

neue

## caritas

**Migration und Integration - Info****Editorial**

Arbeitsmarkt: Durch Integration neue Chancen nutzen

**Blickpunkt**

Diskriminierung verhindern, Chancengerechtigkeit fördern

**Praxis**

Zuwanderer: von Amts oder Rechts wegen diskriminiert

**Nachgedacht**

Integration braucht Werte, die etwas wert sind

LIEBE LESERINNEN UND LESER, derzeit ist die Entwicklung am deutschen Arbeitsmarkt erfreulich, gemessen am Niveau der Arbeitslosigkeit, an das wir uns lange gewöhnen mussten. Die Zahl der ausgewiesenen Arbeitslosen ist erstmals seit 18 Jahren unter die Drei-Millionen-Marke gesunken. Auch wenn diese Zahl nicht die ganze Wahrheit widerspiegelt – so sind beispielsweise Arbeitslose mit einem „Ein-Euro-Job“ ärgerlicherweise aus der Statistik ausgegliedert –, bleibt es dabei: Die Arbeitslosigkeit geht seit mehreren Jahren kontinuierlich zurück. Auch die Wirtschafts- und Finanzkrise hat diesen Trend nicht gebro-

chen. Die Entwicklung ist nicht allein konjunkturell bedingt. Sie wird gestützt durch den demografischen Wandel: die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter sinkt. Und: Ohne die Arbeitsmarktreformen seit 2005, ohne die aktive Vermittlungsarbeit durch die Job-Center wäre der Rückgang der Arbeitslosigkeit zumindest deutlich geringer ausgefallen. Auch dies sollte man anerkennen, trotz der Defizite, die bei der aktiven Vermittlung vor Ort weiterbestehen. Es sind auch nicht nur „miese Jobs“, die neu entstanden sind, auch wenn die Zahl geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse zugenommen hat. Das sogenannte „Normal“-

Arbeitsverhältnis, wie es das Statistische Bundesamt definiert – unbefristet, sozialversichert, in Vollzeit beziehungsweise Teilzeit über 20 Stunden –, das zwischenzeitlich zurückgegangen war, lag 2009 nahezu auf dem Stand von vor zehn Jahren, Tendenz derzeit steigend.

Was bedeutet dies nun aber für Menschen mit Migrationshintergrund? Wann, wenn nicht jetzt, sollte die Chance ergriffen werden, ihre Möglichkeiten auf Integration in den Arbeitsmarkt deutlich zu verbessern? Dazu ist eine Differenzierung der Diskussion notwendig. Migrationshintergrund und fehlende Qualifikation sind keine Synonyme, wie dies in einer aufgeheizten und daher unproduktiven Debatte gelegentlich behauptet wird. Es ist schon absurd, dass wir den drohenden und in manchen Branchen schon eingetretenen Fachkräftemangel beklagen, gleichzeitig aber hohe Hürden aufbauen, die bei uns lebende Menschen mit Migrationshintergrund daran hindern, ihre im Ausland erworbenen Qualifikationen am Arbeitsmarkt einzusetzen. Die Bundesregierung will hier handeln und einen Rechtsanspruch verankern, damit die Qualifikationen zeitnah und transparent anerkannt werden. Das ist gut so. Die zeitnahe Prüfung nützt aber nichts, wenn ihr die zeitnahe Ablehnung der Anerkennung folgt. Wir kommen nur weiter, wenn wir uns von den in Deutschland sehr engen, an formalen Ausbildungswegen orientierten Vorstellungen zum Qualifikationserwerb lösen und wenn zudem die Arbeitsagenturen vor Ort Menschen dabei helfen, fehlende Qualifikationselemente nachzuholen.

Wenn Fachkräfte knapp werden, steigen die Chancen, Diskriminierung abzubauen, so mühsam und zäh dies auch sein wird. Denn wer diskriminiert, also auf die Einstellung einer geeigneten Person verzichtet, weil diese zum Beispiel einen Migrationshintergrund hat, schadet sich möglicherweise selbst. Dass Diskriminierung immer noch existiert, zeigt beispielsweise, dass Schulabgänger(innen) mit Migrationshintergrund, die sonst bei Arbeitgebern hochbegehrte gute Noten in Mathematik haben, es

