

# Leitfaden für einen innerverbandlichen Reflexionsprozess über den Umgang mit Fremden

„Caritas – Offener Umgang mit Fremden und Gleichstellung in der Arbeitswelt“



Not sehen und handeln.  
**C a r i t a s**



Wir sehen in den anderen nicht Mitmenschen,  
sondern Nebenmenschen - das ist der Fehler.  
(Albert Schweitzer)

Heidrun Czock  
Elisa Rossi  
Elke Tießler-Marenda

ISBN 3-9809087-4-7  
Herausgeber  
Deutscher Caritasverband  
Referat Migration und Integration  
Freiburg, September 2004

Einleitung.....	5
Modul 1: Grundlagen für einen internen Reflexionsprozess .....	7
Zur Notwendigkeit eines Reflexionsprozesses .....	7
Blick nach innen.....	14
Positionen des Deutschen Caritasverbandes zur Umsetzung der Antidiskriminierungs-Richtlinie (August 2001) .....	19
Positionspapier des Deutschen Caritasverbandes zur Umsetzung der Richtlinie 2000/43/EG (Juli 2003) .....	22
Eckpunkte für einen Prozess der interkulturellen Öffnung der Dienste und Einrichtungen der verbandlichen Caritas (Entwurf, Stand 27.01.04).....	30
Modul 2: Abgrenzung der Begrifflichkeiten.....	43
Didaktische Ziele, Methoden und Inhalte .....	43
Definitionen .....	43
Modul 3: Gestaltung des Reflexionsprozesses.....	49
Ziele.....	49
Modellhafte Erprobung eines Reflexionsprozesses .....	49
Ablaufplan.....	52
Instrumente für die Reflexion .....	57
Indikatoren und Dimensionen .....	57
Gesprächsleitfaden.....	59
Qualitätsstandards Gleichbehandlung.....	65
Instrumente zur Umsetzung.....	67
Evaluationsbogen .....	68
Modul 4: Anhang .....	69
Literaturhinweise .....	69
Endnoten .....	73



In der Arbeit mit Migrantinnen und Migranten<sup>1</sup> kann der Deutsche Caritasverband (DCV) auf eine langjährige Erfahrung zurückgreifen. Der Verband spricht sich durch sein Leitbild und durch entsprechende öffentliche Stellungnahmen für die Akzeptanz von Fremden und für die Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit aus.<sup>2</sup>

Im Zusammenhang mit der immer wieder aufflammenden Fremdenfeindlichkeit in Deutschland fragen sich deutsche und ausländische Mitarbeiter(innen) der Caritas, wie sie in ihrem täglichen Leben aber auch in ihrer Arbeit dem Phänomen der Fremdenfeindlichkeit und des Rassismus adäquat begegnen können.

In diesem Kontext ist die Idee entstanden, im Rahmen des XENOS Projektes „Caritas – Offener Umgang mit Fremden, Gleichstellung und Partizipation in der Arbeitswelt“ an den vier Projektstandorten Brandenburg, Saarlouis, Vechta und Cottbus/Görlitz jeweils einen innerverbandlichen Reflexionsprozess durchzuführen.

Der Projektverbund, der vom XENOS Programm der Bundesregierung aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds kofinanziert wurde, befasste sich schwerpunktmäßig mit den folgenden Aspekten:<sup>3</sup>

1. Durchführung von lokalen Projekten, Auswertung dieser Erfahrungen und Verbreitung von Ansätzen für eine gelungene Praxis.
2. Entwicklung und Durchführung von Multiplikatoren-schulungen mit den Projektträgern, die ihren jeweiligen Bedürfnissen (und denen ihrer Partner) entsprechen. Die Teilnehmer(innen) an diesen Schulungen sollen im "Schneeballeffekt" befähigt werden, das Themenfeld „Umgang mit Fremden“ im Umgang mit ihren Nutzer(inne)n und im Umfeld ihrer Dienststelle einzubringen.

Ziel des Reflexionsprozesses war es, die Mitarbeiter(innen) für die Thematik zu sensibilisieren und Handlungsleitlinien vorzugeben, die sie zu einem offenen Umgang mit Fremden und einem couragierten Entgegen-treten gegenüber jeder Form der Fremdenfeindlichkeit ermutigt. Der Umgang mit Fremden schloss hier Mitarbeiter(innen) sowohl als Handelnde innerhalb der Caritas als auch als Handelnde in der Öffentlichkeit ein.

Mit den Reflexionsprozessen in den vier Projektstandor-

ten möchte der Deutsche Caritasverband seine Rolle als Arbeitgeber wahrnehmen und die Frage angehen, wie es um die Akzeptanz von Fremden innerhalb der Caritas bestellt ist und inwieweit Vorurteile, Stigmatisierung und Ausgrenzung eine Rolle spielen.

Am Ende des Reflexionsprozesses

- hat zu den Themenfeldern „Umgang mit Fremden und Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit“ und „Migranten als Arbeitnehmer und Ratsuchende in unserem Verband“ ein Bewusstseinsprozess stattgefunden, der nicht nur die Arbeitsfelder umfasst, die speziell mit Migrant(inn)en arbeiten.
- haben interessierte Mitarbeiter(innen) des Verbandes Multiplikatorenschulungen im Rahmen des Projektes besucht, die sie dazu befähigen mit dem Themengebiet besser umzugehen. Die erworbenen Kompetenzen werden im Verband weitergetragen.
- haben Mitarbeiter(innen) der beteiligten Caritasverbände in einem Prozess eine „Betriebsvereinbarung – Umgang mit Fremden, Fremdenfeindlichkeit und Rassismus“ erarbeitet.

Die modellhafte Erprobung von internen Reflexionsprozessen über den Umgang mit Fremden in caritasinternen Strukturen wurde im Laufe des Projektes begleitet und ausgewertet. In den verschiedenen Projektstandorten wurde der Prozess dokumentiert.

Der hier vorgestellte Leitfaden fasst die gesammelten Erfahrungen an den Projektstandorten zusammen und dient als Unterstützung für weitere Umsetzungen des Prozesses in anderen Einrichtungen. Andere Verbände der Caritas können nachvollziehen wie ein solcher Prozess zu gestalten ist, welche Schwierigkeiten es dabei gibt und was dieser Prozess bewirkt.

Neben theoretischen Grundlagen für einen internen Reflexionsprozess im kirchlichen wie im europarechtlichen Kontext werden Begrifflichkeiten wie Rassismus, Diskriminierung, Gleichstellung, Fremdheit und interkulturelle Öffnung definiert. Weiter werden konkrete Instrumente für die Gestaltung eines Reflexionsprozesses geliefert. Die vorgestellten Inhalte des Leitfadens geben keine „Gebrauchsanweisung“ zur Durchführung eines Reflexionsprozesses. Sie sind vielmehr als Anregung und „Wegweiser“ zu betrachten.

Freiburg, September 2004

Elisa Rossi

# Modul 1: Grundlagen für einen internen Reflexionsprozess

## Zur Notwendigkeit eines Reflexionsprozesses

Rassistische Diskriminierung, Ausgrenzung und Fremdenfeindlichkeit sind ein Problem der deutschen Gesellschaft in ihrer Gesamtheit und nicht das einiger weniger Rechtsradikaler. In der täglichen Arbeit des Deutschen Caritasverbandes bestätigt sich immer wieder, dass weite Teile der deutschen Bevölkerung von Ablehnung und Skepsis gegenüber allem scheinbar Fremden geprägt sind.

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 Wohlfahrtsverbände stehen dabei vor ähnlichen Problemen, wie der Rest der Gesellschaft. Auch hier sind Vorurteile, Zugangsbarrieren und ausgrenzende Mechanismen sowohl im internen Umgang miteinander wie auch Klient(inn)en gegenüber aufzuspüren und zu beseitigen. Um dies zu ermöglichen bedarf es ständiger Reflexion, wie weit die genannten Ziele im Verband in Bezug auf den Nutzerkreis und die Mitarbeiterschaft verwirklicht sind.

### Der Deutsche Caritasverband als Anwalt und Partner Benachteiligter

Seinem Leitbild verpflichtet wirkt der Deutsche Caritasverband aktiv an der Überwindung von jedweder Form von Diskriminierung mit. Er versteht sich dabei als Anwalt und Partner Benachteiligter und tritt Entwicklungen entgegen, die zur Benachteiligung oder Ausgrenzung Einzelner oder bestimmter Gruppen führen.<sup>4</sup> Die besondere Sorge gilt Menschen, die sich ausgegrenzt fühlen und unter der Ablehnung durch andere leiden. Ziel ist es den Menschen in seiner Einmaligkeit und seiner von Gott gegebenen Würde und vor Ausgrenzung zu schützen.<sup>5</sup> Daraus ergeben sich im Wesentlichen die Notwendigkeit wie auch die Maßstäbe eines innerverbandlichen Reflexionsprozesses.

Menschsein verwirklicht sich in vielfältigen zwischenmenschlichen Beziehungen, u. a. im Zusammenleben unterschiedlicher Kulturen und Religionen. Der Deutsche Caritasverband bejaht diese Vielfalt. Er erstrebt ein solidarisches Miteinander in einer pluralen Welt, in

der Vorurteile keinen Platz haben und Minderheiten geschützt sind.<sup>6</sup>

Die Leistungen des Deutschen Caritasverbandes erfolgen unabhängig von der Religion, der Volkszugehörigkeit und der politischen Einstellung der Betroffenen.<sup>7</sup>

Der Deutsche Caritasverband achtet in allen seinen Tätigkeiten die Würde des Menschen und tritt für dessen Rechte ein. Er übernimmt Mitverantwortung für die Entwicklung bedarfsgerechter sozialer Strukturen.<sup>8</sup>

### **Gottesebenbildlichkeit und Menschenwürde**

Nach dem christlichen Selbstverständnis ist es die Sicht von der Gottesebenbildlichkeit des Menschen, die ihm seinen spezifischen Wert und eine besondere Würde verleiht. Jeder Mensch hat Anspruch auf Achtung seiner Menschenwürde, unabhängig von Geschlecht, Abstammung, Sprache, Heimat und Herkunft, Glauben, religiösen oder politischen Anschauungen. Der Mensch ist entscheidend, nicht sein Rechtsstatus, nicht sein Inländer- oder Ausländersein. Er ist in seiner durch Alter, Geschlecht, soziale Herkunft, Religion, Kultur und aktuelle Lebensbezüge geprägten Gesamtheit anzunehmen. Durch Rassismus und Diskriminierung wird nicht nur der Gleichbehandlungsgrundsatz und die Menschenwürde aller Menschen missachtet, sondern auch seine Gottesebenbildlichkeit negiert.

### **„Jeder ist Ausländer – fast überall“**

Schon im Alten Testament findet sich der Gedanke, der der ‚modernen‘ Formulierung entspricht ‚jeder Mensch ist Ausländer – fast überall‘: „Unterdrückt nicht die Fremden, die in eurem Lande leben, sondern behandelt sie genau wie euresgleichen. Jeder von euch soll seinen fremden Mitbürger lieben wie sich selbst. Denkt daran, dass auch ihr in Ägypten Fremde gewesen seid“ (Lev 19, 33-34).

### **Im Fremden Jesus begegnen**

Der Einsatz für andere, für Menschenwürde und Menschenrechte, für Gerechtigkeit und Solidarität ist ein konstitutives Element und eine Verpflichtung der Kirchen und damit auch der Caritas. Jesus selber identifiziert sich mit allen Menschen auch mit den angeblich Fremden, indem er die Hilfe jedwedem Menschen gegenüber mit einer Tat, die ihm selber widerfahren ist, gleichsetzt. So wird er am Tag des Weltgerichts sagen: „ich war fremd und obdachlos, und ihr habt mich

aufgenommen“, denn „was ihr für einen meiner geringsten Brüder getan habt, das habt ihr mir getan“ (Mt 25, 35-40).

„... und der Fremdling, der in deinen Toren ist“

Dementsprechend setzten sich die christlichen Kirchen in Deutschland in ihrem Gemeinsamen Wort zu den Herausforderungen durch Migration und Flucht „... und der Fremdling, der in deinen Toren ist“ zum Ziel, „sowohl Vorurteilen und Fremdenfeindlichkeit entschieden entgegenzutreten als auch dazu beizutragen, dass die damit zusammenhängenden Probleme differenziert und in ihrer Vielschichtigkeit wahrgenommen und bewertet werden.“<sup>9</sup>

Die Koexistenz von Menschen mit unterschiedlicher Herkunft in kultureller Toleranz und sozialem Frieden hängen davon ab, ob und inwieweit Politik und Gesellschaft bereit sind, sich den Herausforderungen in den Problemfeldern von Migration, Integration und Minderheiten zu stellen.<sup>10</sup>

Die Kirchen wenden sich bei ihren Aussagen zum Umgang mit Migrant(inn)en und Minderheiten zunächst an sich selbst und ihre Mitglieder. Sie müssen sich selbst den Herausforderungen stellen, die sich aus der Zuwanderung verschiedenster Menschen ergeben. Dabei ist es Aufgabe der Kirchen und ihrer Einrichtungen, in der öffentlichen und politischen Diskussion gegen die Benachteiligung von Migrant(inn)en oder die Infragestellung ihrer Rechtsansprüche oder ihrer Würde das Wort zu ergreifen.<sup>11</sup>

Es ist ein Zeichen von wachsendem Realismus und von Normalität, wenn im Alltag respektiert wird, dass Menschen unterschiedlichen kulturellen, ethnischen, religiösen oder sprachlichen Gruppen angehören. Die Fähigkeit, sich auf diese Vielfalt einzulassen und damit umgehen zu können, gewinnt stetig an Bedeutung.<sup>12</sup> Es muss das gemeinsame Anliegen aller sein, Perspektiven für das Zusammenleben vor Ort, in der Gesellschaft und zur Gestaltung des Staatswesens zu entwickeln, die von allen anerkannt und ausgefüllt werden können. Widerstreitende Interessen müssen im Rahmen gemeinsamer Werte, die Einheimische und Zugewanderte verbinden, im Dialog bereinigt werden.<sup>13</sup>

Caritas und Diakonie sind im Auftrag der christlichen Kirchen tätiges Zeugnis von der Botschaft Jesu. Diesem Auftrag entsprechend sind sie zur Hilfe heraus-

gefordert für jeden Fremden ohne Ansehen von Geschlecht, Religion, Ideologie, Farbe, Nationalität und Herkunft.<sup>14</sup> Dies gilt es in der täglichen Arbeit umzusetzen.

## Johannes Paul II. zu Migration und Flucht

Doch auch die Kirche und ihre Caritas sind nicht frei von Ausgrenzungstendenzen. Dem Einsatz für Betroffene dürfen eigene Ängste seitens der Kirche oder der Gläubigen jedoch nicht entgegenstehen. Christen sollten alle Tendenzen überwinden, sich in sich selbst zu verschließen. Sie müssen lernen, Menschen anderer Kulturen als Geschöpfe Gottes zu betrachten. Ziel muss es sein, bloße Toleranz anderen gegenüber in wahre Achtung ihrer Unterschiede zu verwandeln sowie Furcht durch Offenheit und Ablehnung durch Solidarität zu ersetzen.<sup>15</sup>

## Caritas als Dienstleister und Arbeitgeber

Der Deutsche Caritasverband ist auf Mitarbeiter(innen) angewiesen, die bereit und in der Lage sind, die Ziele und Aufgaben des Leitbildes mitzutragen und umzusetzen. Er trägt Verantwortung für sie, sichert Männern und Frauen gleiche Chancen beruflicher Entwicklung und unterstützt die Beschäftigten in ihrer fachlichen und persönlichen Weiterbildung.<sup>16</sup>

Weiter ist der Deutsche Caritasverband als Akteur der freien Wohlfahrtspflege und Arbeitgeber staatlichen Vorgaben und einer Vorbildfunktion verpflichtet. Hierbei gilt es insbesondere die (neuen) europarechtlichen Vorgaben zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und ihre nationale Umsetzung zu beachten.

## Europarechtlicher Kontext und Antidiskriminierungsgesetzgebung

Es gibt in Deutschland - anders als in anderen EU-Mitgliedstaaten - bislang keine umfassende Antidiskriminierungsgesetzgebung. Schutz vor Diskriminierung ergibt sich neben den Grundrechten u. a. aus diversen Einzelvorschriften des Privat-, Straf- und des öffentlichen Rechts. Die vorhandenen Normen sind sehr verstreut, die Rechtslage ist unübersichtlich. Lediglich bezüglich der Gleichbehandlung im Erwerbsleben gibt es systematische Regelungen.<sup>17</sup>

Auf der Basis der Antidiskriminierungsrichtlinien der EU ist der Gesetzgeber nun veranlasst ein entsprechendes Instrumentarium zur Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu schaffen.<sup>18</sup>

Die Richtlinie 2000/43/EG, die sogenannte Antiras-

sismusrichtlinie oder Gleichbehandlungsrichtlinie, umfasst die Diskriminierungsgründe „Rasse“<sup>19</sup> und ethnische Herkunft. Sie gilt „für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen“. Sie umfasst fast alle relevanten Lebensbereiche und gilt u. a. in Bezug auf Zugang zu Erwerbstätigkeit, Berufsberatung, Ausbildung, Weiterbildung, Arbeitsbedingungen, Arbeitsentgelt, Mitwirkung in Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen, Sozialschutz, Gesundheitsdienste, soziale Vergünstigungen, Bildung und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die öffentlich zur Verfügung stehen (Art. 3 Abs. 1 RL 2000/43/EG). Erfasst sind unmittelbare und mittelbare Diskriminierung (s. u. S. 44 f.) sowie unerwünschte Verhaltensweisen, die die Würde eines Menschen verletzen und ein Umfeld der Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung oder Beleidigung schaffen (Art. 2 RL 2000/43/EG). Die Richtlinie gilt nicht in Bezug auf Ungleichbehandlung aus Gründen der Staatsangehörigkeit. Sie berührt nicht Vorschriften und Bedingungen für die Einreise von Drittstaatlern oder für ihren Aufenthalt sowie die Behandlung, die sich an ihre Rechtsstellung knüpft.

Die Richtlinie 2000/78/EG, auch Beschäftigungsrichtlinie genannt, umfasst Diskriminierung wegen Religion, Weltanschauung, Nationalität, sexueller Orientierung, Alter und Behinderung. Sie gilt ebenfalls „für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen“, aber nur in Bezug auf die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Art. 3 RL 2000/78/EG). Erfasst sind ebenfalls unmittelbare und mittelbare Diskriminierung sowie unerwünschte Verhaltensweisen, welche die Würde eines Menschen verletzen und ein Umfeld der Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung oder Beleidigung schaffen (Art. 2 RL 2000/78/EG).

Das Diskriminierungsverbot der Richtlinie 2000/43/EG umfasst also u. a. den Zugang zu Sozialschutz, Gesundheitsdiensten, sozialen Vergünstigungen oder Bildung – mithin Bereiche, in denen Caritas Dienste anbietet. Um den Vorgaben gerecht zu werden, muss sich der Deutsche Caritasverband mit der Frage auseinandersetzen, inwieweit seine Angebote von allen Personen unabhängig von ihrer Herkunft genutzt werden können. Dabei genügt es nicht, wenn diese Dienste auf dem Papier allen offen stehen. Zu beseitigen sind auch mittelbare Diskriminierungen, die

scheinbar neutral indirekte Ausgrenzungsmechanismen enthalten. Diese Gesichtspunkte überschneiden sich mit dem Prozess der Interkulturellen Öffnung der Dienste der Caritas, der u. a. darauf abzielt, dass „die Dienstleistungsangebote der Caritas den Bedürfnissen derer entsprechen, die sie in Anspruch nehmen. Niemand wird aufgrund seiner ethnischen Herkunft, seiner kulturellen Prägung oder weltanschaulichen Überzeugung von diesen Angeboten ausgeschlossen. Die Einrichtungen und Dienste sind darauf bedacht, dass auch verdeckte Zugangsbarrieren und Ausgrenzungsmechanismen bemerkt und beseitigt werden“<sup>20</sup>.

Sowohl im Rahmen der interkulturellen Öffnung wie auch zur Verwirklichung der Vorgaben der Antidiskriminierungsrichtlinie bedarf es der ständigen Selbstreflexion inwieweit das Ziel eines diskriminierungsfreien Zugangs zu den Diensten der Caritas erreicht wird.

