

CHANCENGERECHTIGKEIT VERWIRKLICHEN – DISKRIMINIERUNG ABBAUEN

3



Der Deutsche Caritasverband setzt sich für die Herstellung von Chancengerechtigkeit ein und tritt Diskriminierung entgegen. Gleiche Zugangs- und Lebenschancen aller Menschen in allen gesellschaftlich, politisch und wirtschaftlich relevanten Bereichen sichern den sozialen Frieden und stärken das Gemeinwesen.

3.1 Sich der Diskriminierung bewusst werden

Der Zugang zu Chancen wird auch durch ausgrenzende Strukturen, durch institutionelle und individuelle Diskriminierung versperrt. Diese Ungerechtigkeit muss analysiert und deutlich gemacht werden. Die Gesellschaft muss hierfür sensibilisiert werden, um Veränderungsprozesse anzustoßen.

In einem demokratischen Rechtsstaat steht der Staat in der Pflicht, Schutz vor Diskriminierung und Ausgrenzung zu garantieren. Die Achtung der Menschenwürde und der Gleich-

behandlungsgrundsatz bilden das Fundament des sozialen Zusammenlebens in Deutschland. Dennoch werden Menschen u.a. aufgrund von sozialer, ethnischer oder nationaler

Herkunft, Hautfarbe, Sprache, politischer oder religiöser Überzeugung, Geschlecht/Gender, sexueller Orientierung, Alter oder Behinderung zum Opfer von Diskriminierung. Unter anderem Sinti und Roma oder Black and People of Color werden oft Opfer oder Projektionsfläche von Vorurteilen und Diskriminierung. Auch Menschen mit Migrationshintergrund¹ können betroffen sein. Vielfach begegnen die Betroffenen auch Mehrfachdiskriminierung („intersektionaler Diskriminierung“) und werden beispielsweise zusätzlich auch wegen des sozialen Status diskriminiert (Klassismus). Insbesondere Mädchen und Frauen mit Migrationsgeschichte sind zusätzlich häufig mit Diskriminierung wegen ihres Geschlechts konfrontiert.

Diskriminierung wird als ungerechtfertigte Ungleichbehandlung definiert. Sie kann aber auch darin liegen, dass Menschen mit unterschiedlichen Voraussetzungen gleich behandelt werden. Wenn beispielsweise von allen Bewerber_innen um eine Stelle ein an einer deutschen Schule erworbener Schulabschluss verlangt wird, werden zwar alle gleich behandelt, Eingewanderte aber diskriminiert, weil ihre gleichwertigen ausländischen Schulabschlüsse nicht anerkannt werden.

Neben offenen Formen der Diskriminierung gibt es auch mittelbare, die nicht auf den ersten Blick als solche auszumachen sind. So etwa, wenn Arbeitgeber_innen bestimmte Sprachkenntnisse oder die Einhaltung von Bekleidungs Vorschriften auch dann verlangen, wenn dies für die Tätigkeit gar nicht nötig ist.

Zu den nur schwer erkennbaren Formen der Diskriminierung gehört es auch, wenn Probleme eines Menschen mit Migrationshintergrund mit seinem kulturellen Hintergrund erklärt werden und er nicht als Individuum gesehen wird. Vorurteile, Ausgrenzung und Diskriminierung schaden nicht nur Einzelnen oder einer Gruppe, sondern der gesamten Gesellschaft, weil der soziale Friede durch Exklusion von Teilen der Gesellschaft dauerhaft gefährdet ist. Stigmatisierung, negative Einstellungen und Vorurteile gegenüber Minderheiten bewirken Chancenungleichheit. Ein Miteinander, in dem Vielfalt gelebt und erfahren werden kann und in dem Potenziale, die unterschiedliche Menschen mitbringen, anerkannt werden, befördert hingegen die gesellschaftliche Akzeptanz von Diversität und damit auch den gesellschaftlichen Zusammenhalt.²

Bevor Diskriminierungen abgebaut werden können, müssen sie als solche erkannt werden. Dazu bedarf es sowohl der Sensibilisierung als auch der Reflexion der eigenen, teilweise auch unbewussten, Denkmuster und des eigenen Verhaltens. Es müssen kritische Momente im Alltag und Strukturen erkannt werden, in denen Menschen Objekt von diskriminierender oder ausgrenzender Praxis werden. Die Berichte der Antidiskriminierungsstelle des Bundes³ sollten besser genutzt werden, kritische Momente zu identifizieren und die Entwicklung entsprechender Lösungen zu fördern.