dennoch deutlich schwerer haben einen Ausbildungsplatz zu finden, als Schulabgänger ohne Migrationshintergrund. Das Pilotprojekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit einigen Großunternehmen zur anonymisierten Bewerbung wird hierzu sicherlich weitere Erkenntnisse bringen. Dass andere Unternehmen sich gegen den damit verbundenen administrativen Aufwand wenden, mag verständlich sein. Ins Grübeln kommt man aber, wenn der Einwand erhoben wird, dies sei unzumutbar, denn dann müsse man deutlich mehr Menschen zu Vorstellungsgesprächen einladen. Ist das nicht faktisch das Eingeständnis, dass fachfremde Kriterien außerhalb der Qualifikation – der fremdländische Name, die falsche Wohngegend – doch bei der Auswahl eine Rolle spielen? Auch hindernde rechtliche Regelungen müssen auf den Prüfstand, damit wir die neuen Chancen nutzen können. Wer hier mit einem legalen Aufenthaltstitel oder in Duldung lebt, braucht den Zugang zum Arbeitsmarkt ohne die Vorrangprüfung, die eine Hürde für Arbeitgeber darstellt und damit Integration in den Arbeitsmarkt erschwert.

So erfreulich die derzeitige Entwicklung am Arbeitsmarkt ist: Wer nicht über berufliche Qualifikationen verfügt, wird es auch künftig auf dem Arbeitsmarkt schwer haben. So falsch es in der Vergangenheit war, das „Ende der Arbeitsgesellschaft“ zu propagieren, so falsch ist es heute, bereits das Zeitalter der Vollbeschäftigung auszurufen. Ohne integrative Bildungspolitik werden die neuen Chancen vertan.



**Prof. Dr. Georg Cremer**

Generalsekretär des  
DCV, Freiburg  
E-Mail: georg.cremer@  
caritas.de

Georg Cremer

## Antidiskriminierung

### ► **Diskriminierung muss keiner hinnehmen**

„Diskriminierung muss man nicht hinnehmen. Lassen Sie sich beraten.“ – Unter diesem Slogan hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) Mitte November eine deutschlandweite Plakatkampagne gestartet. Damit fordert sie Menschen, die sich diskriminiert fühlen, dazu auf, sich über die Hotline 030 18/555-1865 professionelle Beratung zu holen. Die Plakate sind bundesweit im öffentlichen Nah- und Fernverkehr sowie auf großen Bahnhöfen zu sehen.

Wie notwendig eine bessere Beratung ist, erfährt die Antidiskriminierungsstelle täglich in ihrer Arbeit. Zwar haben sich seit Bestehen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes schon mehr als 10.000 Menschen an uns gewandt, und die Zahl der Anfragen steigt stetig. Doch Diskriminierung ist nach wie vor eine gesellschaftliche Realität in Deutschland. Oft wissen Betroffene nicht, ob sie sich an jemanden wenden sollen oder wo sie sich Hilfe holen können. Viele Menschen wissen auch nicht, dass sie sich rechtlich gegen Diskriminierung wehren können.

Die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen an unserer Gesellschaft ist ein Menschenrecht. Vor diesem Hintergrund hat die Europäische Union vier sogenannte Antidiskriminierungsrichtlinien erlassen, die in Deutschland im Jahr 2006 mit dem All-

gemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) umgesetzt wurden. Das AGG hat den rechtlichen Rahmen für einen weitgehend einheitlichen Diskriminierungsschutz im Zivil- und Arbeitsrecht geschaffen: Jeder Mensch, unabhängig von ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, Alter und sexueller Identität hat die gleichen Rechte. Durch die EU-Richtlinien wurde allen Mitgliedstaaten auch die Einrichtung einer nationalen Gleichbehandlungsstelle vorgegeben. In Deutschland wurde mit Inkrafttreten des AGG im August 2006 die Antidiskriminierungsstelle des Bundes errichtet.

Doch allein kann die ADS die Antidiskriminierungsberatung für ganz Deutschland nicht leisten. Beratung muss nah am Menschen sein und ihn dort abholen, wo er sie braucht. Dafür gibt es in Deutschland eine Vielzahl von Anlaufstellen, zum Beispiel betriebliche Beschwerdestellen, Betriebsräte, Gewerkschaften, Wohlfahrtsverbände, Vereine, Kirchen, Ausländerbeiräte, Verbände, Gleichstellungsbeauftragte und spezielle Antidiskriminierungsberatungsstellen. Woran es bisher aber fehlt, ist eine flächendeckende Vernetzung dieser Beratungsstruktur. Einer der Schwerpunkte in der laufenden Legislaturperiode ist es daher, ein Netzwerk zu schaffen, das Menschen wohnortnahe Hilfe bietet. Zu diesem Zweck wird die Antidiskriminierungsstelle Anfang 2011 eine „Offensive für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft“ starten. Dabei wird der Aufbau lokaler Beratungsnetzwerke finanziell gefördert. Ziel muss es sein, dass jeder Mensch in seiner Nähe die Hilfe findet, die er braucht.

