsfriedens und als Verstoß gegen die Menschenwürde geächtet. Besonders herausgehoben werden muss auch die Selbstverpflichtung des Unternehmens, sich in der Werbung und der Darstellung in der Öffentlichkeit für antidiskriminierende Ziele und Gleichbehandlung einzusetzen.

## **Volkswagen AG<sup>11</sup>**

Die Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“, zwischen dem Betriebsrat und dem Unternehmen Volkswagen AG, trat am 01.07.1997 in Kraft. Sexuelle Belästigung, die sich meist gegen Frauen richtet, und Mobbing gegen Einzelne sowie Ungleichbehandlung und Diskriminierung wegen der Herkunft, Hautfarbe und Religion, die eine erhebliche Störung des Arbeitsfriedens darstellen, sollen mit dieser Betriebsvereinbarung bekämpft werden. Bei sexueller Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung ergreift das Unternehmen in Abstimmung mit dem Betriebsrat - dem Einzelfall angemessene - betriebliche Maßnahmen, wie z.B. Belehrung, Verwarnung, Verweis oder Geldbuße. In schweren Fällen auch arbeitsrechtliche Maßnahmen, wie z.B. Versetzung, Abmahnung oder Kündigung. Außerdem können Beratungs- und/oder Therapieangebote als unterstützende Maßnahmen positiv wirken. Die in der Betriebsvereinbarung enthaltenen Verhaltensgrundsätze gelten gleichermaßen für die bei Volkswa-

gen beschäftigten Angehörigen von Fremdfirmen. Eine Missachtung dieser Verhaltensgrundsätze zieht ein Verbot für Fremdfirmenangehörige nach sich.

Unternehmensleitung und Betriebsrat setzen auf eine aktive Umsetzungs politik, die alle Bereiche des Unternehmens in die Pflicht nimmt. Darüber erhielten die Beschäftigten eine Broschüre<sup>12</sup>, die 2002 in der dritten Auflage veröffentlicht wurde.

## **Voigt & Müller<sup>13</sup>**

Die Betriebsparteien in der Feuerverzinkerrei in Frankfurt/Oder vereinbarten 2001 in einer Betriebsvereinbarung neben der Förderung der Gleichbehandlung auch ein Verbot von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung. Das Verbot gilt sowohl für Beschäftigte als auch beim Verhalten gegenüber Kunden. Umgesetzt wird die Vereinbarung u.a. durch die Einbeziehung in die innerbetriebliche Fortbildung und durch eine paritätische Kommission. Auch das betriebliche Berichtswesen wird zur Evaluation einbezogen.

## **EKO-Stahl GmbH<sup>14</sup>**

Die Vereinbarung definiert Diskriminierungen, sexuelle Belästigungen und Mobbing als Verstoß gegen die arbeitsrechtlichen Pflichten.

Gleichzeitig wird deutlich gemacht, dass Verstöße gegen die Menschenwürde auch außerhalb der Arbeitszeit und im privaten Umfeld das Ansehen des Betriebes schädigen. Als Verstoß gegen die Nebenpflichten des Arbeitsvertrages gelten Diskriminierungen Dritter wegen der Abstammung, Herkunft, Nationalität, Hautfarbe, Religion durch Beteiligung an oder die Unterstüt-

<sup>10</sup> „Betriebsvereinbarung zur Förderung der Gleichbehandlung aller ausländischen und deutschen Belegschaftsmitglieder“, TWB-Presswerk, Hagen, April 1997

<sup>11</sup> Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz, Volkswagen AG, Wolfsburg, Juli 1996

<sup>12</sup> „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz – eine Information für Betroffene und Beteiligte“, Volkswagen AG, Zentrales Personalwesen, August 2002

<sup>13</sup> „Betriebsvereinbarung zum Schutz vor Diskriminierung und zur Förderung der Gleichbehandlung“, Voigt & Müller, Frankfurt/Oder, November 2001

<sup>14</sup> „Betriebsvereinbarung über partnerschaftliches Verhalten“, EKO-Stahl GmbH, Eisenhüttenstadt, Juni 2002

zung von ausländerfeindlichen Aktivitäten und Aktionen.

## Landkreis Groß-Gerau<sup>15</sup>

Im Jahr 2000 konnte erstmals auch in einer Landkreisverwaltung, auf Basis des hessischen Personalvertretungsgesetzes eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden. Sie regelt ein gemeinsames Vorgehen des Personalrats und der Dienststellenleitung gegen jede Form von Diskriminierung, Rassismus und Gewalt. Ziele sind u.a. Dienstleistungen allen Einwohnerinnen und Einwohnern unabhängig von ihrer Abstammung, Religion, Nationalität oder Herkunft anzubieten, sowie Diskriminierungen ausländischer Beschäftigter zu verhindern.

## Caritas Trägergesellschaft Trier e.V.<sup>16</sup>

Mobbing, Diskriminierung wegen der Herkunft, Hautfarbe, Rasse, Geschlecht, Religion oder wegen einer Behinderung sowie sexuelle Belästigung stellen einen Verstoß gegen die Menschenwürde dar und sind unvereinbar mit der kirchlichen Grundordnung. „Mit der Dienstvereinbarung beugen wir Eventualitäten vor und bieten gleichzeitig für einen derartigen Fall Regelungen und Handreichungen an“, heißt es in der Präambel. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt für die innerbetriebliche Zusammenarbeit, aber auch für das Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber Fremdfirmenangehörigen, Partnern/innen, Bewohner/innen und Besuchern der Einrichtungen.

Da die Ursachen und Auslöser von diskriminierenden Verhaltensweisen auch in den innerbetrieblichen Abläufen liegen können, sollen Maßnahmen zur Prävention diskutiert und umgesetzt werden. Außerdem soll im Bedarfsfall eine externe Konfliktberatungsstelle hinzu gezogen werden.

---

<sup>15</sup> „Dienstvereinbarung gegen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Intoleranz“, Landkreis Groß-Gerau, Dezember 2000.

<sup>16</sup> Dienstvereinbarung „Partnerschaftliches und respektvolles Verhalten am Arbeitsplatz“, Caritas Trägergesellschaft Trier e.V., 2001

## Wie setzen die Gewerkschaften die EU-Richtlinien um?

Die Gewerkschaften haben, wie andere Organisationen auch, die EU bei der Konzipierung der Richtlinien unterstützt. Den Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften wird in Artikel 11 der Richtlinie „zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ...“ eine besondere Aufgabe übertragen. Sie sollen die betriebliche Praxis überwachen sowie betriebliche und tarifliche Vereinbarungen zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes abschließen.

Die Gewerkschaften haben bisher schon deutlich gemacht, dass sie mit der Umsetzung nicht auf ein Nichtdiskriminierungsgesetz warten werden. Die bisherigen Vereinbarungen wurden überwiegend auf der Basis des geltenden Betriebsverfassungsgesetzes bzw. Personalvertretungsgesetze (Bund, Länder) abgeschlossen, die einen Diskriminierungsschutz für Beschäftigte vorsehen. In einigen Vereinbarungen, z.B. EKO-Stahl, Caritas Trier, Deutsche Bahn AG<sup>17</sup> wird auch das Verhalten von Beschäftigten gegenüber Fremdfirmenangehörigen und Kunden berücksichtigt.

Die Konzernbetriebsvereinbarung der DB AG nimmt zudem auch die Debatte um den Rechtsextremismus in Deutschland auf. Auch die Deutsche Postgewerkschaft hat gemeinsam mit der Post AG in einem Ausbildungstarifvertrag<sup>18</sup> die Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit aufgenommen. Zukünftig soll den Auszubildenden im Rahmen der Erstausbildung eine angemessene Wertorientierung in der Gesellschaft vermittelt werden, deren Ziel die verantwortungsvolle Mitgestaltung und der tolerante und gewaltfreie Umgang ist. In einem gemeinsamen Projekt werden dazu auch Handlungshilfen für die Ausbilderinnen und Ausbilder entwickelt.

---

<sup>17</sup> Konzernbetriebsvereinbarung „Für Gleichbehandlung und kollegiales Miteinander – gegen Fremdenfeindlichkeit und antidemokratische Tendenzen“, vom 20. September 2000.

<sup>18</sup> Manteltarifvertrag für die Auszubildenden der Deutschen Telekom AG (MTV Azb), Juli 2000

Nach den Änderungen des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001 hat der Betriebsrat jetzt zusätzliche Aufgaben im Bereich der Integration von ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie bei der Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (§ 80 BetrVG<sup>19</sup>).

Die Bestimmungen der EU-Richtlinien gehen in einigen Bereichen über die des Betriebsverfassungsgesetzes und der Personalvertretungsgesetze hinaus. Daher ist bei der Umsetzung der Richtlinien eine Anpassung bzw. eine Veränderung der bislang abgeschlossenen Vereinbarungen notwendig. Der DGB hat auf Basis der EU-Richtlinien eine neue Musterbetriebsvereinbarung<sup>20</sup> veröffentlicht. Sie enthält – entsprechend der Vorgaben – eine Ausweitung der Beschwerdemöglichkeiten von Kunden und die Forderung nach Einrichtung von betrieblichen Gleichbehandlungsbeauftragten. Die Gewerkschaften wollen erreichen, dass Beschäftigte und Kunden nicht auf den zivilrechtlichen Klageweg angewiesen sind. Notwendig sind Veränderungen der Betriebs- und Verwaltungsabläufe unterstützt durch die Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter um Diskriminierungen und Ungleichbehandlungen nachhaltig zu verhindern.

Dennoch, ohne umfassende gesetzliche Umsetzung der EU-Richtlinien bleibt ein umfassender Diskriminierungsschutz lediglich den bereits Beschäftigten vorbehalten. Die Gleichbehandlung von Kunden und beim Zugang zu einer Beschäftigung kann ohne ein Antidiskriminierungsgesetz nur auf freiwilliger Basis zwischen den Betriebsparteien vereinbart werden.

Der DGB setzt sich für eine umfassende Umsetzung der Richtlinien in nationales Recht ein. Dazu hat er im Dezember 2002<sup>21</sup> nochmals die Anforderungen beschlossen.

Zu einer umfassenden Umsetzung gehört neben einer eindeutigen Definition von ungerechtfertigter Ungleichbehandlung, ein Verbot von Diskriminierungen in allen Lebensbereichen, einschließlich des öffentlichen Sektors sowie die Schaffung von Strukturen zur Unterstützung von Betroffenen, durch Antidiskriminierungsbüros, die in der Richtlinie vorgesehene Gleichbehandlungsstelle und durch eine Verpflichtung aller Dienstleistungserbringer zur Einrichtung von Beauftragten zur Gleichbehandlung.

Hinweis: Die Gewerkschaften und der DGB beraten Betriebs- und Personalräte bei der Durchsetzung und Formulierung von betrieblichen Vereinbarungen. Eine Übersicht über die vorhandenen Vereinbarungen, die Mustervereinbarung oder auch die Texte der Vereinbarungen können über das Internet abgerufen werden.

Dazu einige wichtige Adressen:

[www.dgb.de](http://www.dgb.de)

[www.migration-online.de](http://www.migration-online.de)

[www.igmetall.de/auslaendischearbeitnehmer/](http://www.igmetall.de/auslaendischearbeitnehmer/)

---

<sup>19</sup> Entsprechend § 80 Abs. 1 Nr. 7 hat der Betriebsrat die Aufgabe, „die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verhältnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen“.

<sup>20</sup> „Eckpunkte für eine Musterbetriebs(konzern)-vereinbarung zur Gleichbehandlung“, DGB-Bundesvorstand, Referat Migrationspolitik, März 2001.

---

<sup>21</sup> „Anforderungen an eine gesetzliche Umsetzung der Richtlinien zu Schutz vor Diskriminierung“, Beschluss des DGB-Bundesvorstandes, Dezember 2002

## Die Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in der freien Wohlfahrtspflege

Elke Tießler-Marenda<sup>1</sup>

Die Richtlinie 2000/43/EG sieht vor, dass der Zugang zum Sozialschutz, einschließlich der Gesundheitsdienste, zu sozialen Vergünstigungen, zu öffentlich zugänglichen Dienstleistungen sowie zu jeder Art der Beschäftigung ohne Unterschied auf Grund der Rasse<sup>2</sup> oder der ethnischen Herkunft möglich sein muss. Das heißt, niemand darf aus den genannten Gründen beim Zugang und der Inanspruchnahme von sozialen Leistungen oder als (potentieller) Beschäftigter im sozialen Bereich diskriminiert werden.