Die Richtlinien verbieten jede Ungleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf auf Grund von „Rasse“, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder der sexuellen Orientierung. Daran ist auch die verbandliche Caritas als Arbeitgeber gebunden. Die einzige Ausnahme ist die Beschäftigung Andersgläubiger: Die Caritas als eine Einrichtung in kirchlicher Trägerschaft muss Andersgläubige nicht im Kernbereich beschäftigen (Art. 4 Abs. 2 RL 2000/78/EG).<sup>21</sup> Insoweit stehen die Richtlinien nicht im Widerspruch zur Grundordnung des kirchlichen Dienstes (kurz GO)<sup>22</sup>, welche die Zugehörigkeit zur katholischen Kirche ebenfalls nur bezüglich des Kernbereichs zur Einstellungsvoraussetzung macht. Demnach können kirchliche Dienstgeber pastorale, katechetische sowie in der Regel erzieherische und leitende Aufgaben nur Personen übertragen, die der katholischen Kirche angehören (Art. 3 Abs. 2 GO). Im Übrigen können auch Andersgläubige beschäftigt werden.<sup>23</sup>

Die Richtlinien sehen vor, dass ein sozialer Dialog zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern gefördert wird, mit dem Ziel die Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes voranzubringen (Art. 11 RL 2000/43/EG; Art. 13 RL 2000/78/EG). Dies soll – ohne Eingriff in die Tarifautonomie – erreicht werden, durch Tarifverträge und Antidiskriminierungsvereinbarungen der Tarifpartner, weiter durch Überwachung der betrieblichen Praxis, Verhaltenskodizes, Forschungsarbeiten oder durch den Austausch von Er-

fahrungen und bewährten Lösungen.

Auch als Grundlage beschäftigungspolitischer Maßnahmen bedarf es einer Selbstreflexion, die aus Zustandsbeschreibungen und fortlaufendem Reflexionsprozess bestehen muss. Mit dem im Folgenden noch näher beschriebenen Projekt (unten S. 14 ff.) „Umgang mit Fremden: Blick nach innen“ hat der Deutsche Caritasverband hier bereits erste Schritte getan. Bei diesem Projekt wurde untersucht, wie weit die Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied auf Grund der „Rasse“ oder der ethnischen Herkunft innerhalb der Caritas bereits gelungen ist, welche Umstände und Mechanismen dies befördern und welche diskriminierendes Verhalten begünstigen. Die Studie förderte keine spektakulären Befunde zu Tage, machte aber deutlich, dass noch wenig Problembewusstsein vorhanden ist, ein Reflexionsprozess und die Einleitung weiterer Schritte zur Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes also von Nöten sind.

Auch der vorliegende Leitfaden zur Initiierung und Durchführung eines innerverbandlichen Reflexionsprozesses kann als ein Schritt des Deutschen Caritasverbandes, sich aktiv in den künftigen sozialen Dialog einzubringen, angesehen werden.

Ingesamt kann die Caritas durch geeignete Maßnahmen zur Überwindung jeder Form von Diskriminierung zeigen, dass ihr das Ziel einer pluralistischen Gesellschaft, in der alle Menschen friedlich und solidarisch miteinander leben, nicht ein bloßes Lippenbekenntnis ist. Sie zeigt vorbildhaft, dass die Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht an die Gesellschaft delegiert werden kann, sondern Aufgabe jedes Einzelnen ist und kann sich dementsprechend in der Öffentlichkeit positionieren. Weiter nimmt die Caritas damit ihre Verantwortung als Arbeitgeber wahr. Sie signalisiert an ihre Mitarbeiter, dass sie deren Bedürfnisse ernst nimmt, stößt Denkprozesse an und trägt so nicht zuletzt zur eigenen Personal- und Qualitätsentwicklung bei.

Wer sich gegen Diskriminierung engagiert, darf dabei den „Balken im eigenen Auge“ nicht übersehen. Der Deutsche Caritasverband hat deshalb im Herbst 2001 eine Studie<sup>24</sup> darüber in Auftrag gegeben, welche Konsequenzen die Positionen der verbandlichen Caritas zum „Umgang mit Fremden“, zu Diskriminierung und Gleichstellung in ihrer täglichen Arbeit haben.

Mit einem „Blick nach innen“ wurde analysiert, wie weit der Gleichbehandlungsgrundsatz innerhalb des Verbandes umgesetzt wird und welche Umstände dies befördern können. Das Augenmerk richtete sich dabei auf die Beschäftigten, die Beschäftigungspraxis und den Arbeitsalltag.

Die Untersuchung bewegt sich auf zwei Ebenen. Die Strukturbetrachtung, basierend auf einer Sekundäranalyse der Beschäftigtendaten des Deutschen Caritasverbandes und quantitativen Angaben aus einzelnen Orts-, Kreiscaritasverbänden und Einrichtungen wird ergänzt durch Interpretationen und Begründungen von Mitarbeitenden auf allen Funktionsebenen.<sup>25</sup> Hier wurde auf eine breit angelegte, repräsentative Erhebung verzichtet und stattdessen mit leitfadensorientierten Expertengesprächen in ausgewählten Gliederungen bzw. Einrichtungen gearbeitet. Auf diese Weise wurden Muster und Konstellationen sichtbar gemacht, die den Umgang mit „Fremden“ im Deutschen Caritasverband bestimmen oder wenigstens maßgeblich prägen.

Die Frage der Gleichbehandlung wurde anhand der Kriterien des gleichen Zugangs zu Beschäftigung, gleicher Aufstiegschancen, der Qualifizierung und Weiterbildung, der Verteilung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten in den Einrichtungen der Caritas sowie des respektvollen Umgangs der Beschäftigten miteinander untersucht.

### Beschäftigte ohne deutsche Staatsangehörigkeit

In den Einrichtungen und Diensten des Deutschen Caritasverbandes waren Ende 2001 ca. 480.000 hauptamtliche Mitarbeiter(innen) beschäftigt. Der Anteil der Beschäftigten ohne deutschen Pass betrug 4,9 %. Damit lag ihr Anteil deutlich unter dem Anteil der Nichtdeutschen an der Wohnbevölkerung in Deutschland von 8,9 %, aber über dem Bundesre-

publikanischen Durchschnitt von 4,5 % ausländischer Beschäftigter im Gesundheits- und Sozialwesen. Deutsche Staatsangehörige mit Migrationshintergrund wie z.B. Aussiedler konnten auf Grund statistischer Vorgaben nicht erfasst werden.<sup>26</sup>

Etwa drei Viertel aller ausländischen Beschäftigten der Caritas arbeiten in den Einrichtungen und Diensten der Gesundheitshilfe oder der Altenhilfe. In anderen Bereichen sind sie nur in geringer Zahl und in Leitungsfunktionen kaum zu finden.

Im Hinblick auf die Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ergibt sich bezüglich der anteiligen Beschäftigung von Mitarbeiter(inne)n mit Migrationshintergrund mithin ein deutlicher Nachholbedarf.

### **Beschäftigungs- und Einstellungspraxis**

Auf der tariflichen Ebene, bei Stellenausschreibungen und Bewerbungen besteht formale Gleichbehandlung. Eine aktive Einstellungspolitik, um den Anteil von ausländischen Beschäftigten entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung zu erhöhen, gibt es nicht. Gegen eine gezielte Förderung oder eine Quotierung wird unter anderem angeführt, dass Angehörige der begünstigten Minoritäten dadurch dem Vorwurf ausgesetzt werden, ihre Stelle nicht aufgrund ihrer Qualifikation erhalten zu haben. Weiter wird problematisiert, dass die deutschen Nutzer(innen) von Einrichtungen und Diensten der Caritas möglicherweise ausländische Fachkräfte nicht anerkennen: dies sei bei der Stellenbesetzung zu berücksichtigen.

### **Umgang miteinander**

Diskriminierungen wie z. B. herabsetzende Äußerungen sind selten. Mit Blick auf die internen Arbeitsbedingungen wird aber deutlich, dass es bislang keine systematische und strukturierte Strategie für den Umgang mit Vorurteilen und Konflikten gibt. Auf der Führungsebene werden sie häufig nicht gesehen. Oft wird auch darauf verwiesen, dass die Existenz von Vorurteilen bekannt sei, aber die Mitarbeiter(inen) auch keine „besseren“ Menschen seien als andere, nur weil sie bei der Caritas beschäftigt sind.

Auch in der Mitarbeiterschaft werden Konflikte selten offen thematisiert. Es gibt allerdings Hinweise, dass der Umgang miteinander vermieden wird, Konflikte sich dadurch unterschwellig halten und die Verständigung erschweren.

## Vermeidungen

Die fehlende Kultur und die fehlenden Strategien eines offenen Umgangs miteinander werden u. a. deutlich in der wechselseitigen Unterstellung eines unterschiedlichen fachlichen Verständnisses zwischen Kolleg(inn)en unterschiedlicher Herkunft.

Eine Ungleichverteilung in der Definitionsmacht ist unübersehbar. Die Beschäftigten mit Migrationshintergrund haben in dieser Hinsicht selbst dort noch eine Minderheitenposition, wo sie, wie in den Altenpflegeheimen, zahlenmäßig eine starke Gruppe darstellen. Auch in den Migrationsdiensten, in denen sie teilweise die zahlenmäßig größere Gruppe stellen und die Klientel fast gänzlich einen Migrationshintergrund aufweist, können die Mitarbeiter(innen) ohne Migrationshintergrund zwar zahlenmäßig in die Minderheitensituation geraten. Die Definitionsmacht über das „richtige“ fachliche Verständnis bleibt jedoch bei ihnen. Die Problematik eines fehlenden offenen Umgangs mit tatsächlich unterschiedlichen fachlichen Sichtweisen oder auch nur per Gruppendifinition unterstellten Unterschieden gibt es auch dort.

Die Schwierigkeit im wechselseitigen Umgang wird auch darin deutlich, dass seitens der Mitarbeiter(innen) ohne Migrationshintergrund zuweilen Kritik mit der Begründung unterlassen wird, dass man nicht als ausländerfeindlich erscheinen möchte. Nun kann die Vermeidung von Auseinandersetzungen und Problematisierungen mit einem vermeintlich anderen Bedeutungsgefüge auch als eine Verhaltensweise des Nicht-ernst-Nehmens einer Person interpretiert werden.

## Bedeutung der Sprache

Das Thema „Sprache“ ist sehr belastet. Hintergrund ist hier eine implizite Gleichsetzung von Migrant(inn)enstatus und nicht ausreichenden Kompetenzen in der deutschen Sprache.

Berichtet wird von einer oftmals mangelnden Bereitschaft von Beschäftigten mit schlechten Sprachkenntnissen, an Sprachkursen teilzunehmen. Dies wird u. a. damit begründet, dass die Teilnahme an einem Deutschkursus dem Eingeständnis von Defiziten gleichkäme, und dem Gefühl, sich eine Blöße zu geben, weil man schließlich schon zwanzig oder mehr Jahre in Deutschland lebt.

Kommunizieren Beschäftigten mit Migrationshintergrund nicht auf Deutsch, sei es als Kolleg(inn)en

untereinander oder im Kontakt mit gleichsprachigen Klient(inn)en, wird von Ausgrenzungsgefühlen berichtet, die sich bei deutschen Mitarbeiter(inne)n einstellen. Es gibt daher Überlegungen, bei Teams auf eine „multisprachliche“ Zusammensetzung zu achten.

### Sensibilisierungstrainings

Sensibilisierungstrainings oder antirassistische Trainings durchzuführen, wird überwiegend als nicht notwendig abgelehnt. Ein Grund dafür ist, dass die Teilnahme an entsprechenden Trainings als Entlarvung persönlicher Probleme erlebt wird. Weiter wird die Aufforderung zur Teilnahme als Angriff auf die eigene Professionalität gesehen. Soweit Interesse an der Durchführung antirassistischer Trainings oder von Sensibilisierungstrainings besteht, geschieht dies im Hinblick auf die Klientel, nicht aber im Hinblick auf die Kollegen(inn)en mit ihren unterschiedlichen kulturellen Hintergründen.

### Interkulturelle Öffnung der Dienste

In der Praxis bisher kaum aufzufinden ist eine offensive und systematische Forcierung der Interkulturellen Öffnung im Sinne eines generellen Qualitätsstandards der sozialen Arbeit. Entsprechend hat interkulturelle Kompetenz als generell wünschenswerte Qualifikation für den gesamten Bereich der direkten sozialen Dienstleistungen, wie insbesondere der Beratung, noch keinen Einzug in die Standard-Ausschreibungstexte gehalten.

Die Aufgabe der interkulturellen Öffnung der (anderen) Fachdienste wird zumeist den Migrationsdiensten zugeordnet. Wird diesen jedoch nicht gleichzeitig eine starke Stellung im Verband zugesprochen, bleibt die Aufgabenübertragung eher folgenlos. Umgekehrt steht der erreichte Stand der Auseinandersetzung mit dem Thema interkulturelle Öffnung in direkter proportionaler Beziehung zur Stellung des Migrationsdienstes im örtlichen Verband.

### Toleranz, aber wenig Problembewusstsein

Die Haltung zur Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund lässt sich insgesamt am ehesten als tolerant bezeichnen. Ausgrenzungen, die vorkommen, beruhen selten auf bewussten Handlungen. Folgende Denkmuster existieren:

1. Wenn es genug qualifizierte Bewerbungen gäbe, dann wäre „automatisch“ der Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund höher.

2. Es wäre bedenklich, Sonderstrategien zu fahren, das würde zu neuen Ungleichheiten führen.

3. Die Einstellungspolitik wird aus den Bedarfen der Klientel entwickelt.

Die beiden ersten Muster untermauern den Status quo, weil sie implizieren, dass sich die bestehende Struktur von selbst ändern wird - oder eben auch nicht. Die Konsequenzen des dritten Musters laufen zwar möglicherweise auf eine verstärkte Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund hinaus, verdienen aber nicht das Etikett einer bewussten Steuerung hin zu gleicher Partizipation in allen Fachbereichen und Funktionsbereichen innerhalb der Caritas.

Die Auseinandersetzung mit dem Thema „Umgang mit Fremden“ steht mit Blick auf die Klientel noch in den Anfängen. Was die Beschäftigten betrifft, gibt es kaum Problembewusstsein. Über das allgemeine Bekenntnis hinaus, dass alle Menschen gleichwertig und gleich zu behandeln sind, bezieht sich die Umsetzung des Gleichheitsgrundsatzes bislang vor allem auf eine tarifliche Gleichbehandlung. Einen Handlungsbedarf sehen die wenigsten, weil vermeintlich wichtigere Themen im Vordergrund stehen. Gezielte Selbstreflexion findet kaum statt.

## Handlungsansätze

Der DCV hat im Umgang mit Fremden innerhalb des Verbandes zwar kaum gravierende Defizite; es mangelt aber an ausreichendem Problembewusstsein. Bis zur vollen Umsetzung des Gleichstellungsgrundsatzes liegt noch ein guter Teil des Weges vor ihm.

Was im Gesamtbild der untersuchten Verbände und Einrichtungen auffällt, ist das Fehlen eines „gemeinsamen Geistes“ – einer Corporate Identity – im Hinblick auf diese Thematik. Es wird ein Zustand der Nicht-Thematisierung deutlich, auf den sich Strategien und Konzeptionen beziehen müssen.

Die Praxis zeigt, dass es mit entsprechenden Leitbildformulierungen und Organisationsentscheidungen auf Verbandsebene allein nicht getan ist und weitere Steuerungen notwendig sind, z. B. um Abwehrhaltungen aufzuweichen und mit Problemen aktiv umzugehen. Empfohlen wird deshalb u. a. die Durchführung eines Reflexionsprozesses, damit es nicht bei wohlmeinenden Absichtserklärungen bleibt.

## **Positionen des Deutschen Caritasverbandes zur Umsetzung der EU-Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (August 2001)**

Am 29. Juni 2000 hat der Rat der EG auf der Grundlage von Art. 13 EGV die Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (Richtlinie 2000/43/EG) erlassen, am 27. November 2000 folgte die Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Richtlinie 2000/78/EG), welche die Diskriminierung wegen Religion, Weltanschauung, Nationalität, sexueller Orientierung, Alter und Behinderung erfasst. Bei der nun anstehenden Umsetzung wird aus Sicht des Deutschen Caritasverbandes darauf zu achten sein, dass die beiden Richtlinien und die jeweils enthaltenen Diskriminierungsgründe nicht vermengt werden. Bezüglich der Umsetzung der Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft sind aus Sicht des Deutschen Caritasverbandes folgende Punkte von besonderer Bedeutung:

Effektiver Schutz vor individueller und struktureller Diskriminierung ist durch gesetzliche Reglementierung allein nicht zu erreichen. Die Veränderung von Verhaltensweisen sowie formellen und informellen Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen ist eine mindestens ebenso wichtige Voraussetzung. Der Deutsche Caritasverband wendet sich daher gegen eine Umsetzung der Richtlinie, die lediglich rechtliche Mindeststandards erfüllt, und fordert ein umfassendes Implementierungskonzept.

Durch die Richtlinie wird endlich die bestehende Rechtsschutzlücke bei Diskriminierung durch Privatpersonen geschlossen. Es darf aber nicht übersehen werden, dass auch öffentliche Stellen ausdrücklich in den Geltungsbereich der Richtlinie einbezogen sind (Art. 3 Abs. 1). Weiter sind nicht nur Regelungen des Privatrechts, sondern „sämtliche Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz zuwiderlaufen, aufzuheben“ (Art. 14), ebenso alle Verträge, Statuten, Satzungen etc.. Bei der Umsetzung der Richtlinie darf es aus Sicht des Deutschen Caritasverbandes folglich nicht zur Konzentration auf den zivil- und arbeitsrechtlichen Bereich, sondern

muss es zu einem umfassenden Normbereinigungsverfahren in allen Bereichen kommen.

Nicht unter den Anwendungsbereich der Richtlinie fällt die unterschiedliche Behandlung auf Grund der Staatsangehörigkeit oder des Aufenthaltstatus (Art. 3 Abs. 2). In Konsequenz daraus sind Regelungen, die wie die Visumpflicht oder die Aufenthaltsgenehmigungspflicht an der Staatsangehörigkeit und solche die wie beispielsweise das Asylbewerberleistungsgesetz am Aufenthaltstatus fest machen, keine verbotene Ungleichbehandlung. Obwohl von der Richtlinie mithin nicht gefordert, sollte jedoch in diesem Bereich ein Normüberprüfungsverfahren dahingehend stattfinden, ob die Anknüpfung an die Staatsangehörigkeit jeweils sinnvoll und inhaltlich wie auch gesellschaftspolitisch gerechtfertigt ist. Gleichzeitig bedarf es intensiver Aufklärungsarbeit auf allen gesellschaftlichen Ebenen, insbesondere auch bei den Betroffenen, um enttäuschten Hoffnungen vorzubeugen.

Die Richtlinie sieht eine Beweislastleichterung zugunsten diskriminierter Personen vor (Art. 8). Demnach muss eine Diskriminierung nicht bewiesen werden, es genügt, wenn sie glaubhaft gemacht wird. In Anbetracht der Rechtsprechung des EuGH zur Beweiserleichterung ist aber auch eine Glaubhaftmachung nur mit hohem Aufwand möglich. Der Deutsche Caritasverband begrüßt daher die Initiative der Kommission, die Regeln zur Beweislastleichterung bei Diskriminierung weiter zu verbessern.

Bedauerlicherweise müssen die einzurichtende/n Stelle/n zur Förderung der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung auf Grund der Rasse oder der ethnischen Herkunft, anders als im ursprünglichen Richtlinienentwurf vorgesehen, nicht unabhängig, sondern können „Teil einer Einrichtung“ sein (Art. 13). Der Deutsche Caritasverband lehnt jedoch aus verschiedenen Gründen die Ansiedlung derartiger Stellen bei staatlichen Einrichtungen ab: Zum einen können unabhängige Untersuchungen auf allen gesellschaftlichen Ebenen, wie sie die Richtlinie fordert, nur durch unabhängige Stellen geleistet werden. Zum anderen benötigen die Betroffenen Ansprechpartner, denen sie uneingeschränkt vertrauen. Das ist bei Behörden nicht immer der Fall. Die Stellen müssen folglich unabhängig und mit allen jeweils nötigen Kompetenzen, um wirksam gegen Diskriminierung vorzugehen, eigenem Etat sowie Personal ausgestattet sein. Neben einer

Stelle auf Bundesebene sollten Antidiskriminierungsstellen bzw. -beauftragte auf Länderebene sowie in allen gesellschaftlich relevanten Bereichen eingerichtet werden. Die Kompetenzen, Ressourcen und Aufgaben auch dieser Stellen bzw. Beauftragten sollten gesetzlich fixiert sein. Sinnvoll wäre auch die Einrichtung von Hot-Lines, die Personen, die sich auf Grund von Rasse oder ethnischer Herkunft diskriminiert fühlen, eine erste (anonyme) Kurzberatung und Informationen über geeignete Anlaufstellen geben können. Bestehenden Netzwerken und Antidiskriminierungsbüros dürfen bei der Schaffung neuer Strukturen und Einrichtungen allerdings nicht unter dem Hinweis auf Synergieeffekte Ressourcen entzogen werden.