Obwohl der Gleichstellungsgrundsatz alle staatlichen Einrichtungen bindet, erleben Men-

1 Zur Definition des Begriffs und kritischen Diskussion siehe Kapitel 1 S. 24 f.

2 vgl. Deutscher Caritasverband, Gesellschaftlichen Zusammenhalt in Deutschland erhalten und fördern, <https://www.caritas.de/fuerprofis/stellungnahmen/10-19-2017-gesellschaftlichen-zusammenhalt-in-deutschland-erhalten-und> (Letzter Aufruf 13.10.2021); Arant, Regina/Boehnke, Klaus/Dragolov, Georgi, Bertelsmann Stiftung (Hg.), Sozialer Zusammenhalt in Deutschland 2017, S. 12 f.

3 http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Publikationen/publikationen_node.html (Letzter Aufruf 13.10.2021)

schen häufig auch in Behörden, in Schulen und Universitäten Ungleichbehandlung auf Grund ihrer (unterstellten) Herkunft, Religion, Hautfarbe oder Muttersprache.⁴ Hier erfolgt die Diskriminierung oft nur mittelbar und ist damit schwer erkennbar. Derartige Diskriminierung

ist für die Betroffenen besonders belastend. Daher müssen Beschäftigte öffentlicher Stellen (Kindertageseinrichtungen, Schulen, Verwaltung, Polizei etc.) besonders sensibilisiert und in Vielfaltskompetenz geschult werden.

3.2 Ausgrenzende Strukturen abbauen – chancengerechte Teilhabe ermöglichen

Chancengerechtigkeit in allen gesellschaftlichen Bereichen herzustellen, muss ein gesamtgesellschaftliches Ziel werden. Der gleichberechtigte Zugang zu Chancen und der Abbau von ausgrenzenden Strukturen müssen sowohl gesetzlich gesichert als auch im Alltag umgesetzt werden.

Die Umsetzung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und die Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Jahr 2007 waren wichtige Schritte, mehr Chancengleichheit zu institutionalisieren. Zur konsequenten Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien müssen gesetzliche und untergesetzliche Regelungen stetig auf Schlechterstellung bestimmter Personengruppen überprüft werden. Ergänzend wurde in Berlin 2020 das erste Landesdiskriminierungsgesetz in Deutschland beschlossen – in weiteren Bundesländern wird über solche Gesetze diskutiert.

Gesetzliche Regelungen allein stellen noch keine reelle Chancengleichheit her. Dazu be-

darf es weiterer Maßnahmen. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes sollte Strategien der Öffentlichkeits- und Informationsarbeit weiterentwickeln, um stärker als bisher in der Breite bekannt zu werden. Darüber hinaus muss eine flächendeckende niedrigschwellige Beratungsinfrastruktur auf Landes- und kommunaler Ebene etabliert werden. Dazu müssen bereits vorhandene Einrichtungen nachhaltig finanziell gesichert und das Angebot insgesamt ausgebaut werden. Für die Etablierung solcher Strukturen könnten Landesgesetze eine gute Grundlage bilden.

Um die Teilhabechancen von bislang unterrepräsentierten oder benachteiligten Gruppen, zu denen insbesondere auch Menschen mit Migrationshintergrund gehören, zu fördern,

⁴ Diskriminierung in Deutschland, Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages, Juni 2017, S. 285 ff., 387 ff.; Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben, Zweiter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages, Juli 2013.

sollten ihre Zugangs- und Lebenschancen durch gezielte Maßnahmen und Strategien erhöht und gleichermaßen die Sensibilisierung der Gesellschaft für Vielfalt gesteigert werden. Der Umgang mit Vielfalt und mit Anders-Sein wird schon in jüngstem Alter gelernt. Kindertageseinrichtungen und Schulen sind Orte, an denen mit spielerisch-pädagogischen Konzepten die Heterogenität der Mitmenschen erfahren wird. Bereits im Kindes- und Jugendalter können die Grundsteine für eine offene und respektvolle Haltung gelegt werden (siehe dazu auch Kapitel 4). Weitere zentrale Lebensbereiche, in denen regelmäßig von Diskriminierung berichtet wird, sind der Arbeits- sowie der Wohnungsmarkt,⁵ auf die im Folgenden etwas ausführlicher eingegangen werden soll.