In Deutschland liegt wegen des grundgesetzlich verankerten Sozialstaatsprinzips die Pflicht für wohlfahrtspflegerische Leistungen zunächst beim Staat. An der Bereitstellung und Finanzierung der Leistungen sind neben staatlichen Stellen jedoch auch erwerbswirtschaftliche Unternehmen und insbesondere die Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege, die einen Großteil staatlich finanzierter Sozialleistungen erbringen, beteiligt. Die strukturelle Ausgrenzung der „Anderen“, die Konfrontation mit Vorurteilen, Distanz und Ablehnung durch die Mehrheitsgesellschaft ist eine zentrale Problemstellung, der sich auch die soziale Arbeit stellen muss. Die großen Wohlfahrtverbände stehen dabei vor ähnlichen Problemen, wie der Rest der Gesellschaft. Auch hier sind Vorurteile, Zugangsbarrieren und ausgrenzende Me-

chanismen sowohl im internen Umgang miteinander wie auch Klienten gegenüber aufzuspüren und zu beseitigen.

In den Einrichtungen und Diensten der Freien Wohlfahrtspflege sind ca. 1,2 Millionen Menschen hauptamtlich beschäftigt, schätzungsweise 2,5 bis 3 Millionen leisten ehrenamtliche Arbeit. Migrant/innen sind in der ehrenamtlichen Arbeit deutlich unterrepräsentiert. Als Hauptamtliche sind sie überwiegend in Einrichtungen und Diensten der Gesundheitshilfe sowie der Altenhilfe beschäftigt. In anderen Bereichen wie der Jugendhilfe, zu denen auch die Kindertagesstätten zählen, oder in den Einrichtungen der offenen Hilfe, zu denen u. a. die familien- und jugendbezogene Beratung gehört, sind ausländische Mitarbeiter/innen in geringem Maß zu finden. Überproportional, aber in geringen absoluten Zahlen, sind nichtdeutsche Mitarbeiter/innen hingegen in Einrichtungsarten vertreten, die sich qua Angebot an Migrant/innen wenden. Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund arbeiten mithin vor allem im kurativen und nicht im präventiven Bereich der Hilfen. Auch in den Leitungsfunktionen kommen Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund kaum vor.

Der Anteil nichtdeutscher Beschäftigter in den Einrichtungen und Diensten der freien Wohlfahrt liegt insgesamt deutlich unter dem Anteil der Nichtdeutschen an der Wohnbevölkerung in Deutschland von 8,9 %<sup>3</sup>. Im Non-Profit-Bereich, zu dem auch die freie Wohlfahrt gehört, beträgt der Anteil sozialversicherungspflichtig beschäftigter Ausländer/innen seit Jahren nur ca. 6 %. Der Deutsche Caritasverband - der größte der deutschen Wohlfahrtsverbände - beschäftigt laut seiner letzten Zentralstatistik Mitarbeiter/innen ohne deutschen

<sup>1</sup> Die Autorin dieses Beitrags, Dr. Elke Tießler-Marenda ist Referentin beim Deutschen Caritasverband, Referat Migration und Integration und Mitglied in der Arbeitsgruppe Gleichbehandlung des Forums gegen Rassismus.

<sup>2</sup> Die Verwendung des Begriffs „Rasse“ in der Richtlinie soll ausdrücklich nicht implizieren, dass Theorien akzeptiert werden, mit denen versucht wird, die Existenz verschiedener Rassen zu belegen. Vgl. Erwägungsgründe (6) RL 2000/43/EG

<sup>3</sup> Statistisches Bundesamt Deutschland 2002: Aktualisierte Daten vom 13. November 2002

Pass mit einem Anteil von ca. 4,9 %<sup>4</sup>. Im Hinblick auf die Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zeigt sich bezüglich der anteiligen Beschäftigung von Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund in der freien Wohlfahrtspflege mithin ein deutlicher Nachholbedarf.

Ob sich diese Zahlenverhältnisse – wie gerne behauptet wird - mit den verfügbaren Qualifikationen bzw. dem Arbeitskräftepotenzial erklären lässt, kann hier nicht abschließend bewertet werden: Die amtlichen Statistiken liefern keine geeigneten Daten. Und auch Universitäten und Fachhochschulen halten keine entsprechenden Daten vor. Anhand einer Sondererhebung in Frankfurt aus den 90er Jahren lässt sich aber zumindest festhalten, dass Migrant/innen damals in den Ausbildungsgängen zu sozialen Berufen tatsächlich unterrepräsentiert waren.

Spezifische Unterschiede zwischen Mitarbeiter/innen mit bzw. ohne Migrationshintergrund hinsichtlich der Arbeitsverträge und der Eingruppierung lassen sich kaum finden. Auf der Ebene der tarifrechtlichen Situation besteht im Prinzip Gleichbehandlung. Eine gezielte Anwerbung und Förderung von Fachkräften mit Migrationshintergrund kommt in der Regel nicht vor. Stellenausschreibungen erfolgen entsprechend dem Stellenprofil und dem Bedarf seitens der Nutzer der jeweiligen Einrichtung. Das Merkmal „Migrationshintergrund“ wird entsprechend nur relevant, wenn Kenntnisse anderer Sprachen und/oder in-

---

<sup>4</sup> Beschäftigte mit einer zwar ausländischen Herkunft, aber deutschen Staatsangehörigkeit (Einbürgerungen) sind in der Beschäftigtenstatistik des DCV nicht identifizierbar. Für die Beschäftigten, die als Aussiedler in die Bundesrepublik zugewandert sind, gibt es ebenfalls keine gesonderte Erfassung. Zu berücksichtigen ist ferner, dass Beschäftigungsbereiche, in denen traditionell in größerem Umfang ausländische Mitarbeiter/innen beschäftigt werden, in unterschiedlichem Ausmaß „outsourcet“ worden sind: der Reinigungsbereich und der Küchen- bzw. Kantinenbetrieb. Insgesamt dürfte der Anteil der Beschäftigten mit einem Migrationshintergrund also höher liegen als in der Beschäftigtenstatistik ausgewiesen.

terkulturelle Kompetenz notwendige Qualifikationsmerkmale einer Stelle sind.

Wenn in einigen Arbeitsbereichen die Beschäftigung von Migrant/innen überproportional hoch ist, ist das meist nicht Folge einer gezielten Personalpolitik. Insbesondere im Pflegebereich liegt der Grund vielmehr darin, dass der Arbeitsmarkt seit langem nicht genügend deutsches Personal bieten kann. In der Pflege wird mittlerweile teilweise mit gezielter Einstellungspraxis daraufhin gewirkt, den Anteil von Migrant/innen nach Möglichkeit zu senken. Als Begründung dient, dass die Situation ab einem bestimmten Anteil von Pflegekräften mit Migrationshintergrund problematisch werde. Es wird angeführt, dass auch deutsche Nutzer ein Anrecht auf ethnospezifische Pflege hätten und dieses Anrecht könne ab einem bestimmten Anteil an Pflegekräften mit Migrationshintergrund nicht verwirklicht werden. In anderen Arbeitsbereichen wird ebenfalls – wie auch in der freien Wirtschaft<sup>5</sup> - auf eine vermeintlich ablehnende Haltung deutscher Nutzer gegenüber Mitarbeiter/innen mit äußerlich erkennbarem Migrationshintergrund hingewiesen, die bei der Stellenbesetzung zu berücksichtigen seien.

Sehr komplex und belastet ist das Thema „Sprache“. (Vorgeblich) mangelnde sprachliche Kompetenz erweist sich als Einstellungs- und Aufstiegshindernis. Einerseits gibt es eine implizite Gleichsetzung von Migrantentstatus und nicht ausreichenden Kompetenzen in der deutschen Sprache. Andererseits gibt es aber auch Strategien von Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund schriftliche Arbeiten in deutscher Sprache und/oder verbale öffentliche Auftritte zu vermeiden. Angebote seitens des Arbeitgebers, die der Steigerung der sprachlichen Kompetenz dienen könnten, unterbleiben mit dem Hinweis, dass es sich um Arbeitskräfte mit einem geringen Qualifikationsniveau und wenig

---

<sup>5</sup> Dazu der sehr erhellende Aufsatz von Gregor Thüsing, Vom Kopftuch als Angriff auf die Vertragsfreiheit, Neue juristische Wochenschrift 2003, S. 405 ff.

Erfahrungen im Lernen handelt. Auf Seiten der Mitarbeiter/innen spielen auch Imagefragen eine Rolle. Die Teilnahme an einem Deutschkurs käme dem Eingeständnis von Defiziten gleich. Es würde bedeuten sich eine Blöße zu geben, wenn man trotz langjährigem Aufenthalt in Deutschland Sprachdefizite hat.

Eine andere Facette der Sprachthematik betrifft die Situationen, in denen Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund in ihrer Muttersprache kommunizieren – sei es als Kolleg/innen untereinander oder im Kontakt mit gleichsprachigen Klient/innen. Derartige Situationen können bei deutschen Mitarbeiter/innen zu Ausgrenzungsempfindungen führen. Es gibt daher Anstrengungen, bei den Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund auf eine „multisprachliche“ Zusammensetzung zu achten, um eine Kommunikation auf Deutsch zu „erzwingen“. Speziell mit Blick auf die Kommunikation mit Klienten in einer Sprache, die selbst nicht verstanden wird, wird die sprachliche Situation von Fachkräften ohne Migrationshintergrund zuweilen auch als fachliche Ausgrenzung erlebt. Dies könnte ein weiterer Grund für die mangelnde Bereitschaft sein, Fachkräfte mit Migrationshintergrund zu beschäftigen.

Erfahrungen mit Sensibilisierungstrainings oder interkulturellem und antirassistischem Training zeigen, dass eine Teilnahme als „outen“ persönlicher Probleme erlebt wird und aus diesem Grunde abgelehnt werden kann. Auch die Befürchtung, die Inanspruchnahme entsprechender Angebote würde als Eingeständnis gewertet, man habe sich jahrelang nicht korrekt verhalten, hält Mitarbeiter/innen von der Teilnahme ab. Ein weiterer Hinderungsgrund ist, dass das Ansinnen zur Teilnahme als Angriff auf die eigene Professionalität gesehen wird. Soweit Interesse an der Durchführung von interkulturellen und antirassistischen Trainings oder Sensibilisierungstrainings besteht, geschieht dies in der Regel im Hinblick auf die Klientel – Migrant/innen als Nutzer der Einrichtung –, nicht aber im Hinblick auf die Kollegen mit ihren unter-

schiedlichen kulturellen Hintergründen.

Hinsichtlich der Hilfe- und Ratsuchenden ist zu konstatieren, dass die sozialen Dienste von Migrant/innen bislang nicht entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung genutzt werden. In der Debatte über den Grad der Integration von Migrant/innen und der Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes spielt deshalb die Öffnung der sozialen Dienste für Migrant/innen<sup>6</sup> eine vergleichsweise große Rolle. In der Altenpflege wird darunter zumeist die Einführung ethnospezifischer bzw. kultursensibler Pflege verstanden. In der Praxis wird das bislang dahingehend verstanden, Migrant/innen durch Mitarbeiter/innen derselben Herkunft versorgen zu lassen, also über Pflegepersonal der entsprechenden Nationalitäten zu verfügen. Im Kindertagesstättenbereich ist das Thema in unterschiedlicher Intensität bereits seit einigen Jahren angekommen. Eine Rolle spielt hier der sinkende Anteil „deutscher“ und der wachsende Anteil von Migrantenkinder. Solange die Einrichtungen mehrheitlich mit deutschen Kindern gefüllt werden können, wird kaum Bedarf zur Auseinandersetzung mit dem Thema gesehen. Es gibt Reaktionen auf Notwendigkeiten, eine offensive Öffnung im Sinne eines Signals nach außen ist jedoch noch die Ausnahme. Im Jugendhilfebereich gibt es eine Reihe spezieller Maßnahmen für Angehörige bestimmter Nationalitäten und für junge Aussiedler. Übergreifende Angebote und eine Öffnung der „regulären“ Einrichtungen der Jugendsozialarbeit und der Jugendhilfe gibt es hingegen kaum.