Der Deutschen Caritasverband lehnt die häufig geäußerte Auffassung, gegen Vorurteile helfen keine Gesetze, weshalb Strafen und Schadensersatz nichts brächten, ab. Erfahrungen in England und den USA haben gezeigt, dass neben erzieherischen auch rechtliche Maßnahmen stehen müssen. Die Rechtsschutzmöglichkeiten (Art. 7) müssen daher verbessert und wirksame Sanktionen (Art. 15) festgelegt werden. Dazu schlagen wir im Einzelnen vor:

- Da die Kosten und Schwierigkeiten eines ordentlichen Gerichtsverfahrens abschreckend wirken, muss stärker über die Möglichkeiten der Prozesskostenhilfe aufgeklärt werden.
- Zur Unterstützung von beschwerten Personen und deren Vertretung durch Verbände sollte ein Rechtsberatungsfond zur Klärung grundlegender Rechtsfragen eingerichtet werden, der z. B. gutachterliche Tätigkeiten oder Musterprozesse finanzieren kann, wenn keine Prozesskostenhilfe möglich oder sonstiger Rechtsschutz gegeben ist.
- Betroffene sind häufig aus Angst vor weiterer Repression oder vergleichbaren Gründen selbst nicht in der Lage ihre Rechte durchzusetzen. Daher sollte die Möglichkeit geschaffen werden, dass Verbände und Organisationen in weit stärkerem Maße als bisher im Namen der Betroffenen (Art. 7 RL 2000/43/EG) deren Rechte durchsetzen können.
- Bei Rechtswegen mit Anwaltszwang könnte darüber nachgedacht werden, ob die Vertretung nicht durch einen Anwalt, sondern durch entsprechend ausgebildete Mitarbeiter von Verbänden ermöglicht

wird.

- Die Möglichkeiten einer zivilrechtlichen Unterlassungsklage sollten auf den Anspruch auf die Unterlassung diskriminierendes Verhaltens ausgedehnt werden.
- Es muss die Möglichkeit geben, Schäden nicht nur in Form der Naturalrestitution auszugleichen, die in Diskriminierungsfällen häufig nicht möglich ist oder zu unzumutbaren Ergebnissen führen kann, sondern durch einen in der Höhe abschreckend wirkenden Schadensersatz in Geld.

Bei der Verfolgung von Privatklagedelikten (Beleidigungen/Verleumdungen) gem. § 376 StPO sollte das „öffentliche Interesse“ neu definiert werden: Die Verfolgung diskriminierendes Verhaltens muss im öffentlichen Interesse liegen, so dass bei derartigen Taten Klage durch die Staatsanwaltschaft und nicht durch den Betroffenen erhoben wird.

### **Positionspapier des Deutschen Caritasverbandes zur Umsetzung der Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (Juli 2003)**

Nach Auffassung des Deutschen Caritasverbandes ist die Antidiskriminierungsgesetzgebung ein wichtiges Instrument, welches nicht nur für Migrantinnen und Migranten von Bedeutung ist, sondern auch für Sensibilisierung in der Öffentlichkeit sorgen könnte und der Bekämpfung von Diskriminierung dient. Bislang fehlt es in Deutschland an einem Antidiskriminierungsgesetz und an einer etablierten Infrastruktur von Beratungsstellen, die den Opfern von rassistischer Diskriminierung gezielt Beratung anbieten oder in Diskriminierungsfällen als Vermittler auftreten können. Die sogenannte Gleichstellungs- bzw. Antirassismusrichtlinie der EG (Richtlinie 2000/43/EG) gibt dem deutschen Gesetzgeber nun auf, bis Mitte Juli 2003 ein entsprechendes Instrumentarium zur Überwindung rassistischer Diskriminierung zu schaffen.<sup>27</sup>

Die Richtlinie 2000/43/EG stellt zwar an sich bereits einen wichtigen Fortschritt in der Überwindung von Ausgrenzung und rassistischer Diskriminierung dar, da sie zwingend verlangt, einen Mindestschutz in fast allen gesellschaftlich relevanten Bereichen einzuführen. Wie effektiv sie tatsächlich sein wird, hängt aber von der Art ihrer Umsetzung in nationales Recht und

von ihrer Wirkung in alle gesellschaftlichen Bereiche hinein ab. Da die Antirassismusrichtlinie fast alle Lebensbereiche berührt, darf sich ihre Umsetzung nicht allein auf den zivilrechtlichen Teil konzentrieren. Neben Änderungen im Zivilrecht bedarf es insbesondere auch der Änderung bzw. Ergänzung einer Vielzahl verwaltungsrechtlicher und sozialrechtlicher Vorschriften. Weiter ist effektiver Schutz vor individueller und struktureller Diskriminierung nur über ein in die Gesellschaft hinein wirkendes Implementierungskonzept zu erreichen.

Die Erfahrungen in anderen europäischen Staaten haben gezeigt, dass ein Konzept zur Überwindung von Diskriminierung Maßnahmen zur Änderung von Einstellungen und solche zur Bekämpfung diskriminierender Verhaltensweisen – also ein Gesetz mit Ge- und Verboten sowie Sanktionen - enthalten muss. Die Richtlinie 2000/43/EG sieht entsprechende Maßnahmen vor. Auf einige dieser Maßnahmen, sei hier näher eingegangen.

## Sozialer Dialog

Die Richtlinie sieht vor, dass der soziale Dialog zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern gefördert wird, mit dem Ziel die Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes voranzubringen (Art. 11 RL 2000/43/EG). Dies soll – ohne Eingriff in die Tarifautonomie – erreicht werden, durch Tarifverträge und Antidiskriminierungsvereinbarungen der Tarifpartner, weiter durch Überwachung der betrieblichen Praxis, Verhaltenskodizes, Forschungsarbeiten oder durch den Austausch von Erfahrungen und bewährten Lösungen.

Mit seinem Projekt „Umgang mit Fremden - Blick nach innen“ hat der Deutsche Caritasverband hier bereits Vorleistungen erbracht und Erfahrungen gesammelt. Bei diesem Projekt wurde untersucht, wie weit die Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes innerhalb der Caritas bereits gelungen ist, welche Umstände und Mechanismen dies befördern und welche diskriminierendes Verhalten begünstigen. Im Zentrum stand dabei die Frage, welche Konsequenzen im Umgang mit Fremden die Positionen der Caritas tatsächlich in der alltäglichen Arbeit, im Umgang der Mitarbeiter(innen) mit den Kolleg(inn)en haben. Weiter erarbeitet der Deutsche Caritasverband im Rahmen eines XENOS-geförderten Projektverbundes einen Leitfaden zur Initiierung und Durchführung eines

innerverbandlichen Reflexionsprozesses. Aufbauend auf diese Erfahrungen bietet der Deutsche Caritasverband an, sich und seine ca. 480.000 Mitarbeiter(innen) aktiv in den künftigen sozialen Dialog einzubringen.

### **Dialog mit Nichtregierungsorganisationen**

Die Richtlinie fordert weiter, dass die Bundesregierung in einen Dialog mit Nichtregierungsorganisationen eintritt, die ein Interesse haben, sich an der Bekämpfung von Diskriminierung zu beteiligen und den Grundsatz der Gleichbehandlung zu fördern (Art. 12 RL 2000/43/EG).

Der Deutsche Caritasverband ist einem Menschenbild verpflichtet, wonach „jeder Mensch einmalig als Person ist und eine ihm von Gott gegebene unverfügbare Würde besitzt“<sup>28</sup>. Diesem Bild zuwider laufen diskriminierende Ausgrenzungen und die Ängste in der Gesellschaft vor dem vorgeblich Fremden. 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 der Caritas stellt. Sie tritt dabei „gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen entgegen, die zur Benachteiligung von Einzelnen (...) oder zur Ausgrenzung gesellschaftlicher Gruppen führen.“<sup>29</sup>

Der Deutsche Caritasverband, der sich als Anwalt und Partner Benachteiligter versteht, ist bereit Mitverantwortung für die Entwicklung bedarfsgerechter sozialer Infrastrukturen zu übernehmen. Damit verbindet er das Angebot an die Bundesregierung als Partner im Dialog am Aufbau einer Gesellschaft mitzuwirken, „in der Vorurteile keinen Platz haben und Minderheiten geschützt werden, in dem alle am Gemeinwohl teilhaben und ihren Beitrag dazu leisten.“<sup>30</sup>

### **Stellen, die mit der Förderung der Gleichbehandlung befasst sind.**

Die Richtlinie 2000/43/EG sieht vor, dass mindestens eine Stelle bezeichnet werden muss, deren Aufgabe es ist, die Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu fördern. Zu ihren Zuständigkeiten soll u. a. gehören, Opfer von Diskriminierung – auch auf dem Rechtsweg - zu unterstützen und ihren Beschwerden nachzugehen. Weiter sollen Untersuchungen, Berichte und Empfehlungen erstellt werden (Art. 13 RL 2000/43/EG). Der Verweis auf die bisherige Arbeit der Ausländerbeauftragten oder eine verwaltungsinterne „Umwidmung“ von deren Arbeit kann

die Einrichtung einer derartigen Stelle nicht ersetzen.

Bedauerlicherweise muss die Stelle, anders als im ursprünglichen Richtlinienentwurf vorgesehen, nicht unabhängig, sondern kann „Teil einer Einrichtung“ sein. Der Deutsche Caritasverband lehnt die Ansiedlung einer derartigen Stelle bei einem Ministerium oder einer anderen staatlichen Behörde ab. Unabhängige Untersuchungen auf allen gesellschaftlichen Ebenen und die Unterstützung der Opfer, wie sie die Richtlinie fordert, können nur durch unabhängige Stellen geleistet werden. Insbesondere in Bezug auf institutionelle Diskriminierung wird eine Stelle, die bei einer Behörde angesiedelt ist, in Zielkonflikte geraten.

Vorstellbar – und dem Wortlaut der Richtlinie gerecht werdend – ist, die Stelle beim 2001 gegründeten Deutschen Institut für Menschenrechte (DIMR) anzusiedeln. Eine eigenständige, unabhängige Gleichstellungsstelle ist allerdings vorzuziehen. Um die Bedeutung der Stelle zu betonen, soll sie auf einer gesetzlichen Grundlage oder wie das DIMR auf Beschluss des Bundestages und nicht auf dem Verordnungsweg eingerichtet werden. Sie muss, um wirksam gegen Diskriminierung vorzugehen, mit allen jeweils nötigen Kompetenzen, eigenem Etat sowie Personal ausgestattet sein.

Zur Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes sollten neben einer Stelle auf Bundesebene Antidiskriminierungsstellen bzw. -beauftragte auf Länderebene installiert werden. Auch die Kompetenzen und Aufgaben dieser Stellen bzw. Beauftragten müssen gesetzlich fixiert und ihre Finanzierung gesichert sein. Zu ihren Aufgaben sollte Öffentlichkeitsarbeit, die Durchführung von Sensibilisierungskampagnen, Dokumentation und Information gehören.

Auf kommunaler Ebene müssen vorhandene Antidiskriminierungsbüros bzw. vergleichbare Einrichtungen gestärkt und – wo nicht vorhanden – neu eingerichtet werden.

Auch hier kann der Deutsche Caritasverband auf seine Bereitschaft verweisen, eigene Leistungen einzubringen, um die erfolgreiche Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien zu unterstützen. Schon jetzt leisten die Migrationsdienste der Caritas wertvolle Arbeit auf dem Feld der Antidiskriminierungsarbeit, die sie noch weiter ausbauen werden und in eine Beratungsinfrastruktur einbringen können.

**Ein Antidiskriminierungsgesetz muss ein politisches Signal gegen rassistische Diskriminierung setzen.**

Das Antidiskriminierungsgesetz soll (auch) ein Signal gegen rassistische Diskriminierung setzen. Eine Antidiskriminierungsgesetzgebung darf sich deshalb nicht darauf beschränken, bestehende Gesetze zu ändern bzw. zu ergänzen. Es benötigt daneben eine inhaltliche und gedankliche Klammer. Das Antidiskriminierungsgesetz muss daher auch einen eigenständigen Regelungsbereich beinhalten: ein Antidiskriminierungsgesetz im engeren Sinn. Andernfalls würde die rechts- und gesellschaftspolitisch wichtige Signalwirkung entfallen, die eine Berufung auf einen konkreten Paragraphen im Antidiskriminierungsgesetz bedeutet – sei es in einem Urteil, einem Aufsatz oder sei es in einer Pressemeldung.

Ziel muss es also sein, symbolische Wirkung zu erzielen und ein integratives Antidiskriminierungsrecht mit effektiver Befriedigungs- und Kompensationswirkung zu schaffen.<sup>31</sup> Ein Vorbild könnte das Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen und zur Änderung anderer Gesetze von 2002 sein.<sup>32</sup> Hier werden in einem Behindertengleichstellungsgesetz (Art. 1 des Gesetzes zur Gleichstellung behinderter Menschen) Ziele definiert, spezielle Maßnahmen zur Barrierefreiheit getroffen und ein Verbandsklagerecht eingeführt. Daneben enthält das Behindertengleichstellungsgesetz eine Vielzahl an Änderungen anderer Gesetze (Art. 2-53 des Gesetzes).

Entsprechend dem Behindertengleichstellungsgesetz könnte ein Artikelgesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2000/43/EG als Artikel 1 ein Antidiskriminierungsgesetz mit Definitionen, Fördermaßnahmen, Sanktionen und Verbandsklagerecht und in weiteren Artikeln die notwendigen Änderungen und Ergänzungen geltenden Rechts enthalten.

**Schutz vor Viktimisierung**

Zu Viktimisierung kann es kommen, wenn sich Opfer und Täter im täglichen Leben nicht ausweichen können und wenn das Opfer auf Grund seiner Gegenwehr ein weiteres Mal benachteiligt wird. Art. 9 RL 2000/43/EG sieht deshalb vor, dass die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen treffen, um den Einzelnen vor Benachteiligungen zu schützen, die als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen.

Als Beispiel für einen gesetzlichen Viktimisierungss-

chutz könnte § 75 Betriebsverfassungsgesetz dienen, der ein Beschwerderecht und einen Schutzanspruch vorsieht. Um Viktimisierung zu vermeiden, sollte weiter ein Verfahren entwickelt werden, das zunächst den außergerichtlichen Ausgleich sucht und Schadenswiedergutmachung und Versöhnung anstrebt. Als Instrument käme die Mediation (Konfliktschlichtung) in Betracht: Die Betroffenen sollen mit Hilfe eines ausgebildeten Mediators einvernehmlich selbst eine Lösung ihres Konflikts erarbeiten.

Ob der Schutz vor Viktimisierung Zeugen umfassen muss, macht der Wortlaut der Richtlinie nicht deutlich. Da Zeugen häufig ähnlich unter Druck geraten, wie das Opfer selbst, muss auch zu deren Schutz ein entsprechendes Instrumentarium geschaffen werden.

## Sanktionierung

Die Richtlinie sieht vor, dass die Mitgliedstaaten Sanktionen festlegen, die bei einem Verstoß gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Anwendung der Richtlinie zu verhängen sind, und sie alle geeigneten Maßnahmen treffen, um deren Durchsetzung zu gewährleisten. (Art. 15 RL 2000/43/EG).

Folgende Maßnahmen sollten ergriffen werden:

- Der Schutz der Persönlichkeit sollte neben Leben, Körper und Gesundheit als weiteres personales Schutzgut in § 823 BGB aufgenommen werden.<sup>33</sup>
- Es muss ein effektiver Unterlassungsanspruch geschaffen werden.
- Es muss die Möglichkeit geben, Schäden nicht nur in Form der Naturalrestitution auszugleichen. Insbesondere das Mittel des Kontrahierungszwanges ist nur sehr vorsichtig einzusetzen. Naturalrestitution und Kontrahierungszwang sind ein schwerwiegender Eingriff in die Vertragsfreiheit und können in Diskriminierungsfällen zu unzumutbaren Ergebnissen führen. Regelmäßig dürfte ein in der Höhe abschreckend wirkender Schadensersatz in Geld der Situation angemessener sein.
- Es muss ein expliziter, spürbarer Schmerzensgeldanspruch vorgesehen werden, da durch Diskriminierung häufig gerade kein ausgleichspflichtiger finanzieller Schaden entsteht, sondern psychische Belastungen. Zumindest in Fällen schwerer Diskriminierung soll der Anspruch nicht den im deutschen Rechtssystem üblichen, engen Voraussetzungen zum Nachweis einer psychischen Verlet-

zung unterliegen: Wie bei einer schweren Körperverletzung sagt auch bei einer schweren Diskriminierung die Lebenserfahrung, dass das Opfer Schmerzen erleidet. Es sollte den Opfern daher nicht zugemutet werden, mit Hilfe von Gutachtern darzulegen, wie intensiv sie sich durch die Diskriminierung getroffen fühlen und ob sie in gerichtsverwertbarer Weise darunter leiden.

## Verbandsklagerecht

Es fällt Betroffenen häufig schwer, ihre Rechte geltend zu machen, weil sie aus Angst vor weiterer Repression oder aus vergleichbaren Gründen dazu nicht willens oder in der Lage sind. Die Richtlinie sieht daher ein sogenanntes Verbandsklagerecht vor. Demnach sollen sich Verbände und Organisationen im Namen der Betroffenen oder zu deren Unterstützung und mit deren Einwilligung an Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren beteiligen können (Art. 7 Abs. 2 RL 2000/43/EG).

Vorbilder, an denen sich die Ausgestaltung der Verbandsklage orientieren könnte, gibt es im Umweltschutz oder Verbraucherschutz und im Behindertengleichstellungsgesetz: Das BGG sieht vor, dass Vereine klagebefugt sind, denen das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit – auf Vorschlag des Beirates für die Teilhabe behinderter Menschen – eine Anerkennung erteilt hat (§ 13 BGG). Im Verbraucherschutz sind Verbände anspruchsberechtigt, die – auf Antrag – in eine Liste qualifizierter Einrichtungen beim BVA aufgenommen worden sind (§§ 3, 4 UKlaG). Im Umweltschutz können Vereine Rechtsbehelfe einlegen, denen – auf Antrag – vom Bundesumweltministerium eine Anerkennung erteilt worden ist (§§ 59, 61 BNatSchG).

Eine Regelung, wonach Verbände, die auf Antidiskriminierungsarbeit spezialisiert sind, anders als die oben aufgeführten Beispiele nur nach Einzelfallprüfung durch das jeweils angerufene Gericht verbandsklageberechtigt sein sollen, ist ungeeignet. Dies würde zu erheblicher Rechtsunsicherheit führen, da nicht vor Einleitung des Verfahrens offensichtlich wäre, ob der jeweilige Verband zum Verfahren zugelassen ist. Diese Unsicherheit dürfte die meisten Betroffenen daran hindern, einen Verband hinzuzuziehen. Die klageberechtigten Verbände sollten daher, wie bei den bereits bekannten Verbandsklagearten, zentral zugelassen und/oder in einer Liste geführt werden.

## Rechtsberatung

Diskriminierungsfälle unterscheiden sich in der Regel von den üblichen Rechtsfällen insbesondere des Zivilrechts. Zumeist geht es nicht allein darum, einen bestimmten Anspruch durchsetzen zu wollen, und deshalb rechtlichen Rat zu suchen. Es geht vielmehr um Menschen, die in ihrer Würde verletzt worden sind, und die mindestens im gleichen Umfang wie rechtliche auch soziale oder therapeutische Hilfe bzw. Beratung suchen. Eine Grenze zwischen allgemeiner Beratung und Rechtsberatung zu ziehen, ist in Diskriminierungsfällen folglich kaum möglich. Es sollten daher entsprechend geschulte Berater zumindest zu einer Erstberatung zugelassen werden.

Problematisch ist die Frage, inwieweit auch eine Prozessvertretung zugelassen werden sollte. Hier könnten die Regelungen des Arbeitsgerichtsgesetzes als Vorbild dienen, die es zulassen, dass vor Arbeitsgerichten auch Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände parteifähig und prozessvertretungsbefugt sind (§§ 10, 11 ArbGG). Es gilt allerdings zu bedenken, dass diese Verbände über entsprechende Rechtsabteilungen verfügen und ihnen daher auch das nötige Know-how zur Führung eines Prozesses zur Verfügung steht. Das wird bei kleineren Antidiskriminierungsbüros meist nicht der Fall sein. Schon wegen Haftungsfragen sollte also mit einer Prozessvertretung durch Verbände oder Vereine sehr vorsichtig umgegangen werden.

## Einbeziehung der Staatsangehörigkeit

Ausdrücklich vom Anwendungsbereich der Richtlinie ausgenommen ist die unterschiedliche Behandlung auf Grund der Staatsangehörigkeit (vgl. Art. 3 Abs. 2 RL 2000/43/EG).

Es ist zu erwarten, dass die Abgrenzung von verbotener ethnisch motivierter Ungleichbehandlung und erlaubter Ungleichbehandlung wegen der Staatsangehörigkeit in vielen Fällen schwierig sein und deshalb die Gerichte beschäftigen wird. Auch kann es dem gesellschaftlichen Klima - unabhängig von der Frage, ob eine Ungleichbehandlung erlaubt ist - nur schaden, wenn beispielsweise der Zugang zu bestimmten Berufen wie Arzt, Apotheker oder Schornsteinfeger unabhängig von Ausbildung oder Können nur auf Grund der Staatsangehörigkeit verweigert wird.