3.2.1 Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt abbauen

Gleiche Chancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sind ein Schlüssel für Teilhabe am gesellschaftlichen Leben insgesamt (Dazu auch Kapitel 5). Der Zugang zu Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen wird aber durch individuelle und institutionelle Diskriminierung eingeschränkt. Teilweise bestimmt nicht allein die Qualifikation die beruflichen Chancen. Viele Betriebe entscheiden sich bei gleichen Noten bzw. gleichwertigen Zeugnissen eher für Bewerber_innen ohne sichtbaren Migrationshintergrund.⁶ Auch im Berufsalltag haben Men-

schen wegen ihrer Herkunft, ihrer Hautfarbe, Muttersprache oder (unterstellten) Religionszugehörigkeit mit Vorurteilen und Stereotypen zu kämpfen, die ihren Berufsweg behindern, z.B. wenn sie von vorneherein weniger anspruchsvolle Aufgaben, weniger Gehalt und weniger Zugang zu Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten bekommen.⁷ Das schadet nicht nur den Betroffenen, sondern nimmt auch den Betrieben Chancen, die in der Vielfalt der Beschäftigten liegen. Vorurteile und ausgrenzende Strukturen auf dem Arbeitsmarkt müssen abgebaut werden. Der Zugang zu Berufsausbildung und Berufstätigkeit darf nicht von der Herkunft, der Hautfarbe oder der Religion abhängen. Gefordert sind insbesondere die Arbeitgeber_innen. Sie müssen motiviert werden, sich der eigenen (oft unbewussten) Vorbehalte bewusst zu werden und sie abzubauen. Es muss noch stärker als bisher darauf hingewirkt werden, dass generell Vorbehalte gegenüber Vielfalt sowie einer Gleichstellungspolitik und -gesetzgebung abgebaut und die Chancen, die in Diversity-Management liegen, erkannt und genutzt werden.

Auch in der Begegnung mit der Arbeitsverwaltung kann es zu Diskriminierung kommen. Hier muss weiter an den Rahmenbedingungen gearbeitet werden, indem Diversity- und Öffnungskonzepte vorangetrieben werden. Mitarbeiter_innen benötigen Schulungen, um ihrer Arbeit diskriminierungssensibel und vielfaltsorientiert nachgehen zu können.

5 <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/was-wir-machen/bericht-an-den-bundestag/vierter-bericht/vierter-bericht-an-den-bundestag-node.html> (letzter Aufruf 09.11.2021)

6 Koopmans, Ruud et al. (2018): Ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl: Ein Feldexperiment zu den Ursachen von Arbeitsmarktdiskriminierung. Discussion Paper, WZB; <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2018/vi18-104.pdf>, S. 35; IQ Netzwerk: Teilhabe statt Diskriminierung, IQ konkret 1/2018; <https://www.netzwerk-iq.de/angebote/iq-konkret/2018/01>, S. 8 f.

7 IQ Netzwerk 2018 (Fn. 6), S. 15.

3.2.2 Diskriminierungsfreien Zugang zum Wohnungsmarkt sichern

Der Zugang zu angemessenem Wohnraum gehört zu den menschlichen Grundbedürfnissen. In vielen Kommunen bzw. Regionen Deutschlands herrscht aber zunehmend Wohnungsknappheit, die schon Durchschnittsverdiener_innen und umso mehr Menschen mit geringem Einkommen vor große Herausforderungen stellt. Damit steigt auch das Risiko, auf dem Wohnungsmarkt Opfer von Diskriminierung zu werden, z.B. wenn Menschen aufgrund eines (vermeintlich) nicht deutsch klingenden Namens keine Chance haben, eine Wohnung zu mieten. Derartige rassistische Diskriminierung ist auf dem Wohnungsmarkt weit verbreitet⁸ – obwohl sie gesetzlich verboten ist. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gilt allerdings nicht bei Vermietungen, bei denen die vermietende Partei oder ihre Angehörigen Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen wie die Mieter_innen. Außerdem wird es von großen Wohnungsanbietern oft unterlaufen, indem auf die Schaffung sozialstabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen verwiesen wird. Die Ausnahmeregelungen, die dies zulassen (und wohl unionsrechtswidrig sind⁹), müssen daher aus dem AGG gestrichen werden. Weiter sind der Abbau von Vorurteilen bei Vermieter_innen sowie die niedrigschwellige und wohnortnahe Unterstützung der Betroffenen notwendig.

Ein besonderes Problem bei der Wohnungssuche ist für anerkannte Flüchtlinge die 2016 eingeführte Wohnsitzregelung. Betroffene müssen demnach drei Jahre in dem Bundesland bleiben, in dem das Asylverfahren durchgeführt wurde, beziehungsweise in der zugewiesenen Kommune. Die Regelung soll laut Gesetzgeber der besseren Versorgung mit Wohnraum dienen. In der Praxis zeigt sich aber, dass Flüchtlinge teilweise mangels adäquaten Wohnraums in der Gemeinschaftsunterkunft bleiben müssen, selbst wenn sie in einem anderen Ort eine Wohnung anmieten könnten. Da diese Regelung das in sie gesteckte Ziel nicht erreicht, sondern eher kontraproduktiv wirkt, sollte sie abgeschafft werden.