Ein selbstgewähltes Interesse von Fach-

---

<sup>6</sup> Die Öffnung der sozialen Dienste, der Verwaltungen und anderer Lebens- und Arbeitsbereiche für Migrant/innen wird häufig als interkulturelle Öffnung bezeichnet. Der Begriff Interkulturelle Öffnung ist ein schillernder, oft gebrauchter und bislang nicht einheitlich definierter Begriff. Ihn lediglich auf die Öffnung Migrant/innen gegenüber zu reduzieren, bedeutet eine unzulässige Verengung: Die Interkulturelle Öffnung darf nicht auf eine bestimmte Gruppe zielen, sondern muss ermöglichen, dass alle Menschen und ihre spezifischen Bedürfnisse Beachtung finden.

diensten an einer Öffnung für Migrant/innen ist noch immer selten. Die Fachdienste fürchten bei einer Öffnung möglicherweise um die Gültigkeit ihrer bisherigen fachlichen Routinen, weil bei Migrant/innen unter Umständen andere Hintergründe zu beachten sind. Die bereits vorhandene Öffnung ist daher vor allem der Notwendigkeit zur Reaktion geschuldet. Bei einem hohen Anteil an zugewandelter Wohnbevölkerung im Einzugsbereich wird entsprechend der Stärke des Nachfragedrucks reagiert.

Eine weitverbreitete Begründung, sich nicht öffnen zu müssen, liegt im Hinweis auf die Existenz spezieller Dienste für Migrant/innen. Der Migrationsdienst gilt vielfach als der Dienst, der für eine Rundum-Versorgung der Migrant/innen zuständig ist. Die Regeldienste machen sich dort lediglich nach Bedarf kundig oder verweisen die Ratsuchenden an den Migrationsdienst. Dabei kommt es immer wieder zu Ausgrenzungen und Diskriminierungen, indem Migrant/innen unabhängig vom konkreten Anliegen, das vielleicht bei einem anderen Fachdienst besser aufgehoben wäre, zum Migrationsdienst geschickt werden.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass eine aktive Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in der freien Wohlfahrtspflege bislang noch eine zu geringe Rolle spielt. Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund als Beschäftigtengruppe sind vorrangig dann ein explizites Thema, wenn es gilt, den Bedarfen einer spezifischen Klientel zu entsprechen oder der Arbeitsmarkt für einzelne Berufe Engpässe aufweist. Dies gilt für Kindertagesstätten mit einem hohen Anteil von Migrantenkindern als Nutzende, für die Migrationsdienste mit ihrer spezifischen Klientel sowie für Altenheime und insbesondere Altenpflegeheime, die Probleme haben, den Bedarf an Pflegekräften zu decken. Im Übrigen steht die in der Regel bereits erreichte formale Gleichheit im Vordergrund. Die Notwendigkeit einer gezielten Förderung von Migrant/innen, einer offensiven Personal-

politik und interner Sensibilisierung wird noch zu wenig gesehen.

Der Zugang zu den Diensten und Einrichtungen der Wohlfahrtsverbände steht im Prinzip jedem offen – auch Menschen mit einer anderen als der deutschen Herkunft. Wie sich an dem unterproportionalen Anteil von Nutzer/innen mit Migrationshintergrund ablesen lässt, gibt es aber verdeckte Zugangsbarrieren. Diese Problematik ist bei den Verbänden auch angekommen, wie viele Modellprojekte, Handreichungen und Initiativen zum Thema zeigen.<sup>7</sup> Doch auch wenn die ersten Schritte bereits getan worden sind, es liegt noch ein weiter Weg vor der freien Wohlfahrtspflege, bis ihre Dienste und Einrichtungen gänzlich frei von Zugangsbarrieren und Ausgrenzungsmechanismen sind.

---

<sup>7</sup> z. B.: Memorandum und Handreichung für eine kultursensible Pflege, download:

<http://www.kda.de>; Diskussionspapier: Interkulturelle Öffnung der Dienste und Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes, download:

<http://www.caritas.de/4252.html>; Das Modellprojekt TiK entwickelt Strategien zur interkulturellen Öffnung von Regeldiensten der sozialen Versorgung, download: <http://www.tik-iaf-berlin.de/>; Initiative Berliner Wohlfahrtsverbände zur Interkulturelle Öffnung, download: [http://kv-reinickendorf.drk.de/zfm/fm\\_equal.htm](http://kv-reinickendorf.drk.de/zfm/fm_equal.htm).

## Aktuelles / Kurz berichtet

### Stand der rechtlichen Umsetzung der EU-Richtlinien in Europa

Vera Egenberger, Direktorin des Europäischen Netzwerks gegen Rassismus (ENAR) erläuterte in einer internationalen Konferenz, Ende Januar 2003 in Berlin, den Sachstand zur Umsetzung der EU-Richtlinie zur Bekämpfung rassistischer Diskriminierungen. Bis zum Jahr 2002 hätte es in der Mehrzahl der EU-Mitgliedsstaaten keine spezifische rechtliche Basis für die Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft gegeben, mit denen die Mindestbedingungen der EU-Richtlinien erfüllt würden. Vorhandene Gesetze deckten nicht alle Lebensbereiche ab. Weiter erläuterte sie den hier dokumentierten Stand der Umsetzung zum aktuellen Zeitpunkt (Übersetzung<sup>1</sup>):

#### Österreich:

Nach den Schwierigkeiten mit der Regierungskoalition in Österreich Ende 2002, muss die neue Regierung nun einen Vorschlag bearbeiten, der von der alten Regierung erarbeitet wurde, und sie muss ein Anti-Diskriminierungs-Gesetz annehmen, das in Übereinstimmung mit der Race Equality Directive (RED) steht.

#### Belgien:

Bereits vor Inkrafttreten der EU-Richtlinien bestand angemessene Anti-Diskriminierungs-Gesetzgebung. In einem gemeinsamen Gesetz wurden die Race Equality Directive und die Beschäftigungsrichtlinie miteinander kombiniert. Dieses Gesetz wurde vom Parlament im Dezember 2002 angenommen.

#### Dänemark:

Die dänische Regierung setzte im Spätsommer 2002 eine Expertenkommission ein, um die Entwicklung eines Anti-Diskriminierungsgesetzes zu prüfen. Die Kommission setzte sich zusammen aus

Vertreten der unterschiedlichen betroffenen Ministerien, Sozialpartnern, NGO's und hatte die Aufgabe entweder ein neues Gesetz vorzuschlagen oder angemessene Vorschläge zu entwickeln, um bestehende Gesetze zu verändern. Die zweite Variante wurde gewählt. Jetzt ist es Aufgabe der Regierung einen Gesetzesvorschlag einzubringen, was bisher noch nicht geschehen ist.

#### Finnland:

Ein Vorschlag an die aktuelle Regierung, den eine Gruppe Rechtsexperten und NGO's erarbeitet hatten, wurde dem Parlament im Dezember 2002 vorgelegt. Da Finnland im März 2003 seine Regierung wählen wird, ist nicht klar, ob das Gesetz noch vor der Wahl verabschiedet werden wird. In dem Vorschlag finden sich Änderungen existierender Gesetze.

#### Frankreich:

Schon vor der Verabschiedung der beiden Richtlinien auf EU Ebene verfügte Frankreich über eine ausführliche Gesetzgebung zu Diskriminierung aufgrund der Rasse und ethnischen Herkunft, sowohl im Strafrecht als auch im Zivilrecht. Es ist jedoch Fakt, dass etliche Gesetze in Bezug auf Diskriminierung in unterschiedliche Teile aufgesplittet sind, was es zu diesem Zeitpunkt schwierig macht festzustellen ob alle Punkte der Richtlinien tatsächlich berücksichtigt sind.

#### Deutschland:

Eines der Ministerien, die für die Umsetzung der RED zuständig ist, hat Anfang 2002 einen Gesetzentwurf vorgelegt, der nur einen spezifischen Aspekt der erforderlichen Gesetzgebung abdeckt. Dieser Entwurf wurde wieder verworfen, da eine Annahme zu nahe an der Bundestagswahl gelegen hätte. Im Anfang 2003 wurde eine Arbeitsgruppe von den beiden betroffenen Ministerien mit dem Entwurf eines neuen Gesetzes beauftragt. Der Entwurf sollte im März 2003 vorliegen. Der Dialog mit den NGO's, wie er in den Richtlinien vorgeschrieben ist, wurde bei einer Gelegenheit

<sup>1</sup> Übersetzung: Ulrike Wheeler, Referat Migrationspolitik, des DGB-Bundesvorstandes

aufgenommen, als der erste Gesetzentwurf vorgebracht wurde. NGO's haben gemeinsam mit Regierungsstellen eine Arbeitsgruppe beim Forum gegen Rassismus eingerichtet. Sie hat die Aufgabe, die Umsetzung der EU-Richtlinien zu begleiten sowie Betroffene und Öffentlichkeit zu informieren.

#### Griechenland:

Es scheint, dass Griechenland bisher noch nicht mit der Umsetzung der Richtlinien begonnen hat.

#### Irland:

Das betreffende Ministerium hat angekündigt, die bereits bestehende Gesetzgebung zu prüfen, ob sie mit den Richtlinien überein stimmt. Schriftliche Stellungnahmen von NGO's wurden angefordert. Im Moment sind die ersten Vorbereitungen für einen Gesetzentwurf getroffen.

#### Italien:

Es scheint, dass die italienische Regierung im Moment einen Entwurf vorbereitet, der die Richtlinien umsetzen soll. Einen offiziellen Gesetzentwurf gibt es noch nicht.

#### Luxemburg:

Luxemburg setzt die Richtlinien scheinbar noch nicht um.

#### Niederlande:

Das zuständige Ministerium hat einen Vorschlag vorgelegt, der nur im Parlament, im Januar 2003, diskutiert wurde, da die Wahlen keine schnellere Entwicklung zugelassen haben. Zu diesem Zeitpunkt hatten die NGO's die Möglichkeit ihre Kommentare zu dem Vorschlag einzubringen.

#### Portugal:

Es scheint, dass Portugal bisher noch nicht mit der Umsetzung der Richtlinie begonnen hat.

#### Spanien:

Obwohl es keinen öffentlichen Entwurf gibt, hat es den Anschein, dass die zuständigen Ministerien z. Z. einen Gesetzentwurf erarbeiten.

#### Schweden:

Die schwedische Regierung hat drei neue Gesetze vorgelegt, in Ergänzung zu den bestehenden Antidiskriminierungsgeset-

zen, um die Auflagen der Richtlinien zu erfüllen. Es ist beabsichtigt, drei Vorschläge im Juli 2003 im Parlament vorzulegen. Im Moment beabsichtigt die schwedische Regierung eine Prüfung durchzuführen, um die bereits bestehende und die neue Antidiskriminierungsgesetzgebung in einem Gesetz zusammen zu fassen. Ergebnisse dieser Prüfung werden im Jahr 2005 erwartet.

#### Großbritannien:

Großbritannien war eines der ersten Länder, die den Überarbeitungsprozess in Gang gesetzt haben, und dass obwohl sie bereits über eine breit angelegte Antidiskriminierungsgesetzgebung verfügten, noch bevor die Übernahme der Richtlinien notwendig wurde. Das Home Office hat einen ausführlichen Beratungsprozess mit den NGO's eingeleitet, bestehend aus drei Stufen in denen weitreichende Vorschläge an die NGO's weitergeleitet wurden und diese ihre Empfehlungen abgeben konnten. Es scheint, dass dieser Beratungsprozess als gutes Beispiel auch in den anderen Mitgliedstaaten eingesetzt werden kann. Die abschließenden Beratungen mit den NGO's sind so gut wie beendet. Der Vorschlag wird z. Z. im Parlament diskutiert.

### **Für eine gemeinsame Umsetzung der beiden EU-Antidiskriminierungsrichtlinien**

#### **Eckpunkte des Lesben- und Schwulenverbandes in Deutschland**

Das generelle Benachteiligungsverbot muss breit angelegt werden und alle in Art. 13 EG-Vertrag enthaltenen Merkmale einbeziehen, fordert der Lesben- und Schwulenverband in seinen im Februar 2003 veröffentlichten Eckpunkten zur Umsetzung der EU-Richtlinien. In dem Papier werden Forderungen für die Umsetzung für ein zivilrechtliches (Kapitel 1) und ein arbeitsrechtliches (Kapitel 2) Antidiskriminierungsgesetz erhoben. Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgrundsatz dürften nur dann zugelassen werden, wenn sie nicht Ausdruck des persönlichen Gutdünkens seien, sondern einen direkten Bezug zum

Rechtsgeschäft hätten, heißt es in Kapitel 1.