Die Bundesregierung vertrat noch 1999 die Auffassung, dass zu prüfen sei, ob bestehende unterschiedliche Regelungen für Deutsche und Ausländer aufge-

haben werden können, und zudem bei jedem Rechtssetzungsakt eingehend geprüft werden soll, ob unterschiedliche Regelungen für Deutsche und Ausländer sachlich gerechtfertigt sind.<sup>34</sup> Sie ist nun gefordert, ihre damaligen Vorstellungen in die Realität umzusetzen. Obwohl von der Richtlinie nicht gefordert, sollte also geprüft werden, ob die Anknüpfung einer Regelung an die Staatsangehörigkeit jeweils sinnvoll und inhaltlich wie auch gesellschaftspolitisch gerechtfertigt ist.

## **Eckpunkte für einen Prozess der interkulturellen Öffnung der Dienste und Einrichtungen der verbandlichen Caritas (Entwurf, Stand 27.01.04)**

Der Zentralrat des Deutschen Caritasverbandes hat am 17. Oktober 2001 in Osnabrück Grundsätze, Ziele und Eckpunkte für die interkulturelle Öffnung der Caritas beraten, ergänzt und zur verbandsinternen Diskussion freigegeben. Der Zentralrat hat den Geschäftsführenden Vorstand beauftragt, einen verbandsinternen Diskussionsprozess zu initiieren und zu organisieren. Ein verbandweiter Diskussionsprozess wurde mit Hilfe eines Leitfadens eingeleitet und durchgeführt. Die Ergebnisse dieses Diskussionsprozesses sind in einer zweiten Fassung des Papiers eingeflossen und vom Geschäftsführenden Vorstand zur weiteren verbandsinternen Diskussion freigegeben worden

### **Intentionen und Zielgruppen**

Interkulturelle Öffnung als qualitätsorientiertes Handlungsmodell der Zukunft

Die gesellschaftlichen Entwicklungen des 20. Jahrhunderts haben in Deutschland zu einer wachsenden kulturellen Vielfalt geführt. Der Deutsche Caritasverband möchte sich durch einen Prozess interkultureller Öffnung gemäß dieser veränderten Realitäten qualifizieren. Die hier formulierten Eckpunkte sollen dabei Orientierung geben sowie allgemeine Leitlinien, verbindliche Prinzipien und ein gemeinsames Verständnis der Grundlagen eines solchen Prozesses festhalten. Während hier der Rahmen des Prozesses abgesteckt wird, sind Hinweise zur konkreten Umsetzung in die Praxis Gegenstand eines Konzepts zur interkulturellen Öffnung, das derzeit im Auftrag des Zentralrats als allgemeine Handlungsempfehlung für den Bereich der verbandlichen Caritas erarbeitet wird.

In vielen Diensten und Einrichtungen der verbandlichen Caritas wird bereits intensiv mit Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft gearbeitet. Dies

lässt jedoch noch nicht per se auf eine konsequente interkulturelle Öffnung der verbandlichen Dienste und Einrichtungen schließen. Der Deutsche Caritasverband möchte mit diesen Eckpunkten einen interkulturellen Öffnungsprozess innerhalb der verbandlichen Caritas einleiten und ihm ein einheitliches Profil geben.

Adressatinnen und Adressaten

Die Eckpunkte für einen Prozess der interkulturellen Öffnung der Dienste und Einrichtungen der verbandlichen Caritas richten sich an die Gliederungen des Deutschen Caritasverbandes, an die Träger von Diensten und Einrichtungen sowie an die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere an die Leitungskräfte. Sie alle sollen dazu beitragen, einen Prozess interkultureller Öffnung in den Diensten und Einrichtungen der verbandlichen Caritas nach dem hier formulierten Verständnis einzuleiten oder fortzuführen und die verschiedenen Schritte gemäß der jeweiligen Gegebenheiten und Erfordernisse vor Ort zu präzisieren und weiterzuentwickeln.

Verantwortlichkeiten

Die interkulturelle Öffnung der Dienste und Einrichtungen der verbandlichen Caritas ist ein langfristiger Prozess, der mit Angeboten von Organisations- und Praxisberatung, Fortbildung und Evaluation begleitet und gefördert werden muss. Dieser Prozess bewegt sich im Spannungsfeld zwischen den hier formulierten Ansprüchen und den Möglichkeiten einer Umsetzung, die an zeitliche und finanzielle Ressourcen gebunden sind.

Der Deutsche Caritasverband wird sich für die Erschließung dieser Ressourcen sowie für die Sicherung der notwendigen Rahmenbedingungen eines solchen Prozesses einsetzen. Dies bedeutet auch, dass er das Erfordernis interkultureller Öffnung in Politik und Gesellschaft sowie gegenüber den Zuschussgebern deutlich vertritt.

Gesellschaftspolitische Positionierung

Mit der interkulturellen Öffnung seiner Einrichtungen und Dienste setzt der Deutsche Caritasverband auch ein Signal in Gesellschaft und Politik. Der Verband sieht in der interkulturellen Öffnung der Gesellschaft und ihrer Institutionen eine wesentliche Voraussetzung für eine gelungene Integration im Sinne der Teilhabe aller an allen gesellschaftlichen Prozessen.

Im Rahmen ihrer Struktur und Möglichkeiten<sup>35</sup> will die verbandliche Caritas dieser Forderung durch die inter-

kulturelle Öffnung ihrer eigenen Dienste und Einrichtungen Nachdruck verleihen und ein innovatives Beispiel geben.

## Notwendigkeit einer Neuorientierung

### Ausgangslage

In Deutschland leben Menschen mit unterschiedlichen Einstellungen und Lebensweisen, Traditionen, Wertvorstellungen und Sozialformen. Als eine Folge der Globalisierung, der Jahrzehnte währenden Migration und des Zusammenwachens Europas hat sich eine Vielfalt von religiösen, ethischen und weltanschaulichen Überzeugungen, von sozialer Zugehörigkeit und von Formen der Lebensgestaltung entwickelt. Der Umgang und die Integration von Fremdem und Fremden sind sowohl für den Staat als auch für die Gesellschaft oft problematisch. Das führt in manchen Bereichen des gesellschaftlichen und kulturellen Lebens zu Distanzierungen und Ausgrenzungen wegen ethnischer und weltanschaulicher Verschiedenheit. Gleichzeitig sind durch die anhaltende Migration die Lebenslagen und -situationen von Migrantinnen und Migranten differenzierter geworden, so dass ihre Versorgungs- und Beratungsbedürfnisse inzwischen genauso vielfältig sind wie die der angestammten Bevölkerung.

### Ausgrenzungen überwinden

Nicht nur aufgrund von offener Ausgrenzung oder Diskriminierung finden Menschen oft trotz akuten Bedarfs nur eingeschränkt Zugang zu den Diensten und Einrichtungen der sozialen und gesundheitlichen Versorgung. Häufig stehen dem Barrieren wirtschaftlicher, sozialer oder kultureller Art im Wege. In besonderem Maße sind davon Migrantinnen und Migranten betroffen, da es für sie vor der Inanspruchnahme sozialer und gesundheitlicher Hilfen oft eine große sprachliche Hürde zu nehmen gilt, sie nicht um die Möglichkeit solcher Hilfen wissen oder diese aus unterschiedlichen Gründen nicht in Betracht ziehen.

Das christliche Menschenbild und die ethische Selbstverpflichtung der verbandlichen Caritas gebieten, dass alle Menschen, die einen Bedarf haben, die Dienste und Einrichtungen der Caritas in Anspruch nehmen können. Die sich ändernden gesellschaftlichen, demographischen und wirtschaftlichen Gegebenheiten mit ihren Auswirkungen auf die freie Wohlfahrtspflege machen eine Weitung des Blicks auf bislang wenig beachtete Nutzergruppen notwendig. Insbesondere Migrantinnen und Migranten sind als eine

wachsende Bevölkerungsgruppe und potenzielle Nutzerinnen und Nutzer mit einzubeziehen.

Aufgrund dessen sieht der Verband die dringende Notwendigkeit einer Orientierung im Sinne einer interkulturellen Öffnung gegeben. Insofern interkulturelle Öffnung dazu beiträgt, strukturelle und zwischenmenschliche Barrieren zu überwinden sowie Lebens- und Arbeitsbedingungen zu verändern, die Ausgrenzung und soziale Ungerechtigkeit hervorrufen, schafft interkulturelle Öffnung eine Voraussetzung für ein friedliches und solidarisches Zusammenleben von Menschen in einer pluralistischen Gesellschaft.

## Integration fördern

Mit einer konsequenten interkulturellen Öffnung ihrer Dienste und Einrichtungen will die verbandliche Caritas zur Teilhabe und Anerkennung von Migrantinnen und Migranten in unserer Gesellschaft, zu ihrem Hineinwachsen in die sozialen Strukturen und zu ihrer Integration beitragen.

Integration ist auf die Achtung der menschlichen Würde des jeweils anderen, auf das interkulturelle Miteinander, auf Verständigung, auf gegenseitiges Lernen und Respekt angewiesen. Die strukturelle Ausgrenzung der „Anderen“, die Konfrontation mit Vorurteilen, Distanz und Ablehnung durch die aufnehmende Gesellschaft sind zentrale Problemstellungen, denen sich unsere Gesellschaft und als Teil dieser Gesellschaft, auch die verbandliche Caritas stellen muss.

Integration muss von beiden Seiten gewollt sein und sie muss von beiden Seiten erarbeitet werden. Dabei müssen die Vorbehalte und Ängste der angestammten Bevölkerung ernst genommen werden. Die Dienste und Einrichtungen sind aufgefordert, diesen Vorbehalten und Ängsten der Bevölkerung, aber auch denen der Mitarbeiter/innen, mit Zuwendung und geduldiger Aufklärung über die kulturellen und gesellschaftlichen Zusammenhänge der zugewanderten Bevölkerung zu begegnen.

## Begriffliche Grundlagen

### Kultur

Die Begriffe „Kultur“ und „kulturell“ werden hier nicht auf Nationen und Ethnien begrenzt. Sie beziehen sich im Sinne eines umfassenden und dynamischen Kulturbegriffs auf die Vielfalt der religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, der Lebenseinstellungen und -stile, der Traditionen und Werthaltungen, die von

Menschen, Gruppen, Gemeinschaften und Vereinigungen hier zu Lande vertreten werden.

Interkulturell

Interkulturell spricht das „Zwischen“ von Kulturen an: die Begegnung, der Austausch und der Dialog, in dem sich beide Seiten für das Gegenüber öffnen und sich um Verständigung bemühen.

Interkulturelle Öffnung

Interkulturelle Öffnung meint grundsätzlich: Die Menschen in diesem Land können sich darauf verlassen, dass der Zugang zu den unterschiedlichen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens und der Arbeitswelt sowie der Zugang zu den sozialen Organisationsformen (Gruppen, Vereine, Initiativen) und zu den Hilfe- und Dienstleistungsangeboten jedem möglich ist, unabhängig von seiner kulturellen Prägung aufgrund von Herkunft, religiöser oder weltanschaulicher Überzeugung, individueller Lebenseinstellung und Lebensweise.

Auch wenn der Ansatz der interkulturellen Öffnung als eine mögliche Antwort auf die sozialen Herausforderungen einer Einwanderungsgesellschaft entwickelt wurde, bezieht sich interkulturelle Öffnung nicht allein auf Migrantinnen und Migranten. Im Fokus interkultureller Öffnung stehen ebenso jene Menschen, die aufgrund sozialer Faktoren oder aufgrund von Weltanschauung, Geschlecht und Lebenseinstellung nicht von den Einrichtungen der sozialen und gesundheitlichen Versorgung erreicht werden oder sie in Anspruch nehmen können. Interkulturelle Öffnung schafft einen Handlungsrahmen, der es ermöglicht in einem dialogischen Prozess das Anders- und Fremdsein des Gegenübers wahrzunehmen, anzunehmen und mit den Herausforderungen einer kulturell pluralen Gesellschaft professionell umzugehen.

Interkulturelle Kompetenz

Unter interkultureller Kompetenz wird die Fähigkeit verstanden, sich der eigenen kulturellen Prägung bewusst zu werden, die eigene Wahrnehmung zu reflektieren, Unterschiede zwischen sich und den anderen wahrzunehmen und mit dem Anderssein des Gegenübers einfühlsam, respektvoll und nicht diskriminierend umgehen zu können. Interkulturelle Kompetenz hat als Teil professionellen Handelns eine stark persönliche Dimension, insofern sie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Fähigkeit und Bereitschaft zur Selbstreflexion fordert, damit eine interkulturelle Be-

gegnung auf der strukturellen Ebene eines Dienstes oder einer Einrichtung möglich wird.

### Interkulturelle Öffnung als gesellschaftliche und kirchliche Aufgabe

Solidarisch miteinander leben in einer pluralen Welt

Der Deutsche Caritasverband ist die von den Bischöfen anerkannte Organisationsform verbandlicher Caritas in Deutschland. Als Teil der Kirche betrachtet sie es als ihren Auftrag, an der Gestaltung des gesellschaftlichen und kirchlichen Lebens mitzuwirken. Nach dem Selbstverständnis der Caritas hat jeder Mensch Anspruch auf Achtung seiner Menschenwürde, unabhängig von Geschlecht, Abstammung, Sprache, Herkunft, Religion oder politischer Überzeugung. Der Mensch ist entscheidend, nicht seine Lebensanschauung, sein Rechtsstatus oder sein In- oder Ausländersein. In seinem Leitbild hat der Deutsche Caritasverband es als eine Selbstverpflichtung formuliert: „Menschsein verwirklicht sich in vielfältigen zwischenmenschlichen Beziehungen und im Zusammenleben unterschiedlicher Meinungs- und Interessengruppen, Kulturen und Religionen. Der Deutsche Caritasverband bejaht diese Vielfalt. Er erstrebt mit allen Menschen guten Willens ein solidarisches Miteinander, in dem Vorurteile keinen Platz haben und Minderheiten geschützt werden, in dem alle am Gemeinwohl teilhaben und ihren Beitrag leisten.“<sup>36</sup>

Du sollst ihn lieben wie dich selbst

„Wenn bei dir ein Fremder in eurem Land lebt, sollt ihr ihn nicht unterdrücken. Der Fremde, der sich bei euch aufhält, soll euch wie ein Einheimischer gelten, und du sollst ihn lieben wie dich selbst; denn ihr seid selbst Fremde in Ägypten gewesen. Ich bin der Herr, euer Gott“ (Lev 19, 33 f). Diese Sätze im Alten Testament sind klar und eindeutig. Auch das Neue Testament erhebt diese Liebe zum Nächsten zum grenzüberwindenden Gebot. In der Szene des eschatologischen Gerichts in Mt 25, 31-36 wird die Behandlung des Fremden und notleidender Menschen sogar zum entscheidenden Kriterium für das Heil oder Unheil des Menschen (Mt 25, 3-40)<sup>37</sup>. In einer Gemeinschaft, die sich an dieser Botschaft orientiert „gibt es nicht mehr Juden und Griechen, nicht Sklaven und Freie, nicht Mann und Frau“ (Gal 3, 28).

Stärkung der Identität als katholischer Wohlfahrtsverband

In der Gewissheit ihrer kirchlichen Identität macht die verbandliche Caritas die biblische Botschaft erfahrbar: In ihren Diensten und Einrichtungen will die Caritas dazu beitragen, Ausgrenzungen aufgrund von Ge-

schlecht, sozialer Position, nationaler und kultureller Herkunft zu überwinden, da die Verheißung eines ‚Lebens in Fülle‘ (Joh 10, 10) allen Menschen gilt. Die Dienste und Einrichtungen der verbandlichen Caritas für Klientinnen und Klienten jeglicher kultureller Herkunft zu öffnen, bedeutet in diesem Zusammenhang auch, die Identität als katholischer Wohlfahrtsverband zu stärken. Die Auseinandersetzung mit anderen Kulturen und anderen Religionen macht zwangsläufig eine Auseinandersetzung mit der eigenen Kultur und der eigenen religiösen Identität notwendig. Dadurch rücken christliche Glaubensinhalte und Werte ins Bewusstsein und können einen lebendigen Eingang in die tägliche Arbeitspraxis finden. In diesem Sinne bedeutet interkulturelle Öffnung nicht einen Verlust an christlicher Identität, sondern vielmehr das eigene Selbstverständnis als katholischer Verband und als Christinnen und Christen in den Mittelpunkt zu stellen. Diese Auseinandersetzung fördert eine Bewusstmachung und Stärkung der eigenen christlichen Werthaltungen wie Achtung der Würde und Freiheit des Menschen, Mitmenschlichkeit, Offenheit, Gleichberechtigung, Solidarität, Nächstenliebe, Verantwortungsbewusstsein oder Wahrhaftigkeit. Insofern ist die interkulturelle Öffnung der Dienste und Einrichtungen ein Erfordernis, das sich aufgrund eben dieser christlichen Identität ableitet.

Das christliche Proprium

An der Gestaltung gesellschaftlichen Lebens mitzuwirken, Ausgrenzung von Menschen zu verhindern und Offenheit dem anderen gegenüber sind Grundpfeiler des „christlichen Propriums“, wie es im „Gemeinsamen Wort der Kirchen zu den Herausforderungen durch Migration und Flucht“ betont wird: „Ihre Offenheit Fremden gegenüber und die von ihnen in besonderem Maß gepflegte Gastfreundschaft waren ein Charakteristikum christlicher Gemeinden, wodurch sich die Christen gegenüber anderen Gruppen in ihrer Gesellschaft profilieren konnten (109). So veränderten die christlichen Gemeinden durch die Integration von Fremden und marginalisierten Menschen zwar nicht sofort die politischen Strukturen, was angesichts ihres geringen politischen Einflusses auch kaum möglich war. Die Verkündigung Jesu hatte aber, obwohl seine Worte und sein Handeln das politische System nicht direkt in Frage stellten, dennoch von Anfang an politik- und sozialkritische Wirkung (110). Im Neuen Testament wird die innere Einheit der Menschen als wich-

tiger Bezugspunkt für den Umgang mit Zuwanderern und Fremden herausgestellt. Fremde sollen keine Fremden bleiben. Vielmehr werden auf diesem Hintergrund auch bisher Fernstehende zu Nächsten, denen mit Offenheit begegnet werden soll (111).“<sup>38</sup>

Alle sind Teil einer Gesellschaft

Damit in dieser pluralistischen Gesellschaft ein friedliches und solidarisches Zusammenleben der Menschen möglich ist, müssen gemeinsam strukturelle und zwischenmenschliche Barrieren überwunden werden, indem Lebens- und Arbeitsbedingungen, die Ausgrenzung und soziale Ungerechtigkeit hervorrufen, abgebaut werden. Interkulturelle Öffnung soll für alle Beteiligten zu einem positiven Ergebnis führen. Hierzu ist es notwendig, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der verbandlichen Caritas bereit sind und dazu befähigt werden, aus ihrem Selbstverständnis heraus und im Bewusstsein ihres eigenen kulturellen und implizit religiösen Hintergrundes in einen Dialog mit Menschen anderen kulturellen Hintergrundes zu treten und ihnen zu einer gleichberechtigten Teilhabe zu verhelfen. Die Begegnung zwischen Menschen mit unterschiedlicher religiöser Überzeugung im Kontext der interkulturellen Öffnung trägt auch zum Dialog der Religionen bei. Dies ist ein besonderes Anliegen der Caritas als Teil der Kirche.<sup>39</sup>

**Interkulturelle Öffnung und die verbandliche Caritas als Arbeitgeberin**

Loyalität, Vertrauen und Verantwortung als Markenzeichen

Der Deutsche Caritasverband spricht sich in seinem Leitbild gegen jede Form der Diskriminierung, der Ausgrenzung und Entsolidarisierung aus und gestaltet, sowohl als Dienstleistungserbringer als auch als Arbeitgeber, Sozial- und Gesellschaftspolitik mit. Deshalb übernimmt die verbandliche Caritas sowohl Mitverantwortung für die Entwicklung sozialer Infrastruktur als auch soziale Verantwortung für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Als einer der größten Arbeitgeber Deutschlands, möchte der Deutsche Caritasverband der wachsenden Differenzierung der Gesellschaft und der damit einhergehenden Vielfältigkeit, sowohl der beschäftigten Mitarbeiter/innen als auch der Arbeits- und Absatzmärkte, Rechnung tragen. Er fördert die interkulturelle Öffnung seiner Dienste und Einrichtungen mit einer bewussten interkulturellen Orientierung seiner Personal- und Organisationsentwicklung.

Die verbandliche Caritas ist auf engagierte und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen,

die bereit sind, die im Leitbild formulierten Ziele und Aufgaben mitzutragen und umzusetzen. Fachlichkeit, Einsatzwille, Flexibilität und insbesondere Loyalität sind die Grundlage hierfür.<sup>40</sup> Die verbandliche Caritas versteht sich als Dienstgemeinschaft, die sich durch Respekt vor der Persönlichkeit des Einzelnen, durch gegenseitiges Vertrauen und durch partnerschaftliche Zusammenarbeit auszeichnet und in der die Grundordnung des kirchlichen Dienstes gilt.<sup>41</sup> Durch seine Personalentwicklung fördert die verbandliche Caritas sowohl Bewusstmachungsprozesse innerhalb der Dienstgemeinschaft als auch die sozialen Kompetenzen, die Kreativität und Flexibilität seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Damit schafft sie eine Unternehmenskultur des Vertrauens und der Verantwortungsbereitschaft.