Das Beratungsteam mit Jurist(inn)en ist gern dabei behilflich, die passende Beratungsstelle zu finden. Außerdem gibt es Informationen darüber, was in einem Prozess gebraucht wird, um eine Benachteiligung vortragen und belegen zu können und welche Fristen zur Geltendmachung von möglichen Ansprüchen zu beachten sind. Auf Wunsch kann die ADS auch eine Stellungnahme der Gegenseite einholen und – die Bereitschaft beider Seiten vorausgesetzt – eine gütliche Einigung anstreben.

In der Antidiskriminierungsstelle setzen die Mitarbeitenden auf den sogenannten horizontalen Ansatz. Der Begriff „horizontaler Ansatz“ bezieht sich auf die im AGG genannten Diskriminierungsgründe und bedeutet, dass diese gleichermaßen schutzwürdig sind. Damit wird eine Hierarchisierung verschiedener Diskriminierungsmerkmale verhindert.

Neben dem Kerngeschäft, der Beratung, versucht die Stelle auch Forschungslücken in der Antidiskriminierungsarbeit zu schließen. Die Mitarbeiter(innen) analysieren wissenschaftliche Veröffentlichungen zum Thema, führen diese zusammen und benennen noch offene Fragen. Auf Grundlage dieser Erkenntnisse werden Studien und Forschungsprojekte veranlasst. Die ADS hat bereits knapp 20 Studien und Expertisen in Auftrag gegeben. Doch die Arbeit beinhaltet auch, präventiv tätig zu werden. Deshalb hat die Öffentlichkeitsarbeit der ADS zum Ziel, Menschen über den Schutz vor Diskriminierung aufzuklären und sie für den Wert diskriminierungsfreien Handelns zu

sensibilisieren. Außerdem soll das Bewusstsein für Gleichberechtigung als Menschenrecht gefördert und Möglichkeiten für ein Vorgehen gegen Benachteiligungen aufgezeigt werden. Beratungsstellen, Gleichstellungsbeauftragten, Selbstorganisationen und weiteren Akteur(inn)en der Antidiskriminierungsarbeit stellt die ADS das nötige Wissen und das nötige Material zur Verfügung, um Unsicherheiten im Umgang mit dem Gesetz abzubauen zu können. Deshalb wurde jetzt die große Plakatkampagne an Bahnhöfen, in Zügen und in S-Bahnen gestartet. Denn Fakt ist: Nur wer Anlaufstellen und seine Rechte kennt, kann sich gegen Diskriminierung wehren.



Christine Lüders

Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)

poststelle@ads.bund.de

#### Anmerkungen

Infos zur Plakatkampagne, zur Forschungsreihe und zu den bereits vorliegenden Expertisen finden Sie unter:

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

Weiterführende Literatur: Iss e.V. (Hrsg.): „Migration und Soziale Arbeit“, Heft 3/4 (2010), [www.iss-ffm.de](http://www.iss-ffm.de)

#### Chancengerechtigkeit

### ► Herr Kaiser oder Frau Yilmaz: Wer hat mehr Chancen auf den Job?

Es ist leider Fakt: Ältere, Menschen mit Migrationshintergrund und Frauen mit Kindern werden in Bewerbungsverfahren häufig diskriminiert. Ihre Bewerbungen werden oft sofort aussortiert. Eine beim Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) erschienene Studie belegt, dass beispielsweise die Angabe eines türkischen Namens die Chancen auf eine Einladung zum Vorstellungsgespräch um 14 Prozent verringert, bei kleineren Firmen sogar um 24 Prozent. In dem untersuchten Fall wurden Bewerbungen für Praktikumsplätze verschickt. Die ADS geht davon aus, dass diese Quote bei Stellenausschreibungen, vor allem im niedrigqualifizierten Bereich, noch deutlich höher liegt. Die wissenschaftlichen Erkenntnisse hierzu werden auch durch die Beratungspraxis der Antidiskriminierungsstelle bestätigt.