Die Stellungnahme weist darauf hin, dass im Arbeitsrecht, u.a. durch die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes das Merkmal „sexuelle Identität“ bereits in das Diskriminierungsverbot aufgenommen worden sei, in anderen Bereichen ein Benachteiligungsverbot fehle. Außerdem seien Veränderungen bei der Hinterbliebenenversorgung, im Beamtenrecht und bei den gesetzlichen Rentenversicherungen notwendig.

Die Eckpunkte finden sich auch im Internet unter [www.lsvd.de/antidiskriminierung](http://www.lsvd.de/antidiskriminierung).

## Beamtenrecht

### Als griechische Staatsbürgerin Beamtin im Bürgeramt einer deutschen Stadt

Ndina Kiriazis Wunschtraum war, Beamtin in einer deutschen Verwaltung zu werden. Ndina Kiriazi ist in Hürth bei Köln geboren und in Brühl bei Köln aufgewachsen. Nach einem Praktikum während der 9. Klasse stand für sie fest: „Ich will Beamtin werden.“ Denn die Büroarbeit und der Kontakt mit den Besucherinnen und Besuchern im Bürgeramt hatte ihr sehr gut gefallen. Deshalb bewarb sie sich als Auszubildende für den mittleren, nicht technischen Dienst. Doch eine Voraussetzung fehlte ihr, dachte sie: die deutsche Staatsbürgerschaft.

Doch ein kompetenter Berufsberater des Arbeitsamtes erklärte ihr, dass sie als Bürgerin aus einem EU-Mitgliedsstaat gar nicht die deutsche Staatsbürgerschaft haben muss. Sie konnte Griechin bleiben. In der Ausbildung wurde um ihre Sonderstellung wenig Aufhebens gemacht. Ihr besonderer Status erwies sich sogar als vorteilhaft. Glücklicherweise waren zum Beispiel die Besucher griechischer Abstammung, dass sie sich im Bürgeramt an jemanden mit ihrer Sprache wenden konnten. Nach ihrer Ausbildung wurde sie im benachbarten Wesseling als erste EU-Bürgerin Beamtin. Da in der Presse über sie berichtet wurde, wusste auch die griechische Bevölkerung in Wesseling bald, an wen sie sich wenden

konnte. Eine Sonderstellung will Ndina Kiriazi gar nicht haben: Sie möchte, dass mehr EU-Staatsbürger in einer deutschen Verwaltung Beamte werden.

Zum rechtlichen Hintergrund: EU-Bürger dürfen grundsätzlich in jedem Staat der Europäischen Union als Beamte arbeiten (nach EU-Verordnung Nr. 1408 von 1971 die Freizügigkeit innerhalb der europäischen Union betreffend). Dieses Recht ist u. U. durch nicht ausreichende Ausbildung eingeschränkt. Im Fall von Ndina Kiriazi griff jedoch das Landesbeamtengesetz Nordrhein-Westfalen von 1995. Dies sagt in § 7, Absatz 1, Nr. 1, dass Beamter werden kann, wer entweder deutscher Staatsbürger ist oder Staatsangehöriger eines EU-Staates.

Quelle: Kompetenz in Aus- und Weiterbildung Info-Brief Frühjahr 2001, Seite 12

### Leben ohne Rassismus – Antidiskriminierungsgesetz jetzt

Die Antidiskriminierungsbüros NRW fordern die Bundesregierung auf, die EU-Richtlinien umzusetzen. Für die Verabschiedung eines Bundesgesetzes zum Schutz vor rassistischer Diskriminierung sammeln sie landesweit Unterschriften. Die Unterschriftenkampagne, die vom Anti-Rassismus Informationszentrum, ARIC-NRW koordiniert wird, steht unter dem Motto „Leben ohne Rassismus – Antidiskriminierungsgesetz jetzt“.

Ein Antidiskriminierungsgesetz sei kein Allheilmittel, ein solches Gesetz könne aber deutlich machen, dass Diskriminierung gesellschaftlich geächtet werde und im Widerspruch zu den Menschenrechten stehe, heißt es im Aufruf.

Kontakt:  
ARIC-NRW e.V.  
Gravelottestr. 18  
47053 Duisburg  
Tel.: 0203 / 9551570  
Internet: [www.nrwgegendiskriminierung.de](http://www.nrwgegendiskriminierung.de)

## **Forderungen des Netzes gegen Rassismus, für gleiche Rechte**

Die Bundesregierung und die im Bundestag vertretenen Parteien sind aufgefordert, fristgerecht ein umfassendes Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsgesetz zu verabschieden, heißt es in einem im April 2003 erstellten Forderungspapiers des Netzes.

Besonders hervorgehoben wird die besondere Notwendigkeit, von Diskriminierung Betroffene zu unterstützen. Dies ist durch die in der EU-Richtlinie enthaltene Stelle geschehen, aber auch durch einen Ausbau von Antidiskriminierungsbüros und die Verpflichtung aller Betriebe sowie der privaten und öffentlichen Dienstleistungserbringern zur Einrichtung von Gleichbehandlungsbeauftragten.

Grundsätzlich abgelehnt wird die Verwendung des Begriffs „Rasse“ in einem Antidiskriminierungsgesetz. „Dieser Begriff ist wegen seiner im deutschen Sprachraum üblichen Verwendung als biologische Kategorie Teil des Problems“, heißt es in den grundsätzlichen Bemerkungen.

Kontakt:

Netz gegen Rassismus, für gleiche Rechte  
Koordination: DGB-Bundesvorstand, Referat Migration

E-Mail: [ulrike.wheeler@bvv.dgb.de](mailto:ulrike.wheeler@bvv.dgb.de)

## **Thema der nächsten Ausgabe**

In der nächsten Ausgabe des Info-Briefs werden wir uns intensiver mit Sachstand der rechtlichen Umsetzung der EU-Richtlinien beschäftigen. Derzeit liegt noch kein Entwurf für ein Antidiskriminierungsgesetz vor.

Die in dieser Ausgabe des Info-Briefs begonnene Darstellung guter Beispiele für die Gleichbehandlung in einzelnen Bereichen soll fortgesetzt werden. Geplant ist u.a. ein Artikel zum Bildungsbereich.

Außerdem sollen weitere Projekte und Aktionen zur Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung vorgestellt werden. Daher werden alle Organisationen, Stellen, Vereine und Initiativen gebeten, ihre Projekte kurz zu beschreiben.

## Projekte

Die Beseitigung von Vorurteilen, Rechtsextremismus, Antisemitismus und Diskriminierung ist ohne das Engagement von Organisationen und Initiativen nicht zu erreichen. Projekte unterschiedlicher Zielsetzung und Formen tragen dazu bei. Sie erhalten häufig nicht die öffentliche Aufmerksamkeit. An dieser Stelle werden Projekte kurz beschrieben. Weitere Informationen können direkt angefordert werden.

### Miphgasch/Begegnungen e.V.

MIPHGASCH/BEGEGNUNG e.V. ist ein 1995 gegründeter Verein, der Brücken zwischen nichtjüdischen und jüdischen Jugendlichen bauen will. Die Jugendgeschichtswerkstatt ist ein Projekt dieses Vereins.

Die Jugendgeschichtswerkstatt hat als eine außergewöhnliche Aktion den Ausschluss jüdischer Bürger aus dem öffentlichen Leben in der Nazi-Zeit szenisch dargestellt: am 26. Januar 2001 hat die Jugendwerkstatt ganztags eine Aktion in der S-Bahn Strausberg-Spandau durchgeführt (die sogenannte "Fahrende Ausstellung"). Jüdischen Bürgern war 1942 die Benutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln verboten. Diese Form des Ausschlusses vom öffentlichen Leben hat vielen Nutzern der S-Bahn am 26. 1. die alltäglichen Lebensbedingungen der jüdischen Bürger vor Augen geführt, sie nachdenklich gemacht und so neue Zugänge zum Thema eröffnet. Gestaltet wurde die "Fahrende Ausstellung" von Schülergruppen ab der 6. Klasse. Als Gäste nahmen u.a. Zeitzeugen teil.

Anschrift:  
Samariterstr. 27  
10247 Berlin  
Tel.: 030 - 47 47 48 05  
E-mail: [miphgasch@gmx.de](mailto:miphgasch@gmx.de)  
Internet: <http://www.miphgasch.de/>

### Internetprojekt „Heimat in Deutschland“

In Zusammenarbeit mit verschiedenen renommierten Verlagen (Klett-, Langenscheidt-Verlag u.a.) und Institutionen (Goethe-Institut, Inst. für Erwachsenenbildung, Inst. für Interkulturelle Kommunikation) sowie dem Sprachverband setzte die Redaktion „Heimat in Deutschland“ eine 1993 herausgegebene Broschüre in das Internet-Projekt um. Auf der Webpage werden überwiegend Aspekte des Umgangs mit Fremdenfeindlichkeit, Gewalt gegen Ausländer und Antisemitismus thematisiert; in Form von kurzen Artikeln, historischen und statistischen Daten, Informationen zum Ausländerrecht, Portraits über in Deutschland lebende und arbeitende Ausländer, Fakten gegen Vorurteile, Glossar und weiterführende Links zu Themen der Ausländerintegration u.v.m. Ziel ist es, durch solch umfangreichen Informationen die Angst vor dem Fremden zu nehmen, Fragen zur Zuwanderung und Ausländerrecht zu klären und eine positive Perspektive des Zusammenlebens zu vermitteln.

Das Internet-Projekt fungiert als Vermittlungsstelle für detaillierte Informationen. Auch dass man sich interaktiv am Inhalt der Seite beteiligen kann ist durchaus positiv. Diese Informationen für den Unterricht zur Verfügung zu stellen ist nützlich, doch wird nicht ersichtlich, wie weit Schulen davon profitieren.

[www.heimat-in-Deutschland.de](http://www.heimat-in-Deutschland.de)

### AIZAN

#### - FRAUENLADEN DER DEUTSCH-AUSLÄNDISCHEN BEGEGNUNGSTÄTTE / DAB ST. PAULI

AIZAN versteht sich als internationaler Frauenladen, der offen für alle Frauen ist. Dabei liegt der Schwerpunkt auf der Arbeit mit Migrantinnen der ersten Generation, da sie als Frauen und Fremde in der Gesellschaft doppelte Formen von Diskriminierung und Benachteiligung erleben. Viele

der eingewanderten Frauen fühlen sich durch diskriminierende Erlebnisse ausgegrenzt und in ihrer jetzigen Lebensumwelt durch die deutsche Gesellschaft nicht erwünscht, obwohl sie schon seit vielen Jahren hier leben.

In einer Zeit, in der Fremdenfeindlichkeit und Gewalt gegen Frauen immer stärker zunehmen und die AusländerInnengesetze verschärft werden, setzt sich der Frauenladen AIZAN mit seiner Arbeit gegen derartige Entwicklungen ein. Er ist für die Frauen ein Treffpunkt, in dem sie sich austauschen und gemeinsam Handlungsperspektiven entwickeln können. AIZAN versucht die Migrantinnen und Flüchtlinge darin zu unterstützen, sich in dieser für sie fremden Gesellschaft zurechtzufinden und ihr Leben selbst in die Hand zu nehmen.

Außerdem ist AIZAN eine sozialberaterische Stelle, an die sich Frauen mit Fragen zum Sozial- und Aufenthaltsrecht, zu Wohnangelegenheiten, Erziehung, Schulsystem, Ausbildungsmöglichkeiten und Arbeitslosigkeit und mit familiären und alltäglichen Problemen wenden können. Die Beratung findet in türkischer, kurdischer, iranischer, spanischer, englischer und deutscher Sprache statt.

Anschrift:  
Rendburger Straße 10  
20359 Hamburg  
Tel.: 040 – 3192730

## **Girls Act – Antirassistische Mädchenprojekte im Rampenlicht**

Der Mädchentreff Bielefeld will insbesondere Mädchen „mit Migrationshintergrund“ (zwischen 10-20 Jahren) und, quasi im Gegensatz dazu, auch Mädchen gleichen Alters, die Diskriminierungen ausüben, ansprechen und beide Gruppen dazu motivieren, sich in kreativer Art und Weise mit den Themen Rassismus und Ausgrenzung auseinander zu setzen.