Förderung interkultureller Kompetenzen und Stärkung des „Füreinander“

Die interkulturelle Öffnung der Dienste und Einrichtungen der verbandlichen Caritas stellt neue Anforderungen an die Qualifikation, den Erfahrungshintergrund und die Motivation des Personals. Es bedarf einer Erweiterung des Anforderungsprofils um interkulturelle Kompetenz und Mehrsprachigkeit.

Interkulturell orientierte Personalentwicklung fördert den Erwerb interkultureller Kompetenzen der Mitarbeiter(innen). Gleichzeitig ist es von besonderer Wichtigkeit, dass die Mitarbeiter(innen) den Mehrwert von interkultureller Kompetenz in Bezug auf den eigenen Arbeitsplatz, auf ihre eigenen Arbeitszusammenhänge, aber auch im Bezug auf die Ziele und Wertorientierung der verbandlichen Caritas als katholischer Wohlfahrtsverband erfahren. Es ist wichtig, dass Mitarbeiter(innen) erkennen, dass interkulturelle Kompetenz erlernt werden muss - auch von Mitarbeiter(inne)n mit Migrationshintergrund.

Die kirchliche Grundordnung legt fest, dass „pastorale, katechetische sowie in der Regel erzieherische und leitende Aufgaben“ „nur einer Person übertragen werden können, die der katholischen Kirche angehört. Der kirchliche Dienstgeber muss bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Festlegung der entsprechenden Anforderungen sicherstellen, dass sie ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können“.<sup>42</sup> Auch vor dem Hintergrund dieser Festlegung, stellt sich die Frage nach der interkulturellen Öffnung der Dienste und Einrichtungen der verbandlichen Caritas. Entscheidender Faktor für die interkulturelle Öffnung

ist die soziale und interkulturelle Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ihr Umgang mit dem anderen, mit Diversität und Vielfalt sowie eine interkulturelle Kunden- und Wertorientierung ihres Organisations- und Personalmanagements auf der Grundlage christlicher Werte, solidarischem Handeln und eines am Gemeinwohl orientierten Füreinander.

### Interkulturelle Öffnung als Qualitätsorientierung und Qualitätsmerkmal der Dienste und Einrichtungen

Interkulturelle Öffnung als ein Qualitätsgrundsatz

In der gegenwärtigen Praxis der Dienste und Einrichtungen der verbandlichen Caritas gibt es bereits Ansätze interkultureller Öffnung. Diese sind meist Antworten auf die Situation, dass zunehmend Menschen unterschiedlicher Herkunft die Dienste und Einrichtungen aufsuchen. Einige dieser Ansätze entsprechen einer gelungenen interkulturellen Öffnung, ohne dass sie unter diesen Begriff gefasst werden. Für eine konzeptionelle Verankerung interkultureller Öffnungsprozesse in den Diensten und Einrichtungen ist es erforderlich, interkulturelle Öffnung als ein Qualitätsgrundsatz zu sehen und im Qualitätsentwicklungsprozess der jeweiligen Einrichtung zu berücksichtigen.

Eine konsequente interkulturelle Öffnung trägt nicht nur den ethischen Ansprüchen sowie den Qualitätsgrundsätzen der verbandlichen Caritas Rechnung, sie trägt auch wesentlich zur Zukunftsfähigkeit der Dienste und Einrichtungen bei. Diese ist in dem Maße gewährleistet, in dem sie sich an den demographischen Gegebenheiten und den Maßstäben, die öffentliche Zuschussgeber an die nachgewiesene Qualität unserer Arbeit anlegen,<sup>43</sup> orientieren.

Interkulturelle Öffnung als qualitätsorientiertes Handlungsmodell

Die Verankerung der interkulturellen Öffnung in den Qualitätsgrundsätzen der verbandlichen Caritas<sup>44</sup> ist bereits erfolgt. In der Konsequenz sollen die Träger mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der jeweiligen Dienste und Einrichtungen die interkulturelle Öffnung zu einem qualitätsorientierten Handlungsmodell weiterentwickeln. Das bedeutet grundsätzlich, dass die Dienste und Einrichtungen ihre Angebote zielgruppen- und bedürfnisorientiert gestalten. Jede und jeder soll die Dienste und Einrichtungen der verbandlichen Caritas in Anspruch nehmen können, unabhängig von Herkunft, sozialem Status, kultureller Prägung oder weltanschaulicher Überzeugung. Ein Schlüssel hierzu ist die Verankerung der interkulturellen Öffnung in den Leitbildern und Konzeptionen des Dienstes oder der Einrichtung.

## Bausteine eines Prozesses interkultureller Öffnung

Qualitäts-, Organisations- und Personalentwicklung

Interkulturelle Öffnung erfordert einen transparenten und langfristigen Entwicklungsprozess auf allen Ebenen der verbandlichen Caritas. Dieser Prozess muss als ein dauerhafter Bestandteil sowohl des Qualitätsentwicklungsprozesses in den Einrichtungen und Diensten als auch in der Organisations- und Personalentwicklung verankert sein. Seine Umsetzung muss vom Management gewollt, auf der Praxisebene akzeptiert und für alle Beteiligten transparent gestaltet werden. Interkulturelle Öffnung setzt kulturelle Offenheit und Lernbereitschaft sowohl bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch beim Management voraus und erfordert spezifische Handlungskompetenzen. Die verbandliche Caritas will den Anteil der Mitarbeiter(innen) unterschiedlicher kultureller Herkunft und mit Migrationshintergrund erhöhen und Mehrsprachigkeit als Qualifikationsmerkmal einstufen. Wesentlich für die Förderung eines Prozesses interkultureller Öffnung der Dienste und Einrichtungen sind folgende Bausteine:

Philosophie und Kultur der Einrichtungen und Dienste

- In systematischen und kontinuierlichen Schritten sollen die Dienste und Einrichtungen ihr Selbstverständnis, ihre Angebote und Arbeitsstrukturen sowie ihre Ressourcen sowohl hinsichtlich einer heterogenen Klientel als auch ihres Personals prüfen, sie inhaltlich wie auch qualitativ weiterentwickeln und nach außen publik und sichtbar machen.
- Darüber hinaus sollen die Dienste und Einrichtungen ihre Angebote und Arbeitsstrukturen im Blick auf die Bedürfnisse potentieller Nutzerinnen und Nutzer analysieren und in einem zweiten Schritt Zugangsbarrieren identifizieren und beseitigen. Nach außen ist die eigene Wertschätzung der kulturellen Vielfalt des gesellschaftlichen Umfelds und der Klientel des Dienstes oder der Einrichtung deutlich zu machen.

Interkulturelle Kompetenz

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter brauchen zur Unterstützung und Umsetzung der Interkulturellen Öffnung Gelegenheit, neue Wissens- und Handlungskompetenzen zu erwerben und ihre Erfahrungen zu reflektieren.
- Der Erwerb interkultureller Kompetenz ist ein fortlaufender dialogischer Lernprozess zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den Nutzerinnen und Nutzern der Dienste und Einrichtungen. Dieser

Lernprozess wird von den Trägern der Dienste und Einrichtungen gefordert und gefördert. Interkulturelle Kompetenz soll die Partizipationsmöglichkeiten für die Nutzerinnen und Nutzer verbessern und bietet die Chance, gemeinsam Handlungskonzepte und Angebote zu entwickeln.

- Die verbandliche Caritas nutzt ihre Möglichkeiten der Einflussnahme auf Aus- und Fortbildung, damit die Grundlegung und Weiterentwicklung interkultureller Kompetenz zu elementaren Bestandteilen der Aus- und Fortbildung werden.

Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der verbandlichen Caritas

- Die Träger der Dienste und Einrichtungen sind bereit, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterschiedlicher kultureller Herkunft einzustellen und eine Strategie zu entwickeln, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund Einstiegs- und Aufstiegschancen in der verbandlichen Caritas eröffnen. Diese Bereitschaft besteht unter der Voraussetzung, dass die betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Leitbild des Deutschen Caritasverbandes mittragen und die Vorgaben der Grundordnung des kirchlichen Dienstes eine Einstellung ermöglichen.

Interkulturelle Teamentwicklung

- Um die interkulturelle Kompetenz einer Einrichtung oder eines Dienstes zu fördern, reicht es nicht aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationserfahrung einzustellen. Ein Arbeitsteam, das sich aus Menschen verschiedener Herkunft zusammensetzt, braucht Anstöße und Begleitung, um sich zu einem interkulturell kompetenten Team mit gleichberechtigten Kommunikationsmöglichkeiten und Umgang zu entwickeln.

Kompetenzen des Migrationsdienstes

- Die im Migrationsdienst der verbandlichen Caritas vorhandenen Kompetenzen in der Beratung und Begleitung von Menschen mit Migrationshintergrund sollen für die Dienste und Einrichtungen insgesamt erschlossen werden. Der Migrationsdienst kann die Dienste und Einrichtungen für interkulturelle Öffnung sensibilisieren, sie bei diesem Prozess unterstützen und mit Fortbildungseinrichtungen der verbandlichen Caritas bei der Konzipierung, Durchführung und Vermittlung von Fortbildungen zur interkulturellen Kompetenz zusammenarbeiten.

## Aufbau verbindlicher Vernetzungsstrukturen

- Die verbandliche Caritas will den Aufbau einer bedarfsorientierten und flächendeckenden Kooperations- und Vernetzungsstruktur zwischen ihren verschiedenen Fachdiensten und Einrichtungen fördern. Hierbei hat die Leitung der jeweiligen Einrichtung bzw. Dienstes Steuerungsfunktion. Innerhalb der Vernetzungsarbeit kann der Migrationsdienst seine spezifischen Kompetenzen, die durch die jahrzehntelange Erfahrung in der Beratung von Migrantinnen und Migranten erworben wurden, in das Netzwerk einbringen.
- Die verbandliche Caritas will die enge Zusammenarbeit mit den pastoralen Diensten, besonders mit der Seelsorge für Migrantinnen und Migranten und strebt den Ausbau von Netzwerken mit Vereinen und Selbsthilfeorganisationen von Migrantinnen und Migranten an.

## Modul 2: Abgrenzung der Begrifflichkeiten

### Didaktische Ziele, Methoden und Inhalte

Ziele: Verständigung über die Definition und Verwendung wichtiger Schlüsselbegriffe.

Methode: Methodisch werden die Schlüsselbegriffe genannt, die Ideen gesammelt und gemeinsam ausgewertet. Anschließend werden diese mit den unten zusammengestellten Definitionen verglichen. Gemeinsamkeiten und Unterschiede werden diskutiert. Am Ende Verständigung auf eine gemeinsame Verwendung der Begriffe.

Inhalte: Schlüsselbegriffe sind: Rassismus, Diskriminierung, Gleichbehandlung, Fremde und Interkulturelle Öffnung

### Definitionen

Im Folgenden werden drei bis vier verschiedene Definitionen für die Begriffe Rassismus, Diskriminierung, Gleichstellung, Fremdheit und Interkulturelle Öffnung vorgeschlagen, die jeweils aus verschiedenen Bereichen stammen, wie z. B. aus internationalen Abkommen, aus der Wissenschaft und aus der Alltagserfahrung.

#### Rassismus

1. Rassendiskriminierung wird definiert als "jede Unterscheidung, jeder Ausschluss, jede Einschränkung oder Bevorzugung auf Grund von Rasse, Farbe, Abstammung, nationaler oder ethnischer Herkunft mit dem Ziel oder der Folge, die Anerkennung, den Genuss oder die Ausübung der Menschenrechte und Grundfreiheiten auf gleicher Grundlage im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem anderen Bereich des öffentlichen Lebens aufzuheben oder zu behindern"<sup>45</sup>
2. Ein verbindendes Kernelement aller Arten von Rassismus ist der pseudowissenschaftliche Versuch, Rang- und Wertunterschiede zwischen Menschen zu begründen. Die vorgeschobenen Unterscheidungskriterien dienen immer dazu, andere Menschen zu diskriminieren bzw. ihre Abwertung zu legitimieren. Weiter lässt sich festhalten, dass Ras-

sismus ein gesellschaftliches Macht- und Gewaltverhältnis beschreibt. Rassismus ist eine Ideologie und dient dazu, gesellschaftliche Zustände und Wahrnehmungen von Ungerechtigkeit zu legitimieren, die nach bürgerlichen Gleichheitsvorstellungen an sich nicht zu rechtfertigen sind.

3. Rassismus ist eine Ideologie, eine Struktur und ein Prozess, mittels derer bestimmte Gruppierungen auf der Grundlage tatsächlicher oder zugeschriebener biologischer oder kultureller Eigenschaften als wesensmäßig andersgeartete und minderwertige "Rassen" oder ethnische Gruppen angesehen werden. In der Folge dienen diese Unterschiede als Erklärung dafür, dass Mitglieder dieser Gruppierungen vom Zugang zu materiellen und nicht-materiellen Ressourcen ausgeschlossen werden ...<sup>46</sup>

## Diskriminierung

1. Diskriminierung ist jede Form von Benachteiligung, Nichtbeachtung, Ausschluss oder Ungleichbehandlung von einzelnen Menschen auf Grund ihnen angedichteter oder in einem bestimmten Zusammenhang nicht relevanter Merkmale.<sup>47</sup>
2. Eine Diskriminierung liegt vor, wenn ein bestimmtes, einer Person zugeschriebenes Merkmal der Grund für eine Ungleichbehandlung ist. Die Ungleichbehandlung muss zu einem Nachteil führen und darf nicht durch ein sachliches Ziel gerechtfertigt sein. Ungleichbehandlung ist mithin dann eine (justiziable) Diskriminierung, wenn sie einer Person wegen bestimmter Eigenschaften, die sie innehat oder die ihr zugeschrieben werden, widerfährt und sie dadurch einen ungerechtfertigten Nachteil erleidet.
3. Die EU-Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG unterscheiden zwischen mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung:<sup>48</sup>
  - Mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Gesetze, Regelungen, Politiken oder Handlungsweisen Personen dennoch auf Grund ihrer Rasse, Religion, Behinderung, ihres Alters, ihrer sexuellen Ausrichtung in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel gedeckt. Beispiele für mittelbare Diskriminierung finden sich häufig

in der Einstellungs-, Beurteilungs- und Beförderungspraxis von Betrieben oder Behörden.

- Unmittelbare Diskriminierung liegt bei benachteiligender Behandlung einer Person auf Grund ihrer Rasse, Religion, Behinderung, ihres Alters, ihrer sexuellen Ausrichtung vor.
4. Diskriminieren heißt Unterscheidungen treffen und sie bewerten. Jede Unterscheidung, wie die zwischen ‚oben‘ und ‚unten‘ und zwischen ‚innen‘ und ‚außen‘ oder ‚aktiv‘ und ‚passiv‘, führt eine leichte Asymmetrie mit sich, weil – kontextabhängig und kontingent – eine Seite der Unterscheidung gegenüber der anderen bevorzugt wird.<sup>49</sup>

## Gleichstellung/ Gleichbehandlung

1. Gleichstellung ist die Schaffung gleicher Bedingungen für alle Menschen ungeachtet ihrer Herkunft, Religion, Behinderung, ihres Alters, Geschlechts, ihrer sexuellen Ausrichtung hinsichtlich des Zugangs zu öffentlichen Ressourcen, zur Beschäftigung, zur beruflichen Bildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen.
2. Der Gleichbehandlungsgrundsatz bedeutet, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung geben darf. Seine Verwirklichung muss nicht ausschließen, dass spezifische fördernde Maßnahmen zugunsten bislang benachteiligter Gruppen ergriffen werden, obwohl darin wiederum eine Diskriminierung der bislang bevorzugten Gruppen liegt.<sup>50</sup>
3. Der Anspruch auf Gleichbehandlung beinhaltet strikte Gleichbehandlung unter Anerkennung von Differenz: Gleiches muss gleich und Ungleiches ungleich behandelt werden. Niemandem darf aus unsachlichem Grund ein Recht verweigert werden. Gleichzeitig darf niemand mit dem Hinweis auf formale Gleichbehandlung, die letztlich zu Benachteiligung führt, ausgegrenzt werden. Es wäre also beispielsweise ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn ein Gehbehinderter wie alle anderen eine Treppe benützen soll. Ebenso kann es ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz sein, wenn ohne sachlichen Grund von allen die gleichen Sprachkenntnisse verlangt werden.

## Fremdheit

1. Unter dem Begriff fremd, aber auch des Fremden versammelt sich Vielgestaltiges. In unserer Alltagswelt bezeichnen wir als fremd dasjenige, was wir (noch) nicht kennen, nicht einsortieren können, für das wir noch keinen Begriff haben oder das wir noch keinem der alltäglich verfügbaren Begriffe zuordnen können. Fremde können diejenigen sein, mit denen wir nicht bekannt oder vertraut sind, die wir noch nie getroffen haben, über die wir jedoch auch nicht unerhebliche biographische Informationen besitzen.<sup>51</sup>
2. Etymologisch ist der Begriff „fremd“ nicht wertneutral. Das Adjektiv fremd leitet sich von dem im Neuhochdeutschen untergegangenen Adverb „fram“ ab, was der Bedeutung „vorwärts, weiter; von-weg“ und ursprünglich „entfernt“, dann „unbekannt, unvertraut“ entspricht. Es steht damit im Gegensatz zum Vertrauten, Bekannten und Nahen und kann Ängste und ein Gefühl des Bedrohtseins hervorrufen.
3. Für Max Weber liegt der Ausgangspunkt einer Definition nicht darin, den Fremden spezifisch zu kennzeichnen, sondern darin, wie eine soziale Gruppe sich und andere sozial konstruiert. Max Weber hebt hervor, in welcher Weise ethnische Gemeinschaften das ihnen Gemeinsame sozial konstruieren, aber auch dasjenige, was sie von anderen einzelnen oder sozialen Gruppen unterscheidet. Das, was als fremd angesehen wird, ergibt sich aus den Definitions- und Konstruktionsprozessen sozialer Gruppen. Sofern diese Gruppen die Majorität bilden, verfügen sie über (gesteigerte) Definitionsmacht.<sup>52</sup>
4. In der Begegnung mit Fremden begegnet uns nicht nur die eigene Selbstzerrissenheit und individuelle Borniertheit. Es darf im Fremden nicht nur die eigene Befindlichkeit wahrgenommen und die Geschichte der Beziehung zu diesem Fremden aus dem Blickfeld verdrängt werden, da dies zur Auslöschung des anderen als anderen führt. „Denn immer nur das Eigene im Fremden suchen heißt, die Fremden zu enteignen, ihre Eigenart zu suspendieren, den Dialog gar nicht erst zu beginnen, sondern ihn von vorneherein zu verweigern.“<sup>53</sup>

## Interkulturelle Öffnung

1. Die Interkulturelle Öffnung ist in erster Linie eine institutionelle Aufgabe, die sich quer durch die Gesellschaft zieht. Sie betrifft alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens wie Wirtschaft, Politik, kulturelle Institutionen, Verwaltung und Behörden, medizinische Einrichtungen, Bildungseinrichtungen, soziale Dienste, Freizeiteinrichtungen und Medien. Diese Institutionen müssen so gestaltet werden, dass alle in dieser Gesellschaft lebenden Menschen sie in Anspruch nehmen können und die jeweiligen spezifischen Bedürfnisse Berücksichtigung finden. Eine gelungene interkulturelle Öffnung der Institutionen setzt die interkulturelle Kompetenz ihrer Mitglieder voraus.
2. „Interkulturelle Öffnung meint grundsätzlich: Die Menschen in diesem Land können sich darauf verlassen, dass der Zugang zu den unterschiedlichen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens und der Arbeitswelt sowie der Zugang zu den sozialen Organisationsformen (Gruppen, Vereine, Initiativen) und zu den Hilfe- und Dienstleistungsangeboten jedem möglich ist, unabhängig von seiner kulturellen Prägung aufgrund von Herkunft, religiöser oder weltanschaulicher Überzeugung, individueller Lebenseinstellung und Lebensweise.“<sup>54</sup>
3. „Die Forderung nach interkultureller Öffnung entstand Anfang der 1990er Jahre aus der Diskussion um eine Anerkennung des unumkehrbaren Zuwanderungsprozesses, der auch in den Institutionen ... zu Veränderungen führen sollte. Ziel der Öffnung ist, die Beteiligung, Beratung, Behandlung etc. von Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland so selbstverständlich werden zu lassen, wie es für Mitglieder der Mehrheitsgesellschaft üblich ist.“<sup>55</sup>

## Zur Abgrenzung von Interkultureller Öffnung und Antidiskriminierung

### Interkulturelle Öffnung

Ein Anbieter öffnet sich:

Jedem Menschen soll durch die interkulturelle Öffnung der Zugang zu den unterschiedlichen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens, der Arbeitswelt, den Dienstleistungsangeboten und zu sozialen Organisationsformen **ermöglicht werden**.

Die Öffnung findet auf der Seite der Einrichtung statt. Aber: Wer sich öffnet, kann sich auch wieder verschließen.