Es kann aber nicht sein, dass Bewerber(innen) nur aufgrund ihres Namens oder ihres Alters keine erste Chance erhalten. Solche Benachteiligungen sind nicht nur ungerecht für die Betroffenen, sie schaden auch der wirtschaftlichen Effizienz. Deshalb hat die ADS im Frühjahr und Sommer dieses Jahres bei 30 Unternehmen und Behörden dafür geworben, ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren zu testen. →

**Bewerbungen ohne Foto, Name oder Alter**

Fünf große Unternehmen und zwei Behörden haben sich zur Teilnahme bereit erklärt: die Deutsche Post, die Deutsche Telekom, L'Oréal, der Geschenkdienstleister Mydays, Procter & Gamble, das Bundesfamilienministerium und die Bundesagentur für Arbeit in Nordrhein-Westfalen. Ende November 2010 startet dieses zwölfmonatige Pilotprojekt. Kein Foto, kein Name, keine Angaben über Herkunft, Familienstand und Alter – beim Pilotprojekt steht nur die Qualifikation im Vordergrund. Die ADS wirbt für eine völlig neue Bewerbungskultur.

Erstmals werden damit in Deutschland in einem breit angelegten Pilotversuch anonymisierte Bewerbungsverfahren umfassend getestet. Das Projekt wird während der gesamten Dauer wissenschaftlich begleitet und anschließend ausgewertet. Dafür hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes das Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) aus Bonn und die Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt der Europa-Universität Viadrina (KOWA) in Frankfurt/Oder gewonnen.

Nach wissenschaftlichen Studien verwendet ein deutscher Personaler im Durchschnitt zwei bis vier Minuten für die Durchsicht einer Bewerbung. In dieser frühen Phase soll verhindert werden, dass eingefahrene Selektionsmuster zum Tragen kommen. Natürlich zählt im Vorstellungsgespräch der persönliche Eindruck des Bewerbers. Leider bekommen derzeit viele Menschen diese erste Chance zum Vorstellungsgespräch erst gar nicht. Deutschland kann es sich jedoch gerade im Hinblick auf einen Mangel an Fachkräften nicht leisten, auch nur einen einzigen qualifizierten Menschen zu verlieren. Es gibt kaum Berufe, bei denen das Geschlecht oder Alter – objektiv gesehen – von Bedeutung sind. Es ist auch kein großer bürokratischer Aufwand, etwa die Eingabemaske für eine Onlinebewerbung zu verändern.

Seit der Ankündigung des Pilotprojektes im August hat es bundesweit eine lebhafte Debatte über Vorzüge und Nachteile anonymisierter Bewerbungsverfahren gegeben. Damit wurde eines der Ziele bereits jetzt erreicht: Der Anstoß zu einer Diskussion über unsere Bewerbungskultur wurde gegeben.

Viele der insbesondere aus Teilen der Wirtschaft angeführten Argumente gegen anonymisierte Bewerbungsverfahren sind allerdings irreführend oder sogar falsch. So trifft es keineswegs zu, dass dem Auswahlgremium ein „Mister No-Name“ gegenübersteht. Sobald die Einladung zum Vorstellungsgespräch ausgesprochen ist, erhalten die Personaler(innen) die kompletten Unterlagen und können sich vorbereiten.

Auch das Argument, die standardisierten Bögen würden nicht genug über die Fähigkeiten der Bewerber(innen) aussagen, ist falsch. Die Qualifikation eines Menschen bemisst sich nicht nur nach Noten, sondern etwa auch über sein Motivations schreiben, das selbstverständlich auch weiterhin Gegenstand der Bewerbungsunterlagen ist. Und schließlich werden die Kandidat(inn)en auch im Vorstellungsgespräch auf Herz und Nieren geprüft. Nicht zutreffend ist ebenso die Kritik, es müssten bei

dem neuen Verfahren deutlich mehr Gespräche geführt werden. Warum sollte dies der Fall sein?

Andere europäische Länder wie Schweden, Frankreich, Belgien, die Schweiz und Großbritannien haben bereits Modellprojekte zu anonymisierten Bewerbungsverfahren begonnen oder abgeschlossen; in den USA sind sie seit Jahrzehnten Standard. Es stünde Deutschland gut an, ebenfalls vorurteilsfrei praktikable Wege für anonymisierte Bewerbungen zu erproben. Eine gesetzliche Verpflichtung hat die ADS übrigens nicht im Sinn – sie setzt auf Freiwilligkeit und Überzeugung. Die Mitarbeiter der ADS sind der festen Überzeugung, dass Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit jede Mühe wert sind.