Diese Begegnung zwischen Opfern und Täterinnen findet in diversen Workshops statt (brasilianischer Tanz-Kampfkunst-Kurs, Rap/HipHop- und Theaterkurs), sowie auf Stadteilfesten, bei denen die Mäd-

chen zum einen mit Darbietungen auftreten, auf der anderen Seite aber auch ihren politischen Forderungen Ausdruck verleihen können.

Bei allen Projekten haben die Mädchen den Inhalt betreffend ein großes Mitspracherecht, damit es nicht „so wie in der Schule“ ist.

Anschrift:  
Mädchentreff Bielefeld  
Alsenstraße 28  
33602 Bielefeld  
E-Mail: [kontakt@maedchentreff-bielefeld.de](mailto:kontakt@maedchentreff-bielefeld.de)  
Internet: [www.maedchentreff-bielefeld.de](http://www.maedchentreff-bielefeld.de)

## **Ausländerrat Dresden e.V.**

Das Programm des Verein Ausländerrat Dresden e.V. umfassend alle kulturellen Bereiche. Der Verein ist an vielen Projekten beteiligt, die neben dem Verständnis und der Akzeptanz anderer Kulturen vor allem die Sensibilisierung der Öffentlichkeit für Probleme von Migranten zum Ziel hat.

Die vielen Veranstaltungen, die der Ausländerrat anbietet, finden im Internationalen Begegnungszentrum IBZ statt, das der Ausländerrat gegründet hat. Dort wird sowohl Jugendarbeit mit den Projekten „Come together“ und „Karawane“ geleistet, als auch alltägliche Kulturarbeit in Tanz-, Sport-, Koch- und Trommelgruppen u.v.m. Insgesamt finden im IBZ monatlich etwa 130 Veranstaltungen bzw. Kurse statt.

Mittlerweile wurde das Angebot auch erweitert auf deutsche und arabische Sprachkurse. Der Ausländerrat unterhält im IBZ auch eine Beratungs- und Betreuungsstelle für Migranten. Ebenso betreibt er ein Asylbewerberheim, in dem Sprach- und PC Unterricht, Sport, Nachhilfeunterricht für Kinder und Kultur- und Kinderprogramme angeboten werden, an denen sich die Hausbewohner beteiligen.

Dazu bietet der Ausländerrat seit nunmehr 12 Jahren die „Interkulturellen Tage“ an, an denen sich über 30 Vereine und Organisationen mit über 70 Veranstaltungen beteiligen. Zudem wird vom Ausländerrat der jährliche Gomondai-Gedenktag in Er-

innerung an den 1991 getöteten Mosambikaner Jorge Gomondai veranstaltet.

Kontakt:  
Nabil Yacoub  
Ausländerbeirat Dresden e.V.  
Internationales Begegnungszentrum  
Heinrich-Zille-Straße 6  
01219 Dresden  
Tel.: 0351 – 43637 – 21  
E-Mail: auslaenderbeirat-dresden@t-online.de

## Medienprojekt Wuppertal e.V.

### Projekt: „in or between“

Das Medienprojekt Wuppertal hat im Rahmen des Videofilmzyklus „Interkulturelles Zusammenleben“ fünf Dokumentarfilme produziert. Erarbeitet wurden die Filme von Jugendlichen unter Anleitung/Hilfe der Medienpädagogen des Medienprojekts – Motto des Projekts ist: Jugendliche klären am besten Jugendliche auf. Die Filme werden bundesweit an Schulen, in Jugendeinrichtungen und in Beratungsstellen als Aufklärungsmittel verwendet. Die Filme behandeln die Themen Kopftuch tragen von muslimischen Frauen, Drogenkonsum nicht-deutscher Jugendlicher, Voreheliche Beziehungen und Sexualität eingewanderter Mädchen, Diskriminierung von schwarzen Jugendlichen und Zusammenleben von Jugendlichen unterschiedlicher Kulturen in Israel und Deutschland. Besonders hervorzuheben sind die Filme zur Diskriminierung der schwarzen Jugendlichen und über das Zusammenleben von Jugendlichen unterschiedlicher Kulturen. Ersterer zeichnet sich vor allem dadurch aus, dass die Jugendlichen authentisch sind und man die Informationen aus erster Hand bekommt. Es geht um den alltäglichen Rassismus, den die Jugendlichen ertragen müssen. Es ist gut herausgearbeitet, wie die selbstbewussten schwarzen Jugendlichen über Äußerungen und diskriminierende Vorfälle denken. Die Jugendlichen sprechen aber auch über Religion, die eigene Identität als Schwarze, den Umgang der „zivilisierten Welt“ mit dem Thema Kolonialismus und auch die Einstellung der Medien zu den Entwicklungsländern. Ebenfalls sehr gut ist „in or

between“, der Film über das Zusammenleben verschiedener Kulturen. Mittelpunkt des Films sind acht Jugendliche aus Deutschland und Israel mit und ohne Migrationshintergrund. Es kommen viele Unterschiede zum Ausdruck, was die Themen Heimat, Vaterland, Kultur und Religion angeht. Aber es werden auch spezielle Probleme von Jugendlichen angesprochen. Gerade diese sollen zum Nachdenken anregen und auf Probleme hinweisen, die eventuell Kulturkreis-spezifisch sind und ernsthafte Probleme darstellen, sobald man sie anderswo vertritt (Bsp. Sexualität und Liebe im Islam). Die Jugendlichen erklärten sich bereit, auch andere Religionen kennen zu lernen und sie äußerten ihre Eindrücke dazu.

Die Filme sind sehr professionell gemacht und die Probleme sind sehr gut herausgearbeitet. Die Filme leben natürlich auch von den teilweise sehr guten Statements der Protagonisten, die zum Überdenken der eigenen Einstellung anregen sollen. Der Film lässt sich sicherlich sehr gut in den Unterricht einbauen, gerade weil sich Jugendliche äußern und man ihnen die Problematik auch „abkauft“. Man kann nach dem Anschauen der Filme sehr gut die einzelnen Standpunkte aufgreifen und diskutieren. Ein überzeugendes Konzept und ein ebenso überzeugendes Ergebnis, von dem man sich auch vorstellen könnte, dass es auf einem Fernsehkanal ausgestrahlt wird.

Kontakt:  
Medienprojekt Wuppertal e.V.  
Jugendvideoproduktion und -vertrieb  
Norbert Weinrowsky  
Hofaue 55  
42103 Wuppertal  
Telefon: 0202-5632647

### Wir stehen auf ... Toleranz Kampagne der IG BCE Jugend

Die Jugend der IG Bergbau, Chemie, Energie führt eine bundesweite Kampagne für mehr Toleranz, gegen Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung. Die Kampagne beschränkt sich

nicht nur auf den Jugendbereich sondern die gesamte Organisation ist aufgerufen, sich zu beteiligen.

Am 1. Mai 2002 startete ein Kreativwettbewerb. Ziel ist möglichst viele Projekte zu initiieren, die auf unterschiedliche Weise das Motto umsetzen. In der Ausschreibung heißt es: „Die Umsetzungsart ist völlig frei. Baut eine Skulptur für das Betriebsgelände, dreht einen Videofilm über die Geschichte eurer Stadt, initiiert eine Solidaritätsaktion eures Jugendheimes in andere Länder, führt für die Schule ein Theaterstück auf, gestaltet eine Homepage, einen Kalender oder ein Plakat, verhandelt eine Antidiskriminierungsvereinbarung ...“

Die Jury, bestehend aus Serdar Somuncu, Schauspieler, Wolfgang Thierse, Bundestagspräsident und Sigurd Hermes, Leiter des kommunalen Kinos in Hannover werden die Projektvorschläge bewerten. Insgesamt steht ein Preisgeld in Höhe von 13.000 € zur Verfügung. Die Anmeldung und weitere Infos über die Kampagne gibt es im Internet.

Kontakt:  
IG BCE – Abt. Jugend  
Königsworther Platz 6  
30167 Hannover  
Tel.: 0511/76 31 - 219  
Internet: [www.wirstehnauftoleranz.de](http://www.wirstehnauftoleranz.de)

## **Interkulturelle Öffnung der Ämter und Betriebe der Stadt Frankfurt/Main**

Das Projekt der VHS Frankfurt, das über das XENOS-Programm unterstützt wird, hat die Verbesserung der Ausbildungssituation von Migrantinnen und Migranten zum Ziel. An ausgewählten Schulen werden jugendliche mit Migrationshintergrund ausgewählt, die eine Ausbildung aufnehmen wollen und mittels Patenschaften begleitet. Außerdem werden interkulturelle Trainings mit den Beschäftigten der städtischen Verwaltung und städtischen Betrieben durchgeführt. Wesentliches Element ist die Analyse von Hindernissen beim Zugang zur Ausbildung und die Entwicklung von Lösungsansätzen.

Das Projekt läuft noch bis zum 30.09.2004.

Kontakt:  
VHS Frankfurt/Main  
Barabara Cakir-Wahl  
Tel.: 069/212 38 376  
E-Mail: [barbara.cakirwahl@vhs.stadt-frankfurt.de](mailto:barbara.cakirwahl@vhs.stadt-frankfurt.de)

## **Zeichen setzen! Integration macht Schule**

Das Projekt der Stiftung Deutsche Wirtschaft und der Deutschen Bahn AG will rechtsextremer und fremdenfeindlicher Gewalt, Intoleranz, Diskriminierung und Benachteiligung an (Berufs-) Schulen präventiv entgegen wirken. Durch inhaltlich aufbauende Qualifizierungsmodule für alle Akteure in Schule und Ausbildung soll eine aktive Auseinandersetzung mit dem Thema ermöglicht werden. Hierfür sollen außerdem geeignete Lehr- und Lernmaterialien für den bundesweiten Einsatz entwickelt werden. Im Rahmen des Projektes wird besonderer Wert auf Prävention und Unterstützung der ausländischen Jugendlichen in der Phase der Berufswahlorientierung gelegt. Das Projekt läuft noch bis 30.09.2004.

Kontakt:  
Stiftung deutsche Wirtschaft/Bahn-AG  
Marika Müller/Sabine Lorenz  
E-Mail: [schulewirtschaft@sdw.org](mailto:schulewirtschaft@sdw.org)

## **Boxenstopp**

Das Projekt ‚Boxenstopp‘ zielt auf einen Abbau von jugendlicher Gewaltbereitschaft und Fremdenfeindlichkeit sowie der Förderung der beruflichen Integration von Jugendlichen. In Antiaggressivitäts- und Coolness-Trainings werden Jugendliche direkt mit ihren Taten konfrontiert. Es soll ihnen bewusst werden, dass sie Täter sind. Ein weiterer Schritt ist, dem Opfer gegenüber zu treten und das Geschehene zu reflektieren. Zusätzliche Provokationsübungen sollen die Frustrationstoleranz steigern. Alle Trainings haben das Ziel, dass die Jugendlichen Verantwortung für ihr Handeln übernehmen und damit „gesellschaftsfähig“ werden.

Zur Belohnung fasziniert BOXENSTOPP die Jugendlichen mit attraktivem Mo-

torsport: Karttracing fördert nicht nur das Selbstbewusstsein und die Ausdauer der beteiligten Jugendlichen, es weckt auch ihre Eigeninitiative und Kreativität. Die zu übernehmende Reparatur und Wartung der Karts stärkt ihr Verantwortungsbewusstsein und das Teamgefühl – alles notwendige Voraussetzungen, damit sie zukünftig ihr Leben besser meistern können.