Der Einzelne ist Objekt.

Zielt vorrangig auf Einstellungsänderung.

Beruhet auf Freiwilligkeit.

Dienstleistungsorientiert.

### Antidiskriminierung

Ein Einzelner macht Rechte geltend:

Jeder Mensch **hat Anspruch** auf diskriminierungsfreien Zugang zu den unterschiedlichen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens, der Arbeitswelt, den Dienstleistungsangeboten und zu sozialen Organisationsformen ...

Es bestehen Rechtsansprüche seitens des Einzelnen, die nicht vom guten Willen des Gegenübers abhängen.

Der Einzelne ist Subjekt (als Träger von Rechten).

Zielt vorrangig auf Verhaltensänderung.

Es gibt Vorgaben und Sanktionen (RL 2000/43/EG).

Anspruchsorientiert.

## Modul 3: Gestaltung des Reflexionsprozesses

### Ziele

Mit einem Reflexionsprozess nimmt der Verband seine Rolle als Arbeitgeber wahr und geht die Frage an, wie es um die Akzeptanz von Fremden innerhalb der Caritas bestellt ist und inwieweit Vorurteile, Stigmatisierung und Ausgrenzung eine Rolle spielen.

Am Ende des Reflexionsprozesses

- hat zu den Themenfeldern „Umgang mit Fremden und Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit“ und „Migrant(inn)en als Arbeitnehmer(innen) und Ratsuchende in unserem Verband“ ein Bewusstseinsprozess stattgefunden, der nicht nur die Arbeitsfelder umfasst, die speziell mit Migrant(inn)en arbeiten.
- haben interessierte Mitarbeiter(innen) des Verbandes Multiplikatorenschulungen besucht, die sie dazu befähigen mit dem Themengebiet besser umzugehen. Diese erworbenen Kompetenzen werden im Verband weitergetragen.
- haben Mitarbeiter(innen) der beteiligten Caritasverbände „Selbstverpflichtungscodes“ oder Betriebsvereinbarungen erarbeitet.

An Hand des Leitfadens können andere Verbände der Caritas nachvollziehen, wie ein solcher Prozess gestaltet werden kann, welche Schwierigkeiten es dabei gibt und was dieser Prozess bewirkt.

### Modellhafte Erprobung eines Reflexionsprozesses

Der vorliegende Leitfaden beruht auf der modellhaften Durchführung eines verbandsinternen Reflexionsprozesses in allen Teilprojekten. Die dort gemachten Erfahrungen sind in einen Ablaufplan (unten S. 52) eingeflossen. Weiter wurden Instrumente für einen Reflexionsprozess entwickelt (unten S. 57) und erprobt.

#### Es gibt viel zu tun ...

An allen Projektstandorten zeigten sich die Mitarbeiter(innen) grundsätzlich an dem Thema interessiert. Es bestanden aber Bedenken, ob das Thema neben den bereits vorhandenen Aufgaben bearbeitet werden kann. Insbesondere die angespannte finanzielle Lage

vieler Verbände wurde als Hindernis gesehen.

Auch die starke zeitliche Belastung durch Qualitätsentwicklungsprozesse wurde als Hinderungsgrund genannt. Andererseits wurden in einem Verband Ergebnisse in die Qualitätsentwicklung eingebracht.

Soweit von der Geschäftsleitung keine Arbeitszeit für das Thema freigestellt wurde, bestand erhebliche Skepsis wegen der „Zusätzlichkeit“ der Arbeit. Eine Beteiligung wurde häufig daran gekoppelt, dass „der eigene Bereich davon profitiert“.

## Leitbild

Als hilfreich für einen Reflexionsprozess hat sich erwiesen, wenn der jeweilige Verband ein Leitbild hat, das sich klar zur Gleichbehandlung von Menschen ohne und mit Migrationshintergrund bekennt.

Parallel zum Projektverlauf wurde in zwei der beteiligten Verbände ein Leitbildentwicklungsprozess durchgeführt. Einer dieser Prozesse wurde im Jahr 2003 abgeschlossen. Bestandteil dieses Leitbildes sind u. a. Ausführungen zur Orientierung an der Gleichbehandlung von Menschen ohne und mit Migrationshintergrund in den Diensten und Einrichtungen. Der innerverbandliche Reflexionsprozess konnte hier direkt angekoppelt werden.

## Beteiligung der Geschäftsführung

Ein wesentlicher Faktor für das Gelingen des Reflexionsprozesses ist die Unterstützung seitens der Geschäftsführung. Sie darf sich jedoch nicht auf Zustimmung dem Thema gegenüber beschränken. Es bedarf vielmehr tatsächlicher Mitwirkung.

So konnte in den Projektstandorten der Reflexionsprozess erfolgreich in die Wege geleitet werden, in denen sich das Interesse der Geschäftsführung an dem Projekt konkret zeigte, z. B. indem Räume, Arbeitszeit und Fahrkosten zur Verfügung gestellt wurden.

Die Erfahrung in den Projektstandorten, in denen es nicht zu einer konkreten Unterstützung durch die Geschäftsführung kam, zeigen, dass es dann kaum möglich ist, einen Reflexionsprozess erfolgreich zu initiieren und durchzuführen. In einem Projekt scheiterte aus diesem Grund schon die Gründung einer AG Reflexionsprozess.

## AG „Innerverbandlicher Reflexionsprozess“

Die Rekrutierung der AG-Mitglieder erfolgte auf freiwilliger Basis in MAV-Sitzungen, Teambesprechungen, durch Rundschreiben oder auf Eigeninitiative von AG-Mitgliedern.

Wesentlich für die Besetzung einer AG ist, dass die Bedeutung des Prozesses für die Qualität der eigenen Arbeit und im Umgang mit den Klienten gesehen wird.

Wünschenswert wäre, wenn Beschäftigte aus allen Fachbereichen und ein Mitglied der Mitarbeitervertretung in der AG vertreten wären. Dies ließ sich aber nicht verwirklichen. Es beteiligten sich in den verschiedenen Standorten Mitarbeiter aus der Schwangerenberatung, Gemeindecaritas, Erziehungsberatung, Berufshilfe. Mehrheitlich waren die AGs aber mit Mitarbeiter(inne)n aus Migrationsdiensten besetzt.

Zwar konnten nicht aus allen wichtigen Bereichen Mitarbeiter(inen) gewonnen werden, für den Reflexionsprozess entscheidend war aber deren Motivation. Durch das Engagement der AG-Mitglieder konnte der Prozess regelmäßig gut vorangetrieben werden, auch wenn die AG nicht alle Bereiche abdeckte.

## Handlungsfeld

Die Projekte haben sich durchgehend mit den Handlungsfeldern *Alltäglicher Umgang miteinander* und *Caritas als Beschäftigungsort* befasst.

In einem Projekt sollte für das Thema „fremd sein“ sensibilisiert werden. Anliegen war es, „fremd sein“ nicht auf den Umgang mit ausländischen Mitarbeiter(inne)n zu reduzieren. Zu diesem Zweck wurde ein eigener Fragebogen entwickelt. In einem ähnlichen Ansatz sollte in einem Verband die Ost-West Problematik einbezogen werden.

In einem Projekt wurde mit Blick auf Caritas als Beschäftigungsort die Fragestellung nach unterschiedlichen Kündigungskriterien und verminderten Kündigungsschutz für Beschäftigte mit Migrationshintergrund aufgeworfen.

## Ist-Analyse

In zwei Projekten wurde eine Ist-Analyse durchgeführt, aber nur in einem Projekt konnte sie bisher ausgewertet werden. Es wurden Daten dazu erhoben, wie viel Mitarbeiter(innen) mit Migrationshintergrund es im Verband gibt und wo sie beschäftigt sind. Weiter wurde der prozentuale Anteil der ratsuchenden Migrant(inn)en erfasst.

Das quantitative Ergebnis wurde durch qualitative As-

pekte von Gleichstellung und Ungleichbehandlung auf der Basis alltäglicher Beobachtungen ergänzt.

In einem Verband wurde eine umfangreiche Materialsammlung zu den Themen Rassismus, Ausgrenzung, Fremdenfeindlichkeit, Migration und Integration angelegt.

## Qualitätsstandards und Instrumente

Die Befunde der Ist-Analyse wurden in einem Verband als Ausgangspunkt für die Formulierung von Qualitätsstandards zur Gleichbehandlung genutzt. Bezogen auf das Leitbild sollen diese Qualitätsstandards die dortigen Ausführungen zur Gleichbehandlung ausfüllen. Die Qualitätsstandards zur Gleichbehandlung wurden in einem weiteren Arbeitsschritt mit Indikatoren („Anzeigern“) versehen, um eine Überprüfung der Fortschritte in der Realisierung von Gleichbehandlung zu überprüfen (Siehe unten S. 65).

Weiter wurden Instrumente zur Umsetzung von Gleichbehandlung auf den Ebenen der Personalentwicklung, Umgang der Mitarbeiter(innen) untereinander und Umgang mit Klient(inn)en entwickelt. (Siehe unten S. 67).

## Evaluation

In einem der Standorte sollen die Qualitätsstandards und dazu gehörenden Indikatoren als Reflexionsfolie für die Selbstevaluation in den Einrichtungen angewendet werden. Die Evaluation war bei Abschluss dieses Berichts noch nicht durchgeführt. Es liegen daher noch keine Erfahrungen vor.

Eine Evaluation durch Externe oder die Begleitung der Evaluation durch eine externe Fachkraft wird als sehr hilfreich angesehen.

## Ablaufplan

### Anbindung an die Geschäftsleitung

Die Initiierung und Durchführung eines Reflexionsprozesses muss bei der Geschäftsführung angebunden sein.

### Gründung einer Arbeits- oder Steuerungsgruppe

Sinnvoll ist die Gründung einer Arbeits- oder Steuerungsgruppe, die durch die Geschäftsführung einberufen wird.

Die Geschäftsführungen der beteiligten Verbände unterstützen aktiv den Prozess und nehmen ggf. an entsprechenden Sitzungen der AG teil, um die hohe Prio-

rität dieses Themas zu signalisieren. In der AG ist möglichst die gesamte Bandbreite der in dem jeweiligen Verband vorhandenen Fachbereiche und der verschiedenen Hierarchie-Ebenen repräsentiert. Männer und Frauen sollen zu gleichen Teilen und Mitarbeiter(innen) mit Migrationshintergrund proportional zu ihrem Anteil an der gesamten Mitarbeiterschaft beteiligt werden. Auch die Sichtweise ratsuchender Migrant(inn)en soll in Form von Befragungen in den Prozess mit einfließen.

Mitglieder der AG sollten Mitarbeiter(innen) sein, die motiviert sind. Diese Personen könnten z. B. innerhalb der Teambesprechungen rekrutiert werden. Die Geschäftsführung soll dafür Ressourcen frei stellen und den Prozess unterstützen. Es wird ein(e) Projektleiter(in) bestimmt, der/die einen Teil seines/ihrer Deputats im Rahmen des Projektes für diese Aufgabe verwendet. Die Höhe des Deputats hängt von der Größe des jeweiligen Verbandes ab.

Die Mitglieder der AG

- sind motiviert
- sind inhaltlich kompetent
- kennen viele Leute im Verband
- haben kommunikative Kompetenz

Aufgaben der AG:

- Für das Thema sensibilisieren
- Die organisatorischen Voraussetzungen schaffen, damit die Mitarbeiter(innen) teilnehmen können
- Über die weitere Gestaltung des Prozesses entscheiden.
- Auswahl von Handlungsbereichen
- Definition von Standards für die ausgewählten Handlungsbereiche
- Durchführung/Begleitung der Evaluation
- Erarbeiten von Änderungsvorschlägen
- Vereinbarung eines Zeitplans

## **Beteiligung der MAV**

Eine Beteiligung der Mitarbeitervertretung (MAV) ist sinnvoll. Die MAV sichert einen informellen Weg zu den Mitarbeiter(inne)n und stellt auch einen institutionalisierten Weg zu der Geschäftsführung dar. Die MAV könnte zu der ersten Sitzung einladen.

## Auswahl der Handlungsbereiche

Der Reflexionsprozess sollte sich auf bestimmte Handlungsbereiche konzentrieren. In Betracht kommen beispielsweise:

- Alltäglicher Umgang/Verhalten der Mitarbeiter(innen) nach innen
  - ⇒ Fremdsein im Miteinander der Kolleg(inn)en
  - ⇒ Was/wer ist FREMD?
- Darstellung der Mitarbeiter(innen) nach außen
- Umgang mit Klient(inn)en
- Caritas als Beschäftigungsort. Personalentwicklung – was ist das?
  - ⇒ Statistischer Bevölkerungshintergrund
  - ⇒ Beschäftigungsverhältnisse gleich?
  - ⇒ Einstellungsvoraussetzungen
  - ⇒ Funktionen/Positionen von Personen mit Migrationshintergrund
  - ⇒ Kündigungskriterien
  - ⇒ Chancengleichheit?
- Vernetzung
- Ignorierende Toleranz
- Qualitätsstandards

## Ist-Analyse

Es sollte zunächst in einer Analyse des Ist-Zustands festgestellt werden, wie weit die Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes innerhalb der Caritas bereits gelungen ist. Dies sollte anhand von Indikatoren für Dimensionen und Ergebnisse von Gleichbehandlung sowie entsprechenden Operationalisierungen geschehen (Indikatoren etc. siehe unten S. 57).

Es sollten Daten zum zahlenmäßigen Umfang von Beschäftigten und Klient(inn)en mit Migrationshintergrund erhoben werden. Untersucht werden sollte dabei in welchen Funktionen und Arbeitsbereichen die Mitarbeiter(inne)n vertreten sind und welche Einrichtungen Klient(inn)en mit Migrationshintergrund schwerpunktmäßig nutzen und welche sie eher meiden.

Weiter können Grundhaltungen, die Offenheit von Strukturen für Beteiligung und Mitgestaltung sowie die Bereitschaft sich mit dem Thema zu befassen in den Blick genommen werden.

## Fragestellungen

Auf Grund statistischer Vorgaben werden Zahlen regelmäßig nicht in Bezug auf Personen mit Migrations-

hintergrund, sondern nur nach Staatsangehörigkeit unterschieden, zur Verfügung stehen (s.o. En. 26).

- Zahl der Ratsuchenden mit Migrationshintergrund in den verschiedenen Diensten
- Zahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund
- Spiegeln sich die Zahlen
  - ⇒ in der Personalpolitik,
  - ⇒ in der Öffentlichkeitsarbeit oder
  - ⇒ in der Gleichstellungspolitik des Verbandes?
- Wie stark wird die Beteiligung von Migrant(inn)en/Flüchtlingen im Verband gefördert?
- Gibt es Konfliktfelder zwischen Klient(inn)en bzw. Beschäftigten jeweils mit und ohne Migrationshintergrund?
- Gibt es eine Verbandskultur, die jeweils die Bedürfnisse Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund gleichermaßen berücksichtigt?
- Haben Beschäftigte mit Migrationshintergrund Erfahrungen mit Diskriminierung und rassistischer Ausgrenzung innerhalb oder außerhalb des Verbandes gemacht?
- Haben einheimische Beschäftigte Erfahrungen mit fremdenfeindlichen Handlungen gegenüber Migrant(inn)en gemacht?
- Welche Handlungsmöglichkeiten gibt es in solchen Situationen?
- Gibt es innerhalb des Verbandes einen auf den ersten Blick neutralen Sprachgebrauch, der fremdenfeindlich, diskriminierend oder herabsetzend ist?
- Wie wird mit Personen umgegangen, die die deutsche Sprache nicht oder nur ungenügend sprechen?
- Wie offen sind die Mitarbeiter(innen) gegenüber Fremdsprachen?

## Maßnahmen

Anhand der Ist-Analyse wird die Notwendigkeit und Zielrichtung des Reflexionsprozesses festgestellt.

Als Maßnahmen kommen in Betracht:

- Verzahnung mit Leitbildentwicklung
- Entwicklung von Qualitätsstandards
- Instrumente der Personalentwicklung erarbeiten

- Instrumente der Organisationsentwicklung erarbeiten
- Informationsveranstaltung, Trainings
- Untersuchungen zum Sprachgebrauch
- Module für Fortbildungen für Führungskräfte entwickeln
- Eine Vereinbarung zum Umgang mit Fremden erarbeiten
- Entwicklung von Selbsttests
- Einrichtung einer Gleichstellungsstelle

## (Selbst)Evaluation

Evaluation durch Dritte oder im Wege der Selbstevaluation dienen der Überprüfung und Optimierung der Zielgenauigkeit der Praxis und damit auch der Selbstvergewisserung über den Erfolg der eigenen Arbeit. Weiter kann durch Evaluation ein Veränderungsprozess angestoßen werden.

Die Evaluation kann unter den folgenden Aspekten systematisiert werden (Vorschlag für einen Evaluationsbogen siehe unten S. 68):

- Aspekt der Zielerreichung:  
War das Ziel angemessen formuliert? Wurde das gesteckte Ziel erreicht? Waren die gewählten Handlungsformen sinnvoll? Wie ist das Verhältnis von Aufwand und Erfolg einzuschätzen.
- Aspekt der Aufklärung:  
Reflexion über Denk- und Deutungsmuster. Analyse der Handlungsverläufe. Herstellung von Transparenz hinsichtlich der fachlichen Orientierung
- Aspekt der Qualifikation  
Aus der Wirkung des eigenen Handelns und dessen Voraussetzungen wird Fortbildungsbedarf oder andere Maßnahmen der Personalentwicklung deutlich
- Aspekt der Innovation  
Überprüfung und Entwicklung von Planungsgrundlagen, Handlungsplänen und Arbeitsformen
- Aspekt der Legitimation  
Nachweis der Qualität der Arbeit nach außen durch objektivierbare Standards. Transparenz im betriebs- und volkswirtschaftlichen Sinn.

Im Folgenden werden Indikatoren für eine durchgesetzte Gleichbehandlung von Menschen mit Migrationshintergrund in den Einrichtungen und Diensten und den verbandlichen Gliederungen des Caritasverbandes aufgelistet. Weiter ist ein Gesprächsleitfaden zur Erstellung einer Ist-Analyse enthalten. Die Indikatoren und der Leitfaden beruhen auf den Migrationspolitischen Positionen des Deutschen Caritasverbandes, dem Projekt „Umgang mit Fremden: Blick nach innen“ (siehe oben S. 14) sowie aus dem caritasinternen Diskussionspapier zur interkulturellen Öffnung.

### Indikatoren und Dimensionen

#### Indikatoren für Gleichbehandlung

Die Indikatoren beziehen sich auf die drei Handlungsbereiche:

- Menschen mit Migrationshintergrund als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Caritas
- Menschen mit Migrationshintergrund als Kolleginnen und Kollegen in den Einrichtungen und Diensten
- Menschen mit Migrationshintergrund als Klient(inn)en der Caritas.

Die Indikatoren können als Reflexionsfolie für die Auseinandersetzung mit der eigenen Praxis genutzt werden. Zu fragen ist jeweils: „und wie sieht es in dieser Hinsicht bei uns aus?“ Oder etwas differenzierter: „in welchen Einrichtungen und auf welchen Positionen sind bei uns Mitarbeiter mit Migrationshintergrund beschäftigt?“ „Sind es nur spezielle Tätigkeits- und Aufgabenfelder?“ „Wie wird untereinander bei Unterschieden im fachlichen Verständnis umgegangen?“ „Welche Rolle spielen die Kompetenzen in der deutschen Sprache im alltäglichen beruflichen Miteinander?“ Auf diese Weise lassen sich Fragen für die eigene Praxis vor Ort, für „den Blick nach innen“ formulieren. Der Reflexionsprozess nimmt damit die Form einer innerverbandlichen Selbstevaluation an.

#### Dimensionen von Gleichbehandlung

##### Beschäftigte:

- Zugang zu Beschäftigung in den Geschäftsstellen, Einrichtungen und Diensten der Caritas, Arbeitsverträge, interner Aufstieg.
- Aufgabenverteilung, Verteilung der Verantwortlich-

keiten, Umgang der Kollegen miteinander.

Ehrenamtliche:

- Ansprache, Einsatz und Unterstützung.

Nutzer(innen):

- Zugang zu den Angeboten der Caritas, Qualität der Dienstleistungen.

Ergebnisse von  
Gleichbehandlung

Beschäftigte:

- Alle können sich überall bewerben/haben die gleichen Chancen, werden in gleicher Weise in die Personalentwicklung einbezogen, haben die gleichen Aufstiegsmöglichkeiten.
- Alle können die gleichen Aufgaben und Verantwortlichkeiten übernehmen, wechselseitiger offener Umgang mit Kritik, gegenseitiges Ernstnehmen und Respektieren der Fachlichkeit, keine Herabsetzungen, keine Ethnisierung von Problemen.

Ehrenamtliche:

- Alle werden angesprochen, können alle Tätigkeiten übernehmen und werden in gleicher Weise unterstützt.

Nutzer(innen):

- Alle können überall hingehen und erhalten die gleiche fachlich hochwertige Unterstützung und Beratung.