Christine Lüders

**Praxis**

► **„Leute wie Sie sind hier unerwünscht“**

**Die Arbeit des Caritas-Antidiskriminierungsbüros Köln**

Seit 2001 gibt es beim Caritasverband für die Stadt Köln das Antidiskriminierungsbüro. Es ist dem Fachdienst für Integration und Migration/Integrationsagentur (FIM-IN) zugeordnet. Neben dem Antidiskriminierungsbüro des Caritasverbandes gibt es in Köln noch zwei weitere fachliche Stellen, nämlich das „ADB“ des Vereins Öffentlichkeit gegen Gewalt und die Antidiskriminierungsbeauftragte der Stadt Köln. Innerhalb dieses bundesweit einmaligen Dreisäulenmodells gibt es eine enge Zusammenarbeit. Ein Schwerpunkt der Arbeit im Antidiskriminierungsbüro ist die Beratung von Betroffenen. Die Ratsuchenden finden den Weg in die Beratung über das Internet, über Hinweise aus Informationsveranstaltungen, Gruppen Gesprächen mit Jugendlichen und Erwachsenen, durch Organisationen aus den Netzwerken, vor allem aber durch Mundpropaganda und durch die Erfahrungen anderer. In der alltäglichen Beratung werden mit den Ratsuchenden verschiedene Vorgehensweisen überlegt, entwickelt und eingeleitet. Unterschieden wird zwischen deeskalierenden und eskalierenden Strategien.

**Zu den deeskalierenden Strategien gehören:**

- Kontaktaufnahme zur Gegenseite in schriftlicher Form oder in Form eines Telefonates oder eines persönlichen Gespräches.
- Bei schriftlicher Form wird die Institution, Einrichtung, Behörde oder Person, gegen die sich der Vorwurf der Diskriminierung richtet, um eine Stellungnahme gebeten.
- Die Ratsuchenden können zu Gesprächen begleitet und bei Gesprächen unterstützt werden.
- Bei Bedarf können juristische Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt werden.

**Eskalierende Strategien sind unter anderem:**

- Vermittlung an nächsthöhere Stellen wie zum Beispiel Leitungskräfte, Geschäftsführung, Betriebsräte in Unternehmen; Einschalten weiterer Beratungsstellen und Institutionen wie Schulamt, Gewerbeaufsichtsamt, Gewerkschaften.
- Entwicklung öffentlichkeitswirksamer Strategien wie zum Beispiel die Einschaltung der Presse (entweder über die eigene Presseabteilung oder zusammen mit weiteren ADBs).
- Inanspruchnahme von politischen Gremien und Politiker(inne)n, um den Diskriminierungsfall zu thematisieren sowie die Wichtigkeit herauszustellen.

Methoden der Konfliktvermittlung wie den Einsatz von Mediator(inn)en können ebenfalls zum Einsatz kommen. Auch

in den Bereichen Bildung, Dienstleistung, Arbeit, Wohnen oder im Kontakt mit der Polizei gibt es gemeldete Diskriminierungen, die vom Antidiskriminierungsbüro bearbeitet werden. Weitere Arbeitsschwerpunkte sind die Multiplikatorenarbeit beziehungsweise Gruppenarbeit und die Vernetzung mit weiteren Akteur(inn)en vor Ort. In der Gruppenarbeit mit Kindern und Jugendlichen werden Themen wie „Meine eigene Kultur“, „Wertevorstellungen“, „Vorurteile/Stereotypen“, „Interkulturelle Kommunikation, Entstehung von Missverständnissen“, „Ausgrenzung und Mobbing“ bearbeitet.

Im Erwachsenenbereich geht es unter anderem um interkulturelle Öffnung und Sensibilisierung für das Thema „Diskriminierung, Ausgrenzung“ und „Umgang mit Stammtischparolen“.

## Fallbeispiele aus der Praxis

### **Diskriminierung im Bereich Ämter und Behörden:**

#### **„Wie schaffe ich den nächsten Termin bei der Arge?“**

Frau P. hat ein Hochschulstudium an einer deutschen Universität abgeschlossen, stammt aus einem afrikanischen Land und schildert im Beratungsgespräch verschiedene Situationen, die sie mit ihrer Sachbearbeiterin in der Arge erlebt hat. Äußerungen wie „Leute wie Sie sind hier unerwünscht“, „Ihre Bewerbungsunterlagen stecken immer voller Fehler“, „Ich würde solche Weiterbildungen auch gerne machen...“, hat sie häufiger gehört. Sie wartet schon sehr lange auf die Erstattung verauslagter Kosten für Bewerbungsmaterial. Frau P. ist sichtlich betroffen, fühlt sich gedemütigt und diskriminiert und weiß nicht, wie sie den nächsten Gesprächstermin bei der Arge bewältigen kann.