Ansprechpartner:  
Caritasverband für Brandenburg e.V.  
Dr. Stefan Schanzenbächer, Projektleiter  
Gürtelstraße 7  
13088 Berlin  
Tel.: 030 96253939  
<http://www.boxenstopp.org>

## **Gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit**

Ziele des Projekts sind Abbau von Fremdenfeindlichkeit und rassistischer Tendenz, Förderung von Toleranz und vorurteilsfreiem Umgang miteinander und Motivation und Förderung von ausländischen und einheimischen Jugendlichen in Hinblick auf die Aufnahme einer beruflichen Ausbildung oder Weiterbildung. Zielgruppen sind Auszubildende in Betrieben, Schüler in Berufsschulen, Schüler der Abschlussklassen von allgemeinbildenden Schulen, Teilnehmer an berufsvorbereitenden Maßnahmen und als Multiplikatoren: Lehrer, Eltern, Ausbilder, Arbeitgeber, Vereine, Behörden und andere Interessierte. Es werden Veranstaltungsreihen, Workshops und Trainings in Schulen, Betrieben, Vereinen und anderen Institutionen durchgeführt und Konzept für die Multiplikatorenschulungen entwickelt. Weiter gibt es gemeinsame Projekte und Aktivitäten von einheimischen und ausländischen Jugendlichen, z.B. Kunstprojekte, Kulturprojekte, Aktionen, Feste, Sport.

Ansprechpartner:  
Caritasverband für die Region Saar-Hochwald e.V.  
Geschäftsstelle Saarlouis  
Lisdorfer Straße 13  
66740 Saarlouis  
Tel.: 06831 73437

## **‘Dem Fremden begegnen‘ - Jüdisches Leben in der Lausitz**

In diesem Projekt sollen Geschichte und Geschichten des jüdischen Lebens in der Region zusammengetragen werden. An den Standorten Görlitz und Cottbus werden Gruppen von je zwölf jungen Menschen unter der Anleitung eines Sozialpädagogen und eines Historikers das jüdische Leben der Stadt und des Umlandes untersuchen. Es werden Jugendliche tätig, die trotz Berufsausbildung keine Chance auf dem regionalen Arbeitsmarkt haben. Sie erhalten so die Möglichkeiten, Berufserfahrung zu sammeln, einer sinnvollen Aufgabe nachzugehen und Zusatzqualifikationen zu erwerben. Das Selbstwertgefühl der Jugendlichen und die sozialen Kompetenzen werden durch Teamarbeit und ergebnis-orientierte Aufgaben gefördert. Das Wissen über die regionale Geschichte soll durch die Qualifizierung verbessert werden. Es wird ein verdrängter und vergessener Teil der Vergangenheit der Lausitz, der den meisten Menschen in der Region unbekannt ist, zusammentragen und aufarbeiten.

Die Ergebnisse der Arbeit werden so aufbereitet, dass sie eine breite Öffentlichkeit erreichen. Dies geschieht durch ein Video, durch Wanderausstellungen, durch Veröffentlichungen und durch Themenangebote an Schulen, in Jugendtreffs, Jugendverbänden und Jugendbildungseinrichtungen. Besonders Kinder und Jugendliche sollen über das friedliche und kooperative Zusammenleben unterschiedlicher Kulturen und Religionen in der Geschichte ihrer Heimat informiert werden, um Ängste und Vorurteile abzubauen.

Ansprechpartner:  
Caritasverband der Diözese Görlitz e.V.  
Andrè Schneider, Koordinator  
Adolph-Kolping-Str. 15  
03046 Cottbus  
Tel.: 0355 3806513

## Handlungskonzept zur Integration Jugendlicher mit Migrationshintergrund in Arbeit und Ausbildung<sup>1</sup>

Im Mai 2002 haben Hamburger Unternehmen gemeinsam mit dem DGB, Ver.di, IG Metall, dem Arbeitsamt Hamburg und dem Senat vereinbart, sich aktiv um junge Migrantinnen und Migranten beim Zugang zur beruflichen Ausbildung zu bemühen. Ziel der Vereinbarung ist die Verbesserung der Ausbildungssituation von jungen Migrantinnen und Migranten. Dazu werden Informationsmaterialien erstellt, Schülerpraktika organisiert und betriebliche Einstellungstests auf mögliche Hürden überprüft. Außerdem sollen bei beteiligten Unternehmen Ausbildungsstellen für Jugendliche mit Migrationshintergrund reserviert werden.

Kontakt:  
DGB-Hamburg  
Hüseyin Yilmaz  
Besenbinderhof 60  
20097 Hamburg  
E-Mail: [hueseyen.yilmaz@dgb.de](mailto:hueseyen.yilmaz@dgb.de)

## Interkulturelles Training in Schule, Ausbildung, Beruf und Freizeit

Das Projekt der Stiftung evangelische Jugendhilfe will durch die Förderung interkultureller Kompetenzen zur Reduzierung fremdenfeindlicher Haltungen beim Übergang von Schule in den Beruf beitragen. Neben der Sensibilisierung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für die interkulturelle Arbeit besteht die Besonderheit des Projektes in der Bildung eines Pools von Expertinnen und Experten mit Migrationshintergrund, die als Referentinnen und Referenten in der Jugendarbeit tätig werden.

Kontakt:  
Stiftung evangelische Jugendhilfe  
Claudia Theune,  
Tel.: 0340/661270  
E-Mail: [info-de@stehj.de](mailto:info-de@stehj.de)

<sup>1</sup> DGB-Bildungswerk 2002; Handreichung „Aktiv gegen Rassismus – Aktionsformen für die Arbeitswelt“. In der Handreichung werden unterschiedliche Aktionen, Projekte und Vereinbarungen vorgestellt.

## Trainings für Toleranz und Weltoffenheit

Für das von der Landesarbeitsgemeinschaft für politisch-kulturelle Bildung in Brandenburg e.V. zwischen 2000 und 2002 durchgeführte Projekt liegt jetzt eine Abschlussdokumentation vor. Sie kann als PDF-Datei über die Internetseite abgerufen werden.

Ziel des Projektes war, durch Weiterbildung Toleranz und Weltoffenheit gerade auf der kommunalen Ebene zu fördern. Die Auswertung wurde begleitet von IDA.

Auch nach Abschluss des Modellprojektes werden weiterhin Seminare und Trainings von den Projektpartnern angeboten.

Kontakt:  
Landesarbeitsgemeinschaft für politisch-kulturelle Bildung in Brandenburg e.V.  
Kiezstraße 16  
14467 Potsdam  
Tel.: 0331 / 7408917  
[www.lag-brandenburg.de](http://www.lag-brandenburg.de)

## Fortbildung zur Förderung interkultureller Beratungskompetenzen für im psychosozialen Bereich tätige Führungskräfte in der Stadt Leipzig

Die wenigsten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Erziehungs-, Familien- und Jugendberatungsstellen fühlen sich in hinreichendem Maße mit interkultureller Beratungskompetenz ausgestattet. Zu diesem Ergebnis kommt eine Befragung im Rahmen, die im Rahmen des Arbeitskreises „Fremde in der Erziehungs- und Familienberatung“ durchgeführt wurde. Diese Tatsache bildet den Hintergrund für das Projekt, das im Dezember 2002 begonnen wurde und noch bis März 2004 läuft.

Ziel ist, in Gesprächsabenden und Workshops die interkulturelle Kompetenz zu stärken. Mit der Dokumentation der Aktivitäten soll die Nachhaltigkeit der Ergebnisse und die Weiterverbreitung gesichert werden.

Projektpartner sind das Bildungsförderwerk ARBEIT UND LEBEN gGmbH, Caktus e.V., der Flüchtlingsrat Leipzig e.V. und

das Referat Ausländerbeauftragter der Stadt Leipzig.

Kontakt:  
Stojan Gugutschkow  
Stadt Leipzig  
Referat Ausländerbeauftragter  
04092 Leipzig  
Tel.: 0341/123 – 2691  
E-Mail: [referat-auslaenderbeauftragter@leipzig.de](mailto:referat-auslaenderbeauftragter@leipzig.de)

## **Junge Türken – junge Polizisten, wir lernen uns kennen**

In Zusammenarbeit mit der Verwaltungsfachhochschule für Polizeiwesen sowie des Instituts für Türkologie der Uni Gießen initiierte die Türkisch-Deutsche Gesundheitsstiftung das Projekt. Ziel ist die Annäherung an die andere Kultur durch einen direkten Austausch. Unter anderem mit einem gemeinsamen Sprachkurs sollen Vorurteile abgebaut werden.

Kontakt:  
Stephan Kordts  
Türkisch-Deutsche Gesundheitsstiftung e.V.  
Friedrichstr. 13  
35392 Gießen

## **Interkulturelles Training im Bereich der Polizei**

PiViB (Polizei für interkulturelle Verständigung in Berlin/Brandenburg) entwickelte sich aus d. transnationalen Projekt NAPAP (NGOs And Police Against Prejudice). Die Auszubildenden zweier Ausbildungseinrichtungen durchlaufen an anderem Ort in Zivilkleidung ein interkulturelles Training zur Förderung d. interkulturellen und sozialen Kompetenzen. In Gruppen von 13-17 TN werden erfahrungs- und prozessorientierte Trainings als präventive Maßnahme durchgeführt. Das Team besteht aus 2 professionellen TrainerInnen, die Angehörige (ethnischer) Minderheiten mit Diskriminierungserfahrung sind. Dies ermöglicht d. Auszubildenden, die außerhalb des Berufs oft keine Personen dieser Gruppen kennen, erste unbelastete Begegnungserfahrungen zu machen und ihr Bild von Minderheiten zu differenzieren. Das Training ist Bestandteil der regulären

Ausbildung (in Brandenburg aus eigener Entscheidung ins Curriculum übernommen, in Berlin abgesichert durch einen parlamentarischen Beschluss), denn der Polizei als demokratischem Organ mit Gewaltmonopol kommt besondere Bedeutung als Vorbild zu.

Die Konzeption und Durchführung erfolgt durch d. BDB e.V., eine NGO, d. einen Zusammenschluss ethnischer Minderheiten darstellt u. in d. Antidiskriminierungsarbeit tätig ist. Die Lernziele, abhängig von der Dauer d. Trainings (2,5 – 4 Tage), beinhalten Förderung sozialer und interkultureller Kompetenzen, Menschenrechtserziehung, Umgang mit Minderheiten, Angebot eines Leitbildes entsprechend der Charta von Rotterdam als Dienstleistungsbehörde für alle BürgerInnen der Gesellschaft. Problematisch bleibt der Versuch, eine hierarchisch aufgebaute Organisation von unten zu verändern.

Deshalb wird PiViB jeweils durch Xenosfinanzierte Fortbildungsreihen ergänzt, in Berlin mit FachlehrerInnen u. – ausbilderInnen der Landespolizeischule, in Brandenburg mit VerhaltenstrainerInnen der Fachhochschule der Polizei, mit dem Ziel, dass interkulturelle Kompetenz nicht als isolierte Maßnahme vermittelt, sondern als ein Thema der Unternehmenskultur bearbeitet wird.

Kontakt:  
BDB  
Bund gegen ethnische Diskriminierung in der Bundesrepublik Deutschland e.V.  
Lernhaus Pohlstrasse  
Pohlstr. 60/62  
10785 Berlin  
Tel. 030 - 216 88 84  
Fax 030 - 216 79 26  
[bdb@bdb-germany.de](mailto:bdb@bdb-germany.de)  
[www.bdb-germany.de](http://www.bdb-germany.de)

## **Veränderung der Schulkultur in Berlin und Brandenburg**

Die Projekte „Standpunkte – Pädagogen gegen Rechtsextremismus“ (in Berlin seit 2000 bzw. 2001) und „Beratungssystem Schule“ (in Brandenburg seit 1999), mit jeweils etwas anderer Struktur, sind eine

Kooperation zwischen der Schulverwaltung, Regierungs- und Nichtregierungsorganisationen sowie Sponsoren. In Berlin ging das Projekt anfangs von einer privaten Initiative von Lehrern aus, die dann durch Unterstützung der Friedrich Ebert Stiftung zu einem Fortbildungsprogramm ausgebaut wurde. Wichtigster NGO-Partner ist die Regionale Arbeitsstelle für Ausländerfragen, Jugendarbeit und Schule (RAA) mit zwei Lehrern als Koordinatoren. Die Projekte schaffen eine Netzwerk-Struktur in den einzelnen Berliner Bezirken bzw. Brandenburger Landkreisen und kreisfreien Städten, die Beratung, Know-How-Transfer sowie bessere Kommunikation und Zusammenarbeit ermöglicht. Nach Absolvierung eines 15monatigen Qualifizierungs-Programms fungiert eine Lehrkraft als Koordinator (unter Erhalt von Abminderungsstunden) und berät Schulen in der Antidiskriminierungsarbeit sowie im Hinblick auf Maßnahmen gegen Rechtsextremismus. Um diese Kontaktperson herum bilden sich regionale Kompetenzteams, die sich aus Vertretern von Regierungs- und Nichtregierungsorganisationen zusammensetzen, darunter Psychologen und Polizeibeamte. In Brandenburg sind die regionalen Beratungsbüros bei den staatlichen Schulämtern angesiedelt mit dem Schwerpunkt der Unterstützung von Lehrern durch Gedenkstättenpädagogen.