Operationalisierungen

Beschäftigte:

- Beschäftigte mit Migrationshintergrund sind in allen Fachbereichen, Einrichtungsarten etc. vertreten und nicht nur/vor allem in bestimmten. Sie sind in allen Positionen anzutreffen, partizipieren an allen Fortbildungen und nicht nur/vor allem in bestimmten Positionen/an bestimmten Fortbildungen.
- Sie sind bei allen Aufgaben vertreten und nicht nur/vor allem bei bestimmten, sie haben keine besondere Rolle hinsichtlich Kritik, Fachlichkeit etc.

Ehrenamtliche:

- Ehrenamtliche mit Migrationshintergrund finden sich in allen Tätigkeitsfeldern und Verantwortlichkeiten und nicht nur/vor allem in bestimmten.

Nutzer(innen):

- Rat- und Unterstützungssuchende mit Migrations-

hintergrund tauchen in allen Diensten und Einrichtungen auf und nicht nur/vor allem an bestimmten Orten, sie erhalten in allen Diensten die fachlich hochwertige Unterstützung und Beratung.

## **Gesprächsleitfaden**

### **Leitfragen**

1. Daten und Informationen zum Handlungsbereich (Einflussbereich)
2. Leitbilder, Strategien
3. Caritas als Arbeitgeber: Beschäftigungsbereiche, Personalrekrutierung, Aufstiegschancen
4. Interne Arbeitsbedingungen: Aufgabenverteilung, Verteilung der Verantwortlichkeiten, Arbeitsalltag
5. Umgang mit ausländischen Klienten
6. Stellung des Migrationsdienstes

### **Fragedimensionen**

- Konkrete Situation vor Ort (unterstützt durch Aussagen/Zitate)
  - Erklärungen, Begründungen (für die Situation)
  - Wahrgenommener Handlungsbedarf (sollte etwas getan werden/was sollte getan werden?)
- Handlungsmöglichkeiten (was kann getan werden/was wird bereits getan?)

### **Doppelte Perspektive**

- Migrant(inn)en als Mitarbeiter(innen)/Kolleg(inn)en
- Deutsche Mitarbeiter(innen) in der Minderheitenposition
- Migrant(inn)en als Klienten

### **Zielsetzung:**

- Strategien der Gleichbehandlung
- Aspekte der Ungleichbehandlung

### **Daten und Informationen zum Handlungsbereich**

- Zuständigkeitsbereich des Gesprächspartners/der Gesprächspartnerin
- Art der Einrichtung/Größe der Einrichtung/Anzahl Personal/Anteile ausländischer Mitarbeiter(innen)
- Klientenstruktur in der Einrichtung
- Funktionen und Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich:
  - Personalangelegenheiten:  
Personaleinstellungen, Personalentwicklung, Genehmigung von Fortbildungen

- Öffentlichkeitsarbeit
- Leitbildentwicklung
- Qualitätssicherung
- Kooperationsvereinbarungen zwischen Einrichtungen

## Leitbilder, Strategien

1. Ist das Thema „Umgang mit Fremden“ – seien es ausländische Klienten oder Mitarbeiter(innen) mit einer anderen nationalen Herkunft – konkret präsent/relevant oder spielt es keine Rolle?  
✓ wenn ja oder nein: Erklärung/Begründung
2. Was wird unter Gleichheit/Ungleichheit verstanden? Worin zeigt sich Gleichheit/Ungleichheit?
3. Inwieweit sind die migrationspolitischen Zielsetzungen bzw. der Gleichbehandlungsgrundsatz der Caritas bekannt? Welcher Diskussionsstand ist erreicht?
4. Gibt es eine Leitbild-Diskussion in der Einrichtung und im Verband? Spielt hier oder in anderer Weise der Gleichbehandlungsgrundsatz eine perspektivische Rolle?  
✓ wenn ja oder nein: Erklärung/Begründung
5. Gibt es praktische Strategien zur bewussten Umsetzung/Förderung von Gleichbehandlung im Sinne der migrationspolitischen Zielsetzungen?  
✓ wenn ja oder nein: Erklärung/Begründung/Darstellung
6. Wie wird die Haltung der eigenen Einrichtung dazu eingeschätzt? Welches könnten mögliche Barrieren sein?
7. Wie werden die Umsetzungsmöglichkeiten eingeschätzt? Werden Schwierigkeiten bei der Umsetzung gesehen?  
✓ wenn ja: welche?
8. Wie wird konkret die Notwendigkeit/der Nutzen von Sensibilisierungs-Trainings z. B. antirassistischen Trainings eingeschätzt? Wie wird die Bereitschaft zur Teilnahme in den Einrichtungen eingeschätzt?

## Caritas als Arbeitgeber

Ausländische Mitarbeiter(innen) arbeiten seltener im präventiven Bereich und im Beratungsbereich, sondern vor allem im kurativen Bereich oder etwa in sozialen Brennpunkten

Ausländische Beschäftigte sind vornehmlich für die ausländischen Klient(inn)en zuständig.

Migrant(innen)/Andersgläubige sind in erster Linie Honorarkräfte.

Ausländische Kolleg(innen) besuchen Fortbildungen, die ihre inhaltliche Kompetenz im Umgang mit ausländischen Klient(inn)en erweitern.

Das Merkmal „Migrationshintergrund“ wird nur dann relevant, wenn es dem besonderen Stellenprofil entspricht. Initiativbewerbungen von ausländischen Praktikanten oder Fachkräften aus der sozialen Arbeit werden an den Migrationsdienst weitergeleitet.

1. Zahlenmäßige Verteilungen zu den Beschäftigten?  
✓ Begründungen für die Anteile deutscher Beschäftigter
2. In welchen Diensten/Einrichtungen sind ausländische Mitarbeiter(innen) beschäftigt? Gibt es Schwerpunkte?  
✓ wenn ja: wie lassen sie sich erklären?
3. In welchen Funktionen sind ausländische Mitarbeiter(innen) beschäftigt? Gibt es Schwerpunkte?  
✓ wenn ja: wie lassen sie sich erklären?  
Differenzierung nach Nationalitäten
4. Auf welchen (formalen) Positionen in der Stellenhierarchie sind ausländische Mitarbeiter(innen) beschäftigt? Gibt es Schwerpunkte gegenüber den deutschen Beschäftigten?  
✓ wenn ja: wie lassen sie sich erklären?  
Differenzierung nach Nationalitäten
5. Mit welchen Arbeitsverträgen (fest angestellt, befristet, Honorarverträge) sind ausländische Mitarbeiter(innen) beschäftigt? Gibt es hier Besonderheiten gegenüber den deutschen Beschäftigten?  
✓ wenn ja: wie lassen sie sich erklären?  
Differenzierung nach Nationalitäten
6. Welche Rolle spielen Fortbildungsangebote für die Mitarbeiter(innen) im Bereich Management, Methoden, EDV etc. Gibt es Unterschiede in den Fortbildungswünschen zwischen ausländischen und deutschen Mitarbeiter(innen)?  
✓ wenn ja: welche Themen betrifft dies?
7. Gibt es eine gezielte Personalentwicklung für ausländische Beschäftigte?  
✓ wenn ja oder nein: aus welchen Gründen und ggf. wie sieht bei einer gezielten Personalentwicklung die Strategie aus?
8. Hat das Merkmal „Nationalität“ (in Kombination mit „Religionszugehörigkeit“) bei der Stellenbesetzung eine Bedeutung? Gibt es ein offensives Bemühen um die vermehrte Einstellung von ausländischen Beschäftigte?  
✓ wenn ja oder nein: welche Bedeutung und welche Gründe sind dafür jeweils maßgeblich?

Befürchtung geringer Kompetenz/unkritischer Haltung gegenüber patriarchalen Mustern. Erweiterung der ausl. Klientel. Deutsche Klient(inn)en gehen nicht zu ausl. Kolleg(inn)en. Sorge: Mehrarbeit.

## Interne Arbeitsbedingungen

Es gibt Patientengruppen, zu denen deutsche Schwestern nicht gehen und es gibt Patientengruppen, die nur von deutschen Schwestern betreut werden.

Deutsche Kollegen möchten gerne gefragt werden, wie etwas gehandhabt wird.

Ein türkischer Sozialpädagoge wird bei Stellenantritt als „unser neuer türkischer Kollege“ vorgestellt – als sei dies eine Berufsbezeichnung.

Es gibt Barrieren, die sich darin äußern, dass alles Mögliche „ethnisiert“ wird und/oder Konflikte „ausgespart bzw. die ausländischen Kolleg(inn)en „geschont“ werden.

9. Wie sieht die Bewerbungslage aus? Wie hoch ist der Anteil der Bewerber(innen) mit einem Migrationshintergrund? Auf welche Beschäftigungsfelder und Positionen beziehen sich diese Bewerbungen? Wie wird mit Initiativbewerbungen qualifizierter ausländischer Fachkräfte umgegangen?
10. Sind Befürchtungen deutscher Kolleg(innen) gegenüber einer vermehrten Einstellung ausländischer Kollegen bekannt – oder umgekehrt?
- ✓ wenn ja: worin bestehen die Befürchtungen und Sorgen und wie wird darauf reagiert?

1. Erfahrungen zu den internen Aufgabenverteilungen zwischen deutschen und ausländischen Kolleg(innen):
- Hinsichtlich Zuordnung Klient(in)/Patient(in) – Mitarbeiter(in)
  - Hinsichtlich der Aufgabenwahrnehmung bei der Außendarstellung der Einrichtungen z. B. in örtlichen Gremien
  - Hinsichtlich der internen Teamleitung
  - Hinsichtlich der Erledigung schriftlicher Angelegenheiten
2. Gibt es Unterschiede in der fachlichen/methodischen Ausrichtung der Arbeit zwischen ausländischen und deutschen Beschäftigten?
- ✓ wenn ja: wird dies im Team thematisiert?
3. Erfahrungen zu Umgangsweisen zwischen deutschen und ausländischen Beschäftigten.
- Gibt es paternalistische Verhaltensweisen der deutschen Kolleg(innen)?
  - Wie wird mit Konflikten zwischen deutschen und ausländischen Kolleg(innen) umgegangen (Ethnisierungen, Verschönungen)?
4. Wie wird die Notwendigkeit „institutionalisierter“ Unterstützungen für ausländische Mitarbeiter(innen) eingeschätzt? Hat es hier bereits Überlegungen gegeben?

## Umgang mit Klient(inn)en mit Migrationshintergrund

Nach wie vor finden sich Migrant(inn)en weitaus seltener in der psychosozialen Beratung als es der statistischen Erwartung entspricht.

Von den Klient(inn)en wird erwartet, dass sie ihre Übersetzer selbst mitbringen.

1. Wie wird der Beratungs- und Unterstützungsbedarf der ausländischen Klienten/Patienten eingeschätzt?
  - Sind besondere Bedarfe zu berücksichtigen?
  - Sind ggf. vorhandene Zugangsbarrieren zur Einrichtung bekannt?
2. In welchem Ausmaß ist der Gedanke der interkulturellen Öffnung in der Einrichtung verankert?
  - Gibt es ein entsprechendes Leitbild?
  - Gibt es Strategien zur Umsetzung, die systematisch verfolgt werden?
  - Spielt der Gedanke der interkulturellen Öffnung eine Rolle in der Personalentwicklung (Personalentscheidungen)?
  - Gibt es entsprechende Fortbildungen für die Beschäftigten?
  - In welchem Umfang werden Angebote zur Fortbildung von den Beschäftigten wahrgenommen?
  - Wird für die Teilnahme an diesen Fortbildungen geworben?

✓ jeweils wenn ja oder nein: Erläuterungen/Begründungen

## Stellung des Migrationsdienstes

Die Beschäftigten des Migrationsdienstes werden als Dolmetscher und „kulturelle Türöffner“ hinzugezogen. Die anderen Fachdienste ziehen sich gerne (schnell wieder) aus der Arbeit mit Migranten zurück.

Die Migrationsdienste sind häufig weniger gut abgesichert als die Regeldienste.

1. Ist ein Migrationsdienst im Einrichtungsspektrum vorhanden?
  - ✓ falls nicht: aus welchen Gründen gibt es keinen Migrationsdienst? Wohin wenden sich Migranten mit Beratungsbedarf? Ist das optimal?
  - ✓ falls ja: wie ist der Migrationsdienst organisatorisch eingebunden?

Wie ist der Migrationsdienst finanziell abgesichert?

Wie ist der Migrationsdienst im Vergleich zu anderen Fachdiensten ausgestattet (Räumlichkeiten, EDV)?

Wie setzt sich das Personal im Migrationsdienst zusammen (Nationalität, Geschlecht, Vertragsarten)?

Wie sind die Funktionen verteilt (Leitung, Aufgabenbereiche)?

Gibt es ein Gesamtkonzept der Vernetzung und Kooperation? Wenn ja: welches? Wenn nein: wa-

rum nicht?

2. Welche Funktion wird dem Migrationsdienst zugeordnet?

### **Migrant(inn)en in der ehrenamtlichen Arbeit**

1. Spielen Migrant(inn)en eine Rolle in der ehrenamtlichen Arbeit?  
✓ wenn ja: in welchen Feldern engagieren sich Migrant(en), in welchem Umfang?  
Begründungen für Umfang und Ausrichtung der Beteiligung  
✓ wenn nein: warum nicht? /Begründungen
2. Gibt es eine spezielle Ansprache/Werbung von Migrant(inn)en für die ehrenamtliche Arbeit?  
✓ wenn ja: welche?  
✓ wenn nein: warum nicht?

### **Unterstützungsbedarf bei der Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes**

1. Wird ein Unterstützungsbedarf in strategischer und/oder inhaltlicher Hinsicht gesehen?  
✓ wenn ja: welcher Unterstützungsbedarf im Einzelnen?
2. Wird ein Unterstützungsbedarf seitens des Verbandes, der Diözese und/oder seitens des Deutschen Caritasverbandes gesehen?  
✓ wenn ja: worin besteht der Unterstützungsbedarf?

## Qualitätsstandards Gleichbehandlung

Gleichbehandlung  
bedeutet

### **Ebene 1    Personalentwicklung**

- Personen mit Migrationshintergrund sollen in allen Fachdiensten beschäftigt sein
- gleicher Zugang zu Informationen
- gleiche Aufstiegsmöglichkeiten
- gleicher Zugang zu Fortbildungen
- offene Informationen über Verbandsentwicklung
- Sprachkompetenz (berücksichtigen, fördern)
- Interkulturelle Kompetenz (berücksichtigen, fördern)

### **Ebene 2    Umgang der Beschäftigten miteinander**

- Offener, fairer, wohlwollender, verständnisvoller, höflicher Umgang
- Mitarbeiter(innen) mit Migrationshintergrund nicht nur Dolmetscher
- Fortwährende Überprüfung der gegenseitigen Verständigung
- Unterstellung einer anderen (geringeren) Fachlichkeit
- Umgang mit Kolleg(inn)en auf gleicher Augenhöhe
- Verhalten bei Verständigungsproblemen (Strategien der Konfliktvermeidung)
- Gleicher Zugang zu Informationen
- Keine spezielle Aufgabenverteilung, keine Privilegien
- Mitarbeiter(innen) mit Migrationshintergrund fühlen sich in den Gesamtverband integriert
- Jeder spricht für sich selbst
- Zugestehen von Kompetenz und Verantwortung

### **Ebene 3    Umgang mit Klient(inn)en**

- Umgang mit Klient(inn)en
- Zugang zu allen Diensten – gleiche Möglichkeiten
- Umgang mit Fremdsprachen/Sprachliche Offenheit
- Verhalten gegenüber Klient(inn)en, z. B. Höflichkeit
- Qualität (Interesse, Raum, Zeit, Geduld)
- Wichtige Informationen in mehreren Sprachen
- Ganzheitliche Wahrnehmung

Gleichbehandlung  
erkennen wir daran,  
dass ...

## **Ebene 1 Personalentwicklung**

- Menschen mit Migrationshintergrund sind in allen Diensten beschäftigt
- Menschen mit Migrationshintergrund sind auch in Leitungsfunktionen
- Alle für Mitarbeiter relevanten Informationen sind zugänglich
- Beschäftigte mit Migrationshintergrund nehmen nicht nur an migrationspezifischen Fortbildungen teil
- alle Kolleg(inn)en können sich zeitnah über Verbandsentwicklungen informieren
- bei Personenrekrutierung werden interkulturelle Kompetenzen berücksichtigt
- Interkulturelle Kompetenz und Sprachkenntnisse der Mitarbeiter werden gefördert

## **Ebene 2 Umgang der Beschäftigten miteinander**

- positives Betriebsklima
- Konfliktmanagement
- Fachlichkeit der Mitarbeiter mit Migrationshintergrund wird anerkannt und nachgefragt
- gleichberechtigtes kollegiales Miteinander
- Menschen mit Migrationshintergrund organisieren und arbeiten an Gesamtveranstaltungen mit
- jeder kann ohne Angst sprechen und wird ernst genommen
- offener, freundlicher, „höflicher“ Umgang

## **Ebene 3 Umgang mit Klienten**

- Jeder Dienst wird von Migrant(inn)en in Anspruch genommen
- Die Fachdienste sind in der Lage und bereit, Migrant(inn)en zu beraten
- Die Fachdienste erreichen die Zielgruppe „Migrant(inn)en“
- Angebote werden in mehreren Sprachen publiziert
- Die Grundsätze für die Qualität der verbandlichen Caritas werden verwirklicht
- Mitarbeiter(innen) aller Fachdienste kooperieren
  - bei Migrationsfragen
  - bei spezifischen Problemen

## **Instrumente zur Umsetzung**

### **Ebene 1 Personalentwicklung**

- Formelle Informationsstrukturen
- Zugang zu Fortbildungen
- Schaffung von Reflexionsstrukturen
- „Gleichbehandlungs-Polizei“
- Professionelles Konfliktmanagement
- Positive Maßnahmen (z. B. Bevorzugung bei Stellenbesetzung)
- Ermunterung aller Kolleg(inn)en an Gesamtveranstaltungen teilzunehmen

### **Ebene 2 Umgang der Beschäftigten miteinander**

- Selbstreflexion zum Umgang mit „fremden“ Mitarbeiter(inne)n
- Info-/Einführungsveranstaltungen für alle neuen Mitarbeiter(innen)
- Vorstellung mit Berufsqualifikation
- Information über Arbeitsfeld und Aufgaben der Mitarbeiter(innen) Migrationshintergrund
- Mediation
- Gleichstellungsbeauftragte(r)
- Regelmäßiger Austausch unter den Mitarbeiter(inne)n

### **Ebene 3 Umgang mit Klient(inn)en**

- Einfache, verständliche, grammatikalisch korrekte Wortwahl/langsam und deutlich sprechen
- Niederschwellige Angebote
- Selbstreflexion zum Umgang mit „fremden“ Klient(inn)en
- Mehrsprachige Hinweisschilder und Publikationen
- Information über die Angebote der anderen Fachdienste
- Fortbildungsveranstaltungen zum Umgang mit Klient(inn)en

## Evaluationsbogen

Strukturierende Fragen für den Bericht über den Verlauf und die Ergebnisse des innerverbandlichen Reflexionsprozesses

1. Anfängliche Planungen zum innerverbandlichen Reflexionsprozess:

- Zuständigkeiten innerhalb des Projektteams
- Geplante Arbeitsschritte im Einzelnen und deren zeitliche Anordnung
- Personen auf Verbandsebene und in den Einrichtungen, die einbezogen werden sollten.

*(bitte ausführliche Darstellung)*

2. Welche dieser Arbeitsschritte konnten vollzogen werden? Welche Arbeitsergebnisse liegen vor? Welche Personen auf Verbandsebene und welche Einrichtungen wurden tatsächlich einbezogen/konnten einbezogen werden? Welche Rolle spielte insbesondere die Geschäftsführung und die MAV? Welche Änderungen der Planung waren zwischenzeitlich notwendig?

*(bitte ausführliche inhaltliche Darstellung der Entwicklungen und Ergebnisse zu Inhalten und Verfahren)*

3. Welche Arbeitsschritte konnten nicht vollzogen werden? Welche Gründe waren dafür maßgeblich?

*(bitte sehr detailliert mit konkretem Bezug auf die Situation vor Ort darstellen)*

4. Welche Perspektiven bestehen für die Fortführung des innerverbandlichen Reflexionsprozesses? Wer kümmert sich um die Fortführung?

5. Gesamteinschätzung:

- Notwendigkeit vor Ort einen innerverbandlichen Reflexionsprozess durchzuführen
- Notwendige inhaltliche und organisatorische Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Umsetzung auf der Ebene Verband und Einrichtungen vor Ort
- Ggf. vorhandene strukturelle Hindernisse vor Ort, ggf. notwendige externe Unterstützung des Prozesses etc.
- Empfehlungen an Verbände oder Einrichtungen, die einen innerverbandlichen Reflexionsprozess auf den Weg bringen wollen.