Eine Folge von Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt kann auch wohnräumliche Segregation sein. Prekäre Wohnverhältnisse und Segregation können Spaltungen in der Gesellschaft vertiefen und somit den sozialen Zusammenhalt gefährden. Daher bedarf es einer diskriminierungssensiblen Politik, die auf „gutes Wohnen für alle“ zielt. Sozialräumliche Initiativen und Maßnahmen der Quartiersarbeit, die auf den Abbau von Vorurteilen bei Vermieter_innen sowie niedrigschwellige und wohnortnahe Angebote zielen, wären notwendige Bestandteile dieses Ansatzes. Weiter muss auch durch gezielte Förderung z.B. der Infrastruktur oder von Bildungseinrichtungen in sozial benachteiligten Stadtvierteln der Segregation entgegen und auf eine soziale Mischung in den Quartieren hingewirkt werden.

8 https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Umfragen/umfrage_rass_diskr_auf_dem_wohnungsmarkt.pdf;jsessionid=6E3F1D5FFA4CBC915B0375631A88F49B.intranet212?__blob=publicationFile&v=4 (letzter Aufruf: 22.07.2021)

9 Thüsing Gregor/Vianden, Sabine, Rechtsfreie Räume? Die Umsetzung der EU-Antirassismusrichtlinie im Wohnungsbereich, Gutachten 29.1.2020, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Rechtsgutachten/rechtsgutachten_rechtsfreie_raeume_umsetzg_eu_rl_im_wohnungsbereich.html (letzter Aufruf 13.10.2021)

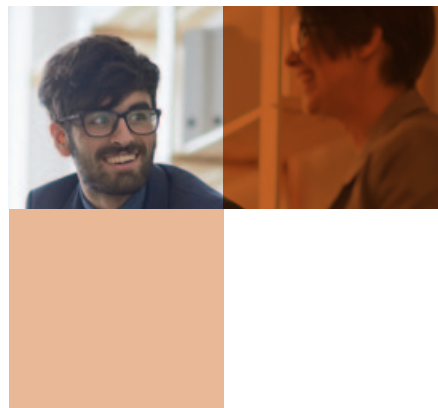
3.3 Was macht die Caritas?

Als Anwalt und Solidaritätsstifter stellt sich der Deutsche Caritasverband gegen Diskriminierung und Benachteiligung. Die Caritas sieht sich verpflichtet, gesellschaftliche Vielfalt stärker in der Struktur der Dienstgemeinschaft zu berücksichtigen und abzubilden. Um das katholische Profil zu wahren, kann dabei von den Beschäftigten eine Identifikation mit der sozialen Aufgabe und dem religiösen Charakter der Organisation verlangt werden. Dies schließt die Wertschätzung von Vielfalt als wesentliches Merkmal mit ein.

In der verbandlichen Caritas sind Menschen mit Migrationshintergrund bisher nicht ihrem Bevölkerungsanteil entsprechend beschäftigt. Das gilt auch für die große Gruppe derjenigen, die Angehörige einer christlichen Kirche sind. In vielen Verbänden ist aber eine positive Entwicklung erkennbar. Ein wichtiger Schritt war zuletzt die Einrichtung einer Kommission des Caritasrats für Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt. Sie hat ihre Arbeit 2020 aufgenommen und neben der Geschlechtergleichstellung als wesentliche Aufgabe, in den eigenen Reihen ein positives Verständnis für Vielfalt zu fördern und den Anteil von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund in allen Handlungsfeldern zu erhöhen. Auch die Einstellung nichtchristlicher Personen ist „möglich und kann ein Gewinn für eine katholische Einrichtung sein.“¹⁰ Die Einrichtungen und Dienste der Caritas sind gehalten, Rahmenbedingungen für eine gelin-

gende Zusammenarbeit unabhängig von der Religionszugehörigkeit zu schaffen.¹¹ Die Zugehörigkeit zur katholischen oder einer anderen christlichen Kirche darf weiterhin gefordert werden, wenn die Religion nach der Art der betreffenden Tätigkeiten und durch Gerichte überprüfbar eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Caritas darstellt.¹²

Der Deutsche Caritasverband berät in seinen Diensten von Diskriminierung Betroffene und stärkt sie bei der Durchsetzung ihrer Rechte. Insbesondere die Migrationsdienste der Caritas sind hier aktiv. Die Antidiskriminierungsarbeit gehört zu ihrem Leistungsprofil. Sie umfasst sowohl die Hilfestellung für Betroffene wie auch die Initiierung und Durchführung struktureller Maßnahmen.



10 Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Integration fördern – Zusammenleben gestalten, Wort der deutschen Bischöfe zur Integration von Migranten, Bonn, 22.09.2004, S. 56.

11 Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft, Bonn 2014, S. 28 ff.

12 EuGH, Urteil v. 17.4.2018, C-414/16 - Egenberger