Die Projektziele beinhalten die Vorbeugung und Bekämpfung von Diskriminierung, Rechtsextremismus, Gewalt und Fremdenfeindlichkeit; Förderung interkultureller Kompetenz; Stärkung zivilgesellschaftlicher Strukturen; Schulung von pädagogischen Fachkräften im Umgang mit Gewalt und Rechtsextremismus; Fortbildung, Beratung und Unterstützung von Lehrern, Schulleitern und Schulaufsichtspersonal mit dem Ziel der Sensibilisierung und Entwicklung adäquater Präventions- und Interventionsstrategien; Schaffung schulortnaher Strukturen für eine erfolgreiche Antidiskriminierungsarbeit; Bekanntmachung des Projektangebotes „Schule ohne Rassismus-Schule mit Courage“ an den Schulen.

Das Modell ist auf Langfristigkeit und Nachhaltigkeit angelegt und bietet zugleich die Möglichkeit, dass Lehrer oder Eltern als Reaktion auf einen konkreten Anlass die vorhandenen Ressourcen abrufen.

Kontakte:  
Standpunkte:  
Sanem Kleff  
Tel. 030 – 214 58 612  
[vorstand@gew.de](mailto:vorstand@gew.de)

Beratungssystem Schule:  
Ministerium für Bildung, Jugend und Sport,  
Ref. 31  
Dr. Martin Rudnick  
Steinstr. 104 – 106  
14 480 Potsdam  
Tel. 0331 – 866 37 22  
Fax 0331 – 866 37 11  
[Martin.rudnick@mbjs.brandenburg.de](mailto:Martin.rudnick@mbjs.brandenburg.de)

## Projekt "Berlin - Stadt der Vielfalt"

Das Büro der Ausländerbeauftragten von Berlin, das dieses Projekt im Rahmen des EU-Aktionsprogramms zur Bekämpfung von Diskriminierung durchführt, beteiligt sich an einem transnationalen Projekt zur Einführung von Anti-Diskriminierungs-Trainingsmaßnahmen in den öffentlichen Behörden in Altea (Spanien), Belfast (Nord-Irland) und Berlin. Dieses Projekt wurde vom Centre Européen Juif d' Information (CEJI) in Brüssel und dem Northern Ireland Council for Ethnic Minorities (NICEM) in Belfast initiiert.

Nach der Auswahl geeigneter TrainerInnen und deren Fortbildung in einer internationalen Gruppe im Januar 2003 durch CEJI/NICEM in Belfast, werden in zwei Trainingsphasen im Sommer 2003 und Winter 2003/2004 MitarbeiterInnen der für Gesundheit und Bildung zuständigen Verwaltungen mit speziell entwickelten Diversity- und Antidiskriminierungs-Trainings fortgebildet. Die Auseinandersetzung mit Mehrfachdiskriminierung aufgrund von Hautfarbe, ethnischer Herkunft, Alter, Behinderung, Religionszugehörigkeit, sexueller Orientierung oder Geschlecht soll die Verwaltungen dabei unterstützen, für ihre Dienstleistungen und ihre Personalpolitik Strategien zur Anerkennung von Vielfalt und Gleichbehandlung zu entwickeln. Dem

Training vorgeschaltet ist eine ausführliche Bedarfsanalyse.

Die nationale Steuerungsrunde setzt sich aus den VertreterInnen der Verwaltung sowie von Eine Welt der Vielfalt e.V. und der Ausländerbeauftragten zusammen. Das Büro der Ausländerbeauftragten des Senats von Berlin übernimmt, in Zusammenarbeit mit Eine Welt der Vielfalt e. V., die regionale Koordination des Projekts. Bei allen wichtigen Arbeitsschritten werden Erfahrungen von NGOs bzw. Minderheitenverbänden berücksichtigt.

Kontakte:

Andreas Germershausen  
Büro der Ausländerbeauftragten des Senats von Berlin  
Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz  
Potsdamer Straße 65  
10785 Berlin  
<http://www.berlin.de/auslb>  
+49 – (0)30 – 9017-2383 (intern: 917-2383)  
andreas.germershausen@auslb.verwalt-berlin.de

Dr. Czarina Wilpert  
Eine Welt der Vielfalt e. V.  
Nehringstr. 33  
14059 Berlin  
Email: [eine-welt-der-vielfalt@web.de](mailto:eine-welt-der-vielfalt@web.de)  
Tel.: 030- 3121080  
[www.ceji.org](http://www.ceji.org)  
[www.nicem.org](http://www.nicem.org)

## **Konflikt-Intervention und –prävention im Bereich der Polizei (Berlin)**

Für alle Beschäftigten der Berliner Polizei wurde im November 2002 eine Dienstvereinbarung über den partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz herausgegeben, in deren Vordergrund die Befindlichkeit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten steht. Gefordert wird die Mitwirkung aller Beschäftigten der Polizei an der Gestaltung einer Arbeitswelt, die von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist, und in der Konflikte zugelassen und konstruktiv gelöst werden. Ziel ist die Verbesserung des Dienstklimas, ungestörte Arbeitsabläufe, Sicherung der Qualität der Arbeitsergebnisse, Vermeidung von seelischen und körperlichen Erkrankungen.

Die fehlende Achtung Andersdenkender sowie Angehöriger anderer Nationen oder Glaubensgemeinschaften wird explizit als zu beachtendes Problem beschrieben. Es werden Führungsgrundsätze bestätigt, wie Verfolgung von Hinweisen auf Mobbing, sexuelle Belästigung oder Diskriminierung. In diesem Zusammenhang wird die Behörde zur Festlegung eines allgemeinen Beschwerderechts ohne Viktimisierung und zur Einrichtung einer Konfliktkommission unter Beteiligung der GremienvertreterInnen bis Juli 2003 verpflichtet, die nach dem Prinzip der Mediation arbeitet. In der neu zusammenzustellenden Kommission (aus 1 beratenden externen Person und Mitgliedern des Gesamtpersonalrats sowie VertreterInnen der Bereiche Gender und Behinderung) kann auf Erfahrungen zurückgegriffen werden aus der 1997 eingesetzten Mobbing-Kommission, die seit 2000 als Konflikt-Kommission tätig ist, und wesentlich an der Entwicklung der Dienstvereinbarung mitgewirkt hat.

Die Dienstvereinbarung muss wie alle wichtigen Dienstanweisungen ein mal jährlich schriftlich in Erinnerung gebracht werden.

Kontakt:  
Leitender Sozialdirektor Karl Mollenhauer  
Konfliktkommission  
Landespolizeischule Berlin  
Radelandstr. 21  
13589 Berlin

## **Projekt „Jugend im Dialog“ in Neumünster**

Der DRK-Kreisverband Neumünster e.V. führt seit 2001 das vom Bundesinnenministerium geförderte Modellprojekt „Jugend im Dialog“ durch mit dem Ziel, Maßnahmen gegen Fremdenfeindlichkeit zu erproben.

Hintergrund der Projektkonzeption waren die vom Rechtsradikalentreff „Club 88“ ausgehenden Aktivitäten in der Stadt Neumünster. Die rechte Szene hat hier durch mehrere größere Demonstrationen in den letzten Jahren auch bundesweite Aufmerksamkeit erreichen können.

Ziel der Projektaktivitäten ist es, der Fremdenfeindlichkeit in der Jugendszene durch Aufklärung entgegen zu wirken sowie die Integration von jungen Migrantinnen und Migranten zu befördern. Vorurteile und Ängste unter Kindern und Jugendlichen - mit und ohne Migrationshintergrund - sollen abgebaut werden.

Dabei stehen folgende praktische Angebote bei der Umsetzung im Vordergrund: gemeinsame Freizeiten; Begegnungsmöglichkeiten in den gewohnten Lebensumfeldern (Schulen, Vereinen, Jugendeinrichtungen); Aufklärung zu Hintergründen von Flucht, Vertreibung und Migration; Präventionsmaßnahmen gegen Drogen und Gewalt; Vermittlung beruflicher Orientierung; Besuche der jüdischen Gemeinde in Lübeck, Öffentlichkeitsarbeit zur Sensibilisierung der Wohnbevölkerung.

Die einzelnen Maßnahmen finden in enger Kooperation mit dem vor Ort vorhandenen Netzwerk für Integration statt. Beteiligt sind hier z.B. die Stadt Neumünster (Allgemeiner Sozialer Dienst, Jugendamt), alle verbandlichen Träger, der „Runde Tisch gegen Fremdenfeindlichkeit“, das „Bündnis gegen Rechts“.

Ansprechpartnerin für Fragen zum Projekt ist die Projektleiterin Frau Lydia Sliwinski.

Adresse:

Christianstr. 33,  
24534 Neumünster  
Tel.: 04321/260454

e-mail: [aktiv@drk-nms.de](mailto:aktiv@drk-nms.de).

Weitere Informationen unter:

[www.jugendindialog.de](http://www.jugendindialog.de).

## **Multicamps "Fremde werden Freunde"; Multikulturelle Ferienfreizeiten**

Begegnung von Kindern unterschiedlicher Herkunftskulturen, um gegenseitige Vorurteile abzubauen und Verständnis füreinander zu schaffen. Durch gemeinsame Aktivi-

täten soll der Umgang mit Konflikten erlernt und die soziale Kompetenz von Kindern erweitert werden.

Im Rahmen von drei je einwöchigen Ferienfreizeiten haben insgesamt 300 Kinder, davon 120 Einheimische, 55 ausländische und 123 Spätaussiedler, Projektangebote, die ihren Interessen und Fähigkeiten entsprechen, wahrgenommen. Für die Kinder im Alter von 8-14 Jahren wurden Aktivitäten in den Bereichen Theater, Musik und Sport angeboten. Die Auseinandersetzung der Kinder mit dem Fremdsein und den Gemeinsamkeiten erfolgte über die konkrete Zielsetzung der einzelnen Projekte, wie z.B. die Produktion einer CD oder die Fotodokumentation über eine internationale Sportmannschaft. Gleichzeitig stand jeder Tag unter einem konkreten Motto, das die Inhalte der Spiele, Diskussionsrunden, Exkursionen und Projektgruppen bestimmte.

In einem Evaluationsbericht über die Ferienfreizeit wird ein wesentlicher Aspekt des Projekts folgendermaßen dargestellt: *"Es war sehr wichtig den Kindern das Gefühl zu vermitteln dass sie selbst etwas bewegen können und ihre Wünsche tatsächlich verwirklicht werden.(...) Die Kinder merkten es geht wirklich um sie, sie werden nach ihrer Meinung gefragt.*

Im Jahr 2002 fanden insgesamt 3 Freizeiten statt. Für 2003 sind wieder 3 Freizeiten geplant.

### **Ansprechpartner**

DRK-Landesverband Sachsen-Anhalt  
Klaus Drewlo

Rudolf-Breitscheid – Straße 6  
06110 Halle/S.

Tel: 0345 / 5008526

[klaus.drewlo@sachsen-anhalt.drk.de](mailto:klaus.drewlo@sachsen-anhalt.drk.de)

## Service und Internetangebote

Eine umfassende Gleichbehandlungs- und Nichtdiskriminierungspolitik bedarf nicht nur eines gesetzlichen Diskriminierungsschutzes und einer umfassenden Umsetzung der EU-Richtlinien. Notwendig ist auch der Einsatz von Initiativen und Organisationen, die Durchführung von Projekten und Bildungsmaßnahmen. Unter der Überschrift Service und Internetangebote wollen wir auf Projekte und Aktionen hinweisen, aber auch interessante Internetangebote vorstellen. Wir bitten daher auch für die nächsten Ausgaben um Mithilfe und Zusendung von Projektbeschreibungen und weiterer Internetangebote.