- Baer, Susanne, Würde oder Gleichheit, Baden-Baden 1995
- Bielefeld, Uli (Hrsg.), Das Eigene und das Fremde – Neuer Rassismus in der alten Welt? Hamburg 1992
- Butterwegge, Christoph, Rechtesextremismus, Freiburg im Breisgau 2002
- Clayton, Dimitra/Castro Varela, María do Mar, Alltagsrassismus und Beratungsangebote, in: Zeitschrift für Migration und soziale Arbeit 3/4 2002, S. 34 ff.
- Clayton, Dimitria/Wehrhöfer, Birgit, Antidiskriminierungsarbeit in Nordrhein-Westfalen - Ergebnisse der Evaluation der mit Landesmitteln geförderten Antidiskriminierungsprojekte, Landeszentrum für Zuwanderung NRW (Hrsg), Solingen 2001
- Conze, Werner/Sommer, Antje, Rasse, in: Geschichtliche Grundbegriffe Bd. 5, Stuttgart 1984
- Czock, Heidrun/Brinkmann, Anne, Umgang mit Fremden: Blick nach innen – Zum Stand der Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der „Rasse“ oder der ethnischen Herkunft im Deutschen Caritasverband, Deutscher Caritasverband (Hrsg.), Freiburg 2003
- Czock, Heidrun, Selbstevaluation in der Migrationsarbeit, in: neue caritas Jahrbuch 2004, Deutscher Caritasverband (Hrsg.), S. 162 ff.
- Die Arbeit der Caritas mit Migranten – Rahmenkonzept, Deutscher Caritasverband (Hrsg.), 2. veränderte Auflage, Freiburg 1999
- Geiss, Imanuel, Geschichte des Rassismus, Frankfurt a. M. 1988
- Gemeinsames Wort der Kirchen zu den Herausforderungen durch Migration und Flucht „... und der Fremdling, der in deinen Toren ist“, Kirchenamt der Evangelischen Kirche/Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz/Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland (Hrsg.), Bonn u. a. 1997
- Gomolla, Mechthild / Radtke, Frank-Olaf, Institutionelle Diskriminierung – Die Herstellung ethnischer Dif-

- ferenz in der Schule, Opladen 2002
- Integration fördern – Zuwanderung gestalten, Migrationspolitische Positionen des Deutschen Caritasverbandes, in neue Caritas spezial 2, Freiburg November 1999
- Jäger, Margarete/Kauffmann, Heiko, Leben unter Vorbehalt, Institutioneller Rassismus in Deutschland, Duisburg 2002
- Kothen, Andrea, "Es sagt ja keiner, dass wir keine Ausländer annehmen ..." - Zugangsbarrieren für Flüchtlinge und Migrantinnen im System der sozialen Regeldienste, Frankfurt/Main 2000
- Landeszentrum für Zuwanderung NRW (Hrsg.), Die Beratung von Menschen mit Diskriminierungserfahrung, Positionspapier des Qualitätszirkels „Beratungspraxis bei Diskriminierungsfällen“, März 2003
- Landeszentrum für Zuwanderung NRW (Hrsg.), Interkulturelle und antirassistische Trainings auf dem Prüfstand, Tagungsdokumentation, 2002, Download: [http://www.lzz-nrw.de/docs/Doku\\_interk\\_und\\_antirass\\_Trainings\\_auf\\_dem\\_Pruefstand.pdf](http://www.lzz-nrw.de/docs/Doku_interk_und_antirass_Trainings_auf_dem_Pruefstand.pdf)
- Landeszentrum für Zuwanderung NRW (Hrsg.)/Anti-Rassismus InformationsCentrum - ARIC NRW, Antirassismusarbeit vor Ort – Impulse, 2002
- Lofland, Lyn H., A world of strangers: order and action in urban public space, in: dies., Basic Books, New York 1973
- Memmi, Albert, Rassismus, Hamburg 1992
- Nell, Werner, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in Europa – Begriffsklärung und Formationsgeschichte, in: Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in Europa, Hrsg.: Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz, Neuwied u. a. 1997
- Nickel, Rainer, Gleichheit und Differenz in der vielfältigen Republik, Baden-Baden 1999
- Nickel, Rainer, Rechtlicher Schutz gegen Diskriminierung, Ausländerbeauftragte des Landes Bremen u. a. (Hrsg.), Frankfurt/Main 1996
- Rädler, Peter, Verfahrensmodelle zum Schutz vor Rassendiskriminierung, Berlin u. a. 1999
- Riepe, Regina/Riepe, Gerd, Fremd ist der Fremde nur in der Fremde – Argumente gegen Rassismus,

Göttingen 2001

Rommelpacher, Birgit, Dominanzkultur – Texte zu Fremdheit und Macht, 2.A., Berlin 1998

Rust, Ursula/Däubler, Wolfgang u. a. (Hrsg.), Die Gleichbehandlungsrichtlinien der EU und ihre Umsetzung in Deutschland, Loccumer Protokolle 40/03, Rehburg-Loccum 2003

Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABIEG L 180 vom 19.7.2000, S. 22 ff., Download: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2002/jan/2000-43\\_de.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/jan/2000-43_de.pdf)

Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABIEG L 303 vom 2.12.2000, S. 16 ff., Download: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/pdf/legisln/2000-78\\_de.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisln/2000-78_de.pdf)

Schiek, Dagmar, Differenzierte Gerechtigkeit: Diskriminierungsschutz und Vertragsrecht, Baden-Baden 2000

Schulte, Axel, Diskriminierung als soziales Problem in der Einwanderungsgesellschaft, in: Zeitschrift für Migration und soziale Arbeit 3/4 2002, S. 13 ff.

Serio, Antonella/Vorhoff, Karin (Redaktion), Brücken bauen – Fäden spinnen. Interkulturelle Öffnung der Caritas und die Rolle des Migrationsdienstes, Deutscher Caritasverband (Hrsg.), Freiburg 2004

Stetter-Karp, Irmgard, Der Stachel des Fremden, Vortrag, 7. Honnefer Migrationstage, 24. Oktober 2002, download: <http://www.caritas.de/pdf/VortragStetter-Karp.pdf>

Tießler-Marenda, Elke (Redaktion), Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG - Neue Wege in der Antidiskriminierungsarbeit, Deutscher Caritasverband (Hrsg.), Freiburg 2003

Weber, Max, Diskussionsrede auf dem ersten deutschen Soziologentag in Frankfurt 1910 zu dem Vortrag von A. Ploetz über „Die Begriffe Rasse und Gesellschaft“. In: ders. (Hrsg.), Gesammelte Aufsätze zur Soziologie und Sozialpolitik, Tübingen

1988 (1910)

Zerger, Johannes, Was ist Rassismus – Eine Einführung, Göttingen 1997

Zuwanderung und Integration gestalten – Zukunft gewinnen, Bausteine für ein zukunftsweisendes Integrationsprogramm für Deutschland, Deutscher Caritasverband (Hrsg.), Freiburg 2004

## Endnoten

---

<sup>1</sup> Als Migranten werden Ein- und Zuwanderer bezeichnet, die nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, außerdem (Spät)Aussiedler und andere, die als Auslandsdeutsche nach Deutschland kommen oder gekommen sind. Weiter zählen dazu Eingebürgerte sowie Kinder der zweiten und dritten Generation. Vgl.: Deutscher Caritasverband, Migrationspolitische Positionen, neue caritas spezial 2, Oktober 1999, S. 5. Der Begriff „Personen mit Migrationshintergrund“ ist noch weiter gefasst: Er umfasst neben Migranten auch Personen, die sich nicht unter die genannte Definition von Migranten subsumieren lassen, aber durch Abstammung, Partnerschaft oder Ehe in migrationsspezifischen Kontexten leben.

<sup>2</sup> Siehe u. a.: Migrationspolitische Positionen (En. 1); Die Arbeit der Caritas mit Migranten – Rahmenkonzept, Deutscher Caritasverband (Hrsg.), 2. veränderte Auflage 1999.

<sup>3</sup> Näheres: Caritas – Offener Umgang mit Fremden, Gleichstellung und Partizipation in der Arbeitswelt, Produktkatalog, Deutscher Caritasverband (Hrsg.), Freiburg 9/2004.

<sup>4</sup> Leitbild des Deutschen Caritasverbandes, Deutscher Caritasverband (Hrsg.) Freiburg 1997, Ziele und Aufgaben Rn. 20 ff.

<sup>5</sup> Leitbild des Deutschen Caritasverbandes (En. 4), Ziele und Aufgaben Rn. 3 und 6.

<sup>6</sup> Leitbild des Deutschen Caritasverbandes (En. 4), Ziele und Aufgaben Rn. 7 ff.

<sup>7</sup> Leitbild des Deutschen Caritasverbandes (En. 4), Leistungsprofil Rn. 9.

<sup>8</sup> Leitbild des Deutschen Caritasverbandes (En. 4), Ziele und Aufgaben Rn. 25.

<sup>9</sup> Gemeinsames Wort der Kirchen zu den Herausforderungen durch Migration und Flucht „... und der Fremdling, der in deinen Toren ist“, Kirchenamt der Evangelischen Kirche/Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz/Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland (Hrsg.), Bonn 1997, S. 4.

<sup>10</sup> Gemeinsames Wort der Kirchen (En. 9), Nr. 61.

<sup>11</sup> Gemeinsames Wort der Kirchen (En. 9), Nr. 133.

<sup>12</sup> Gemeinsames Wort der Kirchen (En. 9), Nr. 196.

<sup>13</sup> Gemeinsames Wort der Kirchen (En. 9), Nr. 238.

<sup>14</sup> Gemeinsames Wort der Kirchen (En. 9), Nr. 267.

<sup>15</sup> Botschaft von Johannes Paul II. zum 89. Welttag der Migranten und Flüchtlinge, Aus dem Vatikan, am 24. Oktober 2002, Quelle: KAM-info migration 1/2003, Download: [http://www.kam-info-migration.de/asp/cvkaminfo/show\\_page.asp?s\\_id=171](http://www.kam-info-migration.de/asp/cvkaminfo/show_page.asp?s_id=171).

<sup>16</sup> Leitbild des Deutschen Caritasverbandes (En. 4), Rn. 33 und Organisationsprofil, Rn 22 ff.

<sup>17</sup> Näheres: Elke Tießler-Marenda, Einführung in die Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG und ihre Umsetzung, in: Deutscher Caritasverband (Hrsg.), Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG - Neue Wege in der Antidiskriminierungsarbeit, Freiburg 2003, S. 18 ff.

<sup>18</sup> Art. 13 EG-Vertrag ermächtigt den Rat geeignete Vorkehrungen zu treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der „Rasse“, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung zu bekämpfen. Auf dieser Grundlage wurden die Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (RL 2000/43/EG, ABIEG L 180 v. 19.7.2000, S. 22 ff.), die Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (RL 2000/78/EG, ABIEG L 303 v. 2.12.2000, S. 16 ff.) und der Beschluss über ein Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen (ABIEG L 303 v. 2.12.2000, S. 23 ff.) verabschiedet.

<sup>19</sup> Auf die Diskussion, inwieweit sich die Benutzung des Terminus „Rasse“ mindestens für den deutschen Sprachraum verbietet, wird hier nicht eingegangen. Die Richtlinie selber problematisiert den Begriff und benützt ihn dennoch (Vgl.: RL 2000/43/EG Erwägungsgrund 6). Im Folgenden wird der Begriff nach Möglichkeit vermieden. Wo dies nicht möglich ist, impliziert seine Verwendung nicht die Akzeptanz irgendwelcher Theorien, mit denen versucht wird, die Existenz verschiedener menschlicher Rassen zu belegen.

---

<sup>20</sup> Diskussionspapier: Interkulturelle Öffnung der Dienste und Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes, Eckpunkt 1, Stand: 22. Oktober 2001, Download: <http://www.caritas.de/4252.html>.

<sup>21</sup> Gem. Art. 4 Abs. 2 RL 2000/78/EG können die Mitgliedstaaten in Bezug auf berufliche Tätigkeit innerhalb von Kirchen und anderen öffentlichen und privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauung beruht, Bestimmungen beibehalten oder auch künftig treffen, wonach eine Ungleichbehandlung wegen Religion oder Weltanschauung dann keine Diskriminierung darstellt, wenn die Religion oder Weltanschauung dieser Person nach Art der Tätigkeit eine wesentliche, rechtmäßige oder gerechtfertigte Anforderung darstellt. Eine Diskriminierung aus anderem Grund ist dadurch nicht gerechtfertigt. Weiter können die Kirchen und anderen öffentlichen und privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauung beruht, von den für sie arbeitenden Personen verlangen, dass sie sich loyal und aufrichtig im Sinn des Ethos der Organisation verhalten.

<sup>22</sup> Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse, Fulda 22.9.1993, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.).

<sup>23</sup> vgl. auch Art. 4 Abs. 2 und 3 GO.

<sup>24</sup> Heidrun Czock/Anne Brinkmann, Umgang mit Fremden: Blick nach innen - Zum Stand der Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der „Rasse“ oder der ethnischen Herkunft im Deutschen Caritasverband, Deutscher Caritasverband (Hrsg.), Freiburg 2003.

<sup>25</sup> Zu Methoden und Vorgehensweise vgl. Czock/Brinkmann (En. 24), S. 17 f. Es wurden neben den Gesprächen in der Zentrale in 27 Verbänden/Einrichtungen Daten erhoben und Gespräche geführt.

<sup>26</sup> Statistisch erfasst wird nur die Staatsangehörigkeit. Die Strukturbetrachtung der Studie kann sich deshalb nur auf diese Kategorie und nicht auch auf das Kriterium „Migrationshintergrund“ (z. B. Eingebürgerte oder Aussiedler) beziehen. Auf der Interpretationsebene sind hingegen alle Personen mit Migrationshintergrund (vgl. En. 1) einbezogen.

<sup>27</sup> Vgl. Migrationspolitische Positionen (En. 1), S. 19.

<sup>28</sup> Leitbild des Deutschen Caritasverbandes (En. 4), Ziele, S. 6.

<sup>29</sup> Leitbild des Deutschen Caritasverbandes (En. 4), Aufgaben, S. 7.

<sup>30</sup> Leitbild des Deutschen Caritasverbandes (En. 4), Aufgaben, S. 6.

<sup>31</sup> Vgl.: Baer, Recht gegen Fremdenfeindlichkeit und andere Ausgrenzung, Zeitschrift für Rechtspolitik 2001/11, S. 504.

<sup>32</sup> BGBl 2002 I Nr. 28, S. 1467 ff. 30.4.2002.

<sup>33</sup> Das Bürgerliche Gesetzbuch enthält bislang keinen ausreichenden Schutz der Menschenwürde bzw. Persönlichkeit. Der Schutz der Menschenwürde wird über die vom BGH entwickelte Figur des allgemeinen Persönlichkeitsrechtes - abgeleitet entweder aus §§ 823, 847 (jetzt §253 Abs. 2), 1004 BGB oder direkt aus Art. 1 Abs. 1 GG - gewährleistet. Auch für den Schutz vor Diskriminierung als Ausfluss des Schutzes der Menschenwürde gilt mithin, dass eine bestehende zivilrechtliche Deliktshaftung bejaht werden kann. Allerdings fehlt es dieser Haftung bislang an klaren Definitionen und wirksamen Sanktionen. Vgl. Volker Beuthien, Was ist vermögenswert, die Persönlichkeit oder ihr Image?, in NJW 2003, S. 1220 ff.

<sup>34</sup> Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Ulla Jelpke, Petra Pau und der Fraktion der PDS „Unterschiedliche Regelungen für Ausländer und Deutsche in der Bundesrepublik Deutschland“, BT-Drucksache 14/735.

<sup>35</sup> vgl. Grundordnung des kirchlichen Dienstes (En. 22), Erklärung 51; Leitbild des Deutschen Caritasverbandes (En. 4); Satzung des Deutschen Caritasverbandes i. d. F. vom 16. Oktober 2003. In: „neue Caritas“ Heft 5, 2004.

<sup>36</sup> Leitbild des Deutschen Caritasverbandes (En. 4), S. 6, (I,8-9).

<sup>37</sup> Vgl. Gemeinsames Wort der Kirchen (En. 9), S. 48.

<sup>38</sup> Gemeinsames Wort der Kirchen (En. 9), S. 48 f.

<sup>39</sup> Im Blick auf den christlich-muslimischen Dialog hat die Deutsche Bischofskonferenz jüngst dessen Wichtigkeit und die gesamtgesellschaftlichen Anliegen, die die Kirche damit verfolgt, skizziert; vgl.

---

„Christen und Muslime in Deutschland“, Arbeitshilfe 172, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.), Bonn, 23. September 2003: Der interreligiöse Dialog müsse „im Respekt vor der Unterschiedlichkeit“ über einen reinen Informationsaustausch hinausgehen und zur „Suche nach immer tieferer Erkenntnis Gottes und ... immer besserer Verwirklichung seines Auftrags“ werden (258). Wenn Christen und Muslime in gemeinsamer Verantwortung vor Gott in der karitativen Arbeit zum Wohle der Menschheitsfamilie zusammenarbeiten, sich gemeinsam für die Lösung der Probleme dieser Welt und die Gestaltung eines friedlichen und solidarischen Zusammenlebens in einer pluralen Gesellschaft einsetzen, so legen sie damit Zeugnis vor Gott dem Schöpfer ab (166-172; 264; 309-310).

<sup>40</sup> Vgl. Leitbild des Deutschen Caritasverbandes (En. 4).

<sup>41</sup> Siehe En. 22.

<sup>42</sup> Vgl. Grundordnung des kirchlichen Dienstes (En. 22), S. 16.

<sup>43</sup> Der 6. Familienbericht, der sich mit der Situation von Familien ausländischer Herkunft beschäftigt, stellt fest, dass die Fachdienste der Wohlfahrtsverbände und Kommunen sich den Familien ausländischer Herkunft öffnen müssen. Auch der 11. Kinder- und Jugendbericht fordert Maßnahmen, die zur Verbesserung der mangelnden Teilhabe zugewanderter Jugendlicher an den Angeboten der Jugendarbeit beitragen. Spezifische Bedürfnisse dieser Zielgruppen sollen berücksichtigt und Zugangsbarrieren abgebaut werden. Vgl. Sechster Familienbericht, BMFSFJ (Hrsg.), Berlin 2000, S. 219; Elfter Kinder- und Jugendbericht, BMFSFJ (Hrsg.), Berlin 2002.

<sup>44</sup> Eckpunkte für Qualität in der verbandlichen Caritas, Deutscher Caritasverband e.V. (Hrsg.), Freiburg 2003, S. 9.

<sup>45</sup> Art. 1 Internationales Übereinkommen zur Beseitigung von jeder Form der Rassendiskriminierung von 1966.

<sup>46</sup> Philomena Essed, Multikulturalismus und kultureller Rassismus in den Niederlanden, in: Rassismus und Migration in Europa, ARGUMENT-Sonderband AS 201, 1992, S. 375.

<sup>47</sup> Antidiskriminierungsstelle der Stadt Wien/Magistrat der Stadt Wien.

<sup>48</sup> Art. 2 Abs. 2 b Richtlinie 2000/43/EG; Art. 2 Abs. 2 b Richtlinie 2000/78/EG.

<sup>49</sup> Mechthild Gomolla/Frank-Olaf Radtke, Institutionelle Diskriminierung – Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule, Opladen 2002, S. 11.

<sup>50</sup> Vgl. Art. 2 Abs. 1 und Art. 5 RL 2000/43/EG; Vgl. Art. 2 Abs. 1 und Art. 7 RL 2000/78/EG.

<sup>51</sup> vgl. Lofland, Lyn H., A world of strangers: order and action in urban public space, in: dies., Basic Books, New York 1973, S. 17.

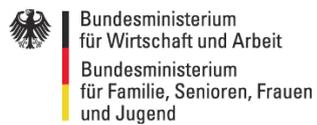
<sup>52</sup> vgl. Weber, Max, Diskussionsrede auf dem ersten deutschen Soziologentag in Frankfurt 1910 zu dem Vortrag von A. Ploetz über „Die Begriffe Rasse und Gesellschaft“. In: ders. (Hrsg.), Gesammelte Aufsätze zur Soziologie und Sozialpolitik, Tübingen 1988 (1910).

<sup>53</sup> Birgit Rommelpacher, Dominanzkultur – Texte zu Fremdheit und Macht, 2.A., Berlin 1998, S. 147

<sup>54</sup> Eckpunkte für einen Prozess der interkulturellen Öffnung der Dienste und Einrichtungen der verbandlichen Caritas (Entwurf, Stand 27.01.04).

<sup>55</sup> Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen über die Lage der Ausländer in der Bundesrepublik Deutschland, September 2002, S. 211.

Gefördert durch:



Herausgegeben von  
Deutscher Caritasverband e.V.,  
Referat Migration und Integration  
Postfach 4 20, 79004 Freiburg  
Karlstraße 40, 79104 Freiburg  
Telefon: (07 61) 2 00-3 31  
Telefax: (07 61) 2 00-2 11  
(9/2004)  
E-Mail: [Migration.Integration@caritas.de](mailto:Migration.Integration@caritas.de)  
Internet: [www.caritas.de](http://www.caritas.de)

**ISBN 3-9809087-4-7**

Druck: Stückle Druck und Verlag Ettenheim  
gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Papier