Nach ersten Kontaktaufnahmen mit dem Kundenreaktionsmanagement bei der Arge kann ein gemeinsames Gespräch mit Frau P., der Sachbearbeiterin, dem Beschwerdemanager der Arge und der Vertreterin des Antidiskriminierungsbüros anberaumt werden. Hier werden die Vorfälle im Detail besprochen. Es kommt zu einer Einigung, wie der weiterlaufende Kundenkontakt aussehen wird. Hinzu kommt, dass Frau P. bei Bedarf jederzeit die Möglichkeit hat, den Ansprechpartner im Beschwerdemanagement zu kontaktieren.

In den darauffolgenden Wochen steht Frau P. in telefonischer Verbindung mit dem Antidiskriminierungsbüro und kann eine wesentliche Verbesserung in den Gesprächssituationen mit der Sachbearbeiterin der Arge vermelden. Die bis dahin noch zu erstattenden ausgelegten Kosten für Bewerbungsmaterialien werden Frau P. zeitnah angewiesen.

### **Diskriminierung im Krankenhaus:**

#### **„Ich wurde vollkommen ignoriert“**

Ein aus Afrika stammender junger Mann wurde in einem Kölner Krankenhaus stationär behandelt. Man sagte ihm, dass sei-

ne Erkrankung sehr ernst sei und er sich in einem kritischen Zustand befände. Ihm wurden Behandlungsschritte aufgezeigt, die ihm jedoch nicht im Detail erklärt wurden. Auf die Frage, ob auch andere Behandlungsmöglichkeiten in Betracht gezogen werden könnten, sagte man ihm, dass gegebenenfalls eine Chemotherapie angedacht werden könne. Da der ihm vorgeschlagene Eingriff als sehr schwierig eingestuft wurde, wollte Herr E. sich die Meinung eines weiteren Arztes einholen. Herr E. lehnte den Eingriff ab und sprach weitere Fachleute an, die seine Entscheidung bekräftigten.

Danach sprach Herr E. den behandelnden Stationsarzt mehrmals wegen der Möglichkeit und dem Beginn einer Chemotherapie an. Der Arzt reagierte nur im Vorübergehen und meinte, dass sein Körper sich erholen müsse. Bei der täglichen Visite an den Krankenbetten der weiteren Mitpatient(inn)en wurde Herr E. nicht angesprochen, sondern vom Stationsarzt ignoriert. Nach ein paar Tagen wurde Herr E. kommentarlos entlassen und bekam die Papiere für seinen behandelnden Internisten mit. Hier stellte sich im Gespräch heraus, dass in den Unterlagen des Krankenhauses vermerkt war, dass der Patient eine dringend notwendige Chemotherapie ablehne und auch keine Bereitschaft seitens des Patienten für eine Folgebehandlung zu erkennen sei.

Herr E. fühlte sich diskriminierend behandelt und wandte sich an das Antidiskriminierungsbüro. In Absprache mit Herrn E. wurde der leitende Oberarzt angeschrieben, ein gemeinsames Gespräch wurde initiiert. Der Oberarzt entschuldigte sich für das Verhalten des Stationsarztes und versicherte, dass dies für den Stationsarzt Konsequenzen nach sich ziehen würde. Er bot sich Herrn E. für den weiteren Behandlungsprozess als Ansprechpartner an. Einige Wochen später nahm der oben genannte Stationsarzt Kontakt zu Herrn E. auf und entschuldigte sich bei Herrn E. für sein diskriminierendes Verhalten während der stationären Behandlung.

### Fazit: Benachteiligungen sind Alltag

Die Erfahrungen in der Antidiskriminierungspraxis zeigen, dass Ungleichbehandlung und Benachteiligung zum Alltag gehören und eine stetige Zunahme von Einzelfällen zu verzeichnen ist. Daher wird die Bekämpfung von Diskriminierungen – auch in Form von institutioneller und struktureller Benachteiligung – als eine dauerhafte gesellschaftliche Herausforderung gesehen. Alle wichtigen Akteur(inn)e(n) innerhalb einer Stadt müssen sich zu diesem Thema an einen Tisch setzen, es als ein wichtiges politisches Handlungsfeld betrachten, da gerade eine gezielte und umfassende Antidiskriminierungspolitik zur Wahrnehmung der Thematik in der breiten Öffentlichkeit und zur Aktivierung der Stadtbevölkerung beitragen kann.

Kornelia Meder

Antidiskriminierungsbüro, CV Köln  
kornelia.meder@caritas-koeln.de

### Kinderrechte in der Praxis

#### ► Ausländische Kinder werden durch geltendes Recht benachteiligt

Seit der Ratifizierung der UN-Kinderrechtskonvention (KRK) vor 20 Jahren hat sich die Sicht auf das Kind grundsätzlich verändert. Dem Kind besonderen Schutz zu gewähren, wurde bereits in der Genfer Erklärung von 1924 über die Rechte des Kindes und in der von der UN-Generalversammlung am 20. November 1959 angenommenen Erklärung der Rechte des Kindes manifestiert.<sup>1</sup>

Während jedoch viele Jahre noch eine Wohltätigkeitsperspektive dominierte, wurde mit der Kinderrechtskonvention eine Rechtsperspektive manifestiert. Das Kind wurde von einem Rechtsobjekt zu einem Rechtssubjekt. Den fundamentalen Kern der Konvention bilden der Artikel 2 mit dem Recht auf Nichtdiskriminierung und der Artikel 3 mit dem Vorrang des Kindeswohls. In beiden Leitprinzipien verdichten sich Ziel und Zweck der gesamten Konvention. Damit gelten diese Rechte faktisch auch uneingeschränkt für Kinder mit Migrationshintergrund – ob für Kinder mit bleibeberechtigtem oder temporärem Status, ob für Kinder in Begleitung/in Familie oder ohne Begleitung/unbegleitete minderjährige Flüchtlinge. Aufenthaltsstatus und Familienkontext dürften keine Rolle spielen.

Tatsächlich sieht die Menschenrechts- beziehungsweise Kinderrechtspraxis in der Bundesrepublik Deutschland anders aus. Allein die normativen Rahmenbedingungen in der Ausländergesetzgebung verstoßen gegen das Diskriminierungsverbot der KRK, das ja gleichwohl auch alle anderen Rechte tangiert, wie zum Beispiel das Recht auf Bildung, Schule, Berufsausbildung (Art. 28 KRK) oder das Recht auf Gesundheit (Art. 24 KRK) und natürlich gegen Art. 3 der KRK, dem Vorrang des Kindeswohls. Der Grad der Umsetzung von Kinderrechten ist in unserem Land statusabhängig und wird vom Auf-

enthaltsrecht beeinflusst. So unterliegen zum Beispiel Flüchtlingskinder in familiärer Begleitung mit einem temporären Status (Duldung) grundsätzlich dem Asylbewerberleistungsgesetz. Dieses Gesetz wurde seit 1993 nicht mehr den steigenden Lebenshaltungskosten in Deutschland angepasst. Es sieht eine minimale Unterbringungs- und Alltagsversorgung vor – derzeit 20 Prozent niedriger als die Hartz-IV-Regelsätze. Dazu kommen, länderspezifisch geregelt, ein häufig praktiziertes Sachleistungsprinzip (unbare Leistungen) und die Unterbringung in Asylbewerberheimen. Am Beispiel der Situation von unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen soll der Diskriminierungsbestand noch deutlicher fokussiert werden.

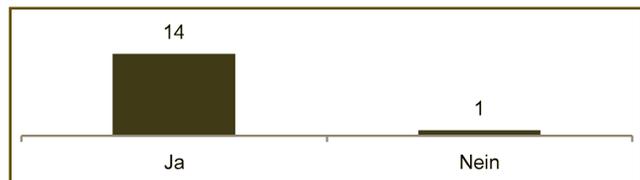
Trotz der sehr zu begrüßenden Rücknahme des Vorbehalts der Bundesrepublik Deutschland zum Art. 22 (Flüchtlingskinder) der UN-Kinderrechtskonvention im September 2010 befinden sich nach wie vor unbegleitete minderjährige Flüchtlinge in einem Spannungsfeld zwischen Aufenthaltsrecht und Kinder- und Jugendrecht. Durch die rechtlich definierte Asylverfahrensfähigkeit ab 16 Jahren im Aufenthaltsgesetz und den daraus resultierenden Altersfestsetzungsverfahren durch die Jugendämter wird diesen Kindern kein uneingeschränktes Kindeswohl gewährleistet. Oftmals werden sie bewusst älter gemacht und damit ins Asylverfahren gedrängt, damit keine Kinder- und Jugendhilfe gewährt werden muss. Weitere Folgen sind, dass das Fluchtschicksal nicht als politische Verfolgung im Sinne des deutschen Asylrechts anerkannt wird, die Ablehnungsrate im Asylverfahren sehr hoch ist, teilweise Minderjährige in Abschiebehaft genommen werden und sie insgesamt gegenüber deutschen Kindern schlechter gestellt werden in Bezug auf Schulbesuch, Berufsausbildung, Gesundheitsversorgung und Unterbringung. Betrachtet man hier konkret das Recht auf Bildung (Art. 28), wird das Schlechterstellungskriterium gut erkennbar.

Exemplarisch soll dies anhand von Ergebnissen aus einer Forschungsstudie aus Sachsen-Anhalt von 2009 dargestellt werden. Während des Masterstudiengangs Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin/Zentrum für postgraduale Studien 2009 wurde eine quantitative Studie unter anderem bei einer Gruppe von unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen durchgeführt. An der Erhebung beteiligten sich 15 Flüchtlingskinder.

Während die Kinder mehrheitlich in ihrem Heimatland eine Schule besucht haben, stellt sich trotz der Schulpflicht in Sachsen-Anhalt die aktuelle Situation schlechter dar. Für den altersgerechten Schulbesuch existieren, besonders bei der Gruppe der 16- bis 18-jährigen unbegleiteten Flüchtlingskinder, offensichtlich Zugangsbarrieren. Fehlende Deutschkenntnisse und fehlende Angebote zum Erwerb der deutschen Sprache sind die Hauptursachen. Der Beginn einer Berufsausbildung (vor allem die betriebliche Ausbildung) scheitert am Duldungsstatus. Hier ist ein deutliches Diskriminierungsmerkmal festzustellen bezüglich des Rechts auf Bildung, Schule und Berufsausbildung.

**Beispiel Schulbesuch: Umfrage unter unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen in Sachsen-Anhalt 2009**

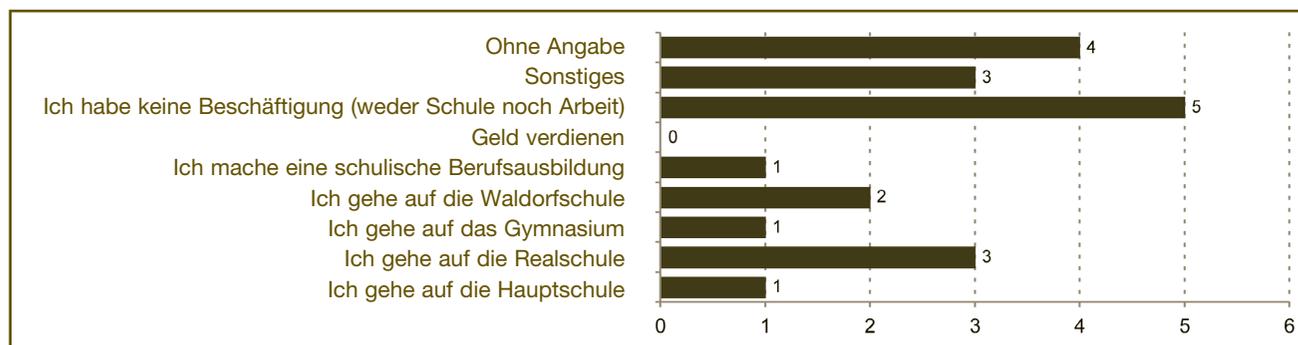
Hast du in deinem Heimatland die Schule besucht? (N=15)



Hast du in Deutschland die Schule besucht? (N=15)



Was machst du jetzt? (N=15, Mehrfachnennungen)



Quelle aller Grafiken: Schwenke, Monika/MSW5

Wo wenden sich nun Kinder, hier Kinder mit Migrationshintergrund, mit ihren Diskriminierungserfahrungen hin? Wo finden Sie Gehör? Bis heute wurde trotz langjähriger Forderungen aus dem gesellschaftlichen Raum und trotz wiederholter Empfehlungen des UN-Kinderrechtsausschusses kein Bundeskinderbeauftragter eingesetzt. Sachsen-Anhalt hat als einziges Bundesland einen Landeskinderbeauftragten, der nach eigenen Aussagen auch als Ombudsmann fungiert. Kommunale Kinderbeauftragte sind nur sehr verstreut im Bundesgebiet zu finden. Mit Blick auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das unter anderem Diskriminierung aufgrund von Rasse und ethnischer Herkunft in unterschiedlichen Alltagsbereichen, wie auch zum Beispiel beim Zugang zu Berufsberatung, Berufsbildung, Berufsausbildung, verhindern soll