### Projekte – interkulturell – NRW

Die Webseite der Informations- und Dokumentationsstelle gegen Gewalt, Rechts extremismus und Ausländerfeindlichkeit in Nordrhein-Westfalen dokumentiert zahlreiche interkulturelle und antirassistische Projekte in Schule und Jugendarbeit in NRW. Ferner stellt sie Informationen und Materialien unterschiedlicher Art, Projektmittel, Evaluationen sowie kommentierte Links zur Verfügung. Zielgruppen sind haupt- und ehrenamtliche Fachkräfte der Jugendhilfe, Lehrerinnen und Lehrer oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von lokalen Initiativen und Zusammenschlüssen, die im Jugendbereich interkulturelles Lernen fördern und Rassismus bekämpfen.

Organisationen und Gruppen können Informationen über ihre Aktivitäten aufnehmen lassen.

[www.projekte-interkulturell-nrw.de](http://www.projekte-interkulturell-nrw.de)

### Interkulturelles und antirassistisches Training

Das Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserbeit e.V. veröffentlicht auf seiner Internetseite eine Checkliste für die Organisatorinnen und Organisatoren von antirassistischen und

interkulturellen Trainings unter dem Titel „Durch den Dschungel von Trainings“.

[www.idaev.de/training\\_checkliste.htm](http://www.idaev.de/training_checkliste.htm)

### Interkulturelle Öffnung der Verwaltung – Zuwanderungsland Deutschland in der Praxis

Tagungsdokumentation

Anfang 2003 erschien die Dokumentation der Fachtagung vom 23./24. Mai 2002. Die Dokumentation bietet im ersten Teil, heißt es im Vorwort der Herausgeber, grundsätzliche Überlegungen zur Bedeutung der Verwaltung für die Integrationsfähigkeit der Gesellschaft. Im zweiten Teil wird der nationale Blick mit Beiträgen aus den Niederlanden erweitert. In weiteren Berichten wird die zentrale Bedeutung moderner Managementmethoden und kommunaler Öffnungsprozesse beleuchtet.

Die Tagung wurde organisiert von der Friedrich-Ebert-Stiftung, der Bundeszentrale für politische Bildung und dem Projekt Transfer interkultureller Kompetenz der iaf Berlin. Die Dokumentation ist über die Organisatoren der Veranstaltung und über den Buchhandel (ISBN-Nr. 3-89892-147-6) erhältlich.

### Strategien gegen Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt

Das Projekt HOPI (Horizontal Project for Integration) wurde im Rahmen von vorbereitenden Maßnahmen auf das Aktionsprogramm gegen Diskriminierung der Europäischen Union durch die Europäische Kommission, Generaldirektion für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten gefördert.

Im Mittelpunkt des HOPI-Projektes steht die Entwicklung von horizontalen, zielgruppenübergreifenden Strategien zur Überwindung von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. Im Rahmen des ersten Projektes (Hopi 1) vom 27.12.1999 - 26.12.2000 wurden zunächst die Gemein-

samkeiten und Unterschiede unter verschiedenen von Diskriminierung betroffenen Gruppen ermittelt. Im Anschluss wurde sowohl bei Betroffenen als auch bei Personen, die sich professionell mit Belangen des Arbeitsmarktes befassen, eine Befragung nach den Wünschen und Ideen durchgeführt, was gegen Diskriminierung getan werden kann. Im Projekt Hopi 2 (bis 26.12.2001) wurden aus dem entstandenen Ideenpool die Ansätze ausgewählt, die den am Projekt Beteiligten am Erfolg versprechendsten erschienen. Diese Ansätze wurden in Zusammenarbeit mit ExpertInnen zu einem Maßnahmenkatalog, den hier vorgestellten "Strategien", ausgearbeitet.

Die Strategien wurden am Ende des Projekts in einer Broschüre veröffentlicht. Auf einer Internetseite finden sich die Projektbeschreibung, die Partner und die Ergebnisse.

[www.agenda13.net](http://www.agenda13.net)

## **Broschüre „Interkulturelle Methoden – Antirassistische Ansätze - Konfliktlösungsstrategien**

Der Reader für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in der Jugend und Bildungsarbeit, herausgegeben vom Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung in Nordrhein-Westfalen (IDA-NRW) setzt sich mit nachhaltig wirkenden neuen Konzepten interkultureller Arbeit auseinander. Es werden unterschiedliche Trainings-Methoden vorgestellt und bewertet. „Schwerpunkt des vorliegenden Readers sind Trainings, die in der Jugendarbeit einsetzbar sind“, heißt es in der Einleitung. Der Broschüre beigelegt ist auch eine Checkliste zur Vorbereitung und Durchführung von Trainings.

Kontakt:  
IDA - NRW  
Volmerswerther Str. 20  
40221 Düsseldorf  
Telefon: 0211/159255-5  
E-Mail: [info@IDAeV.de](mailto:info@IDAeV.de)  
Internet: [www.IDAeV.de](http://www.IDAeV.de)

## **Unterrichtseinheit zum Thema illegale Beschäftigung und Fremdenfeindlichkeit im Baugewerbe**

Die Unterrichtseinheit gibt in Modulform Hinweise zu Ursachen und Formen illegaler Beschäftigung am Bau, informiert über Ausmaße und geht auf Gegenmaßnahmen ein. Mit Folien, einem Quiz und einem Video können die Themen im Unterricht umgesetzt werden.

Die Materialien sollen gezielt über politische, ökonomische und rechtliche Zusammenhänge informieren und die Verantwortlichkeiten für die illegale Beschäftigung aufzeigen, die zu Sozial- und Lohndumping beiträgt und fremdenfeindliche Einstellungen fördern kann. Die Erstellung der Unterrichtseinheit wurde durch das Bündnis für Demokratie und Toleranz unterstützt.

Kontakt:  
IG Bauen-Agrar-Umwelt  
Carsten Burckhardt  
Olaf-Palme-Straße 19  
60439 Frankfurt a. M.  
E-Mail: [jugend@igbau.de](mailto:jugend@igbau.de)  
Internet: [www.igbau-jugend.de](http://www.igbau-jugend.de)

## **Informationsreihe „Älter werden in Deutschland – Abbau von Zugangsbarrieren in der Altenhilfe“**

Die Informationsreihe des Bundesverbandes der Arbeiterwohlfahrt „Älter werden in Deutschland“ will durch eine handlungs- und lebensweltorientierte Methodik die Vernetzung von Migrationsarbeit und Altenhilfe anstoßen und die Zielgruppe der älteren MigrantInnen türkischer Herkunft an die Altenhilfe heranführen. Ältere MigrantInnen sollen das vielfältige Angebot für Senioren kennen und nutzen lernen. Örtliche Altenhilfeeinrichtungen sollen für die Zielgruppe und ihre spezifischen Fragen sensibilisiert werden. Sie lernen interkulturelle Konzepte und Methoden kennen und erfahren, wie durch eine enge Zusammenarbeit mit den Migrationssozialdiensten die bestehenden Angebote für diese Zielgruppe modifiziert bzw. neue Angebote entwickelt werden können.

Die Durchführung vor Ort erfolgt mit Hilfe eines Informationspaketes, das alle benötigten Medien und Materialien enthält. Die Informationspakete können bei der Projektgruppe „Älter werden in Deutschland“ gegen Kautionsgelieh werden.

Kontakt:  
Gabi A-Barghouthi,  
Arbeiterwohlfahrt Bundesverband  
Tel: 0228-6685292,  
alb@awobu.awo.org

## **Der Status Quo ist nicht genug! – Leitfaden bewährter Praxis zum diskriminierungsfreien Zugang zu sozialen Diensten von Nichtregierungsorganisationen**

Der Leitfaden für bewährte Praxis ist das Ergebnis von Seminaren, die im Rahmen eines EU-Projektes in Brüssel, Bonn, Wien, Bozen und Paris abgehalten wurden.

An dem EU-Projekt beteiligten sich außer der Arbeiterwohlfahrt/Deutschland drei weitere große europäische Mitgliedsorganisationen von SOLIDAR<sup>1</sup>: La Ligue/Frankreich, Volkshilfe/Österreich, und Legacoopbund/Italien.

Ziel des Projektes war die Beleuchtung der Diskriminierungsschranken, die Menschen mit Behinderungen, Angehörige ethnischer Minderheiten, ältere Menschen, Lesben und Schwule daran hindern, gleichberechtigten Zugang zu ihren Diensten zu erlangen. Der in diesem Rahmen entstandene Leitfaden bewährter Praxis enthält 17 konkrete Empfehlungen, viele Praxisbeispiele und ist in vier Sprachen (Deutsch, Englisch, Französisch, Italienisch) erschienen. Er wird zur Zeit in der Bundesgeschäftsstelle der AWO umgesetzt.

Kontakt:  
Ruth Forster  
Arbeiterwohlfahrt Bundesverband  
Oppelnerstr. 130

---

<sup>1</sup> Unabhängiges europäisches Bündnis von Entwicklungs-, sozialen Wohlfahrts- und humanitären Nichtregierungsorganisationen, die Verbindungen mit den Gewerkschaften und den sozialdemokratischen Parteien haben

53119 Bonn  
Tel.: 0228/6685-251  
[For@awobu.awo.org](mailto:For@awobu.awo.org)  
[www.awo.org](http://www.awo.org)

## **Eltern-Hilfe der AWO Bremen**

Grundlage des Projektes ist die Auffassung, das geistig behinderten Menschen dasselbe (Grund-)Recht auf Entfaltung ihrer Persönlichkeit zusteht wie allen anderen Menschen, und das dazu selbstverständlich auch das Recht auf Entfaltung der individuellen Sexualität und das Recht darauf, Kinder zu haben, gehört. Diese Einstellung ist zwar grundgesetzlich garantiert, gesellschaftlich jedoch immer noch weitgehend nicht akzeptiert. Ziel des Projektes ist es, erwachsene geistig behinderte Menschen mit ihren Kindern möglichst weitgehend in die Gemeinschaft einzugliedern und auf ein Familienleben mit weniger oder ohne Betreuung vorzubereiten. Über Hilfestellungen/Anleitungen und Begleitung hinaus werden Elterngruppen und Fortbildungskurse angeboten. Für den Fall, das eine Trennung von Eltern und Kindern notwendig erscheint macht der Ambulante Dienst Trennungsbegleitung und setzt sich ggf. dafür ein, das Eltern, die umfassendere Hilfe benötigen, stationäre Hilfen erhalten. Geplant ist eine Konzepterweiterung im Hinblick auf stark lernbehinderte Eltern.

Kontakt:  
Stefanie Bargfrede  
AWO- KV Bremen  
Mainstr. 46  
Tel.: 0421/5959752

## **Lore-Agnes-Haus**

Beratungszentrum für Familienplanung, Schwangerschaftskonflikte und Fragen der Sexualität

Das Lore-Agnes-Haus besteht seit 1983 und wurde benannt nach der 1953 verstorbenen Sozialdemokratin, die sich besonders für Frauen und ihre Rechte eingesetzt hat.

Das Beratungszentrum der Arbeiterwohlfahrt Essen bietet Hilfestellung in Form von

## Info-Brief Nr. 3

AG Gleichbehandlung / Nichtdiskriminierung

Informationsgesprächen, Beratung und Therapie an, vor allem für von Diskriminierung betroffene Bevölkerungsgruppen, z.B. Frauen, MigrantInnen, homo-, bisexuelle und transgender Personen.

Zu dem breiten Angebotsspektrum des Lore-Agnes-Hauses gehören u.a. Schwangerschaftskonfliktberatung, AIDS-Prävention, Coming-Out-Beratung für Jugendliche und Erwachsene, Gruppenarbeit mit Schulklassen zu Fragen der Homosexualität und Transidentität sowie Multiplikatorenschulungen zum Umgang mit der jeweiligen Thematik. Bei der Stellenbesetzung für diese Beratungstätigkeit werden

selbstbetroffene BeraterInnen bevorzugt. Für die Beratung von MigrantInnen steht eine türkische Mitarbeiterin zur Verfügung. Darüber hinaus treffen sich im Beratungszentrum regelmäßig Selbsthilfegruppen.

Ansprechpartnerin:  
Petra Söchting  
Arbeiterwohlfahrt KV Essen  
Lützowstr. 32,  
45141 Essen  
Tel.: 0201/ 3105130  
Mail: [info@lore-agnes-haus.de](mailto:info@lore-agnes-haus.de)  
[www.lore-agnes-haus.de](http://www.lore-agnes-haus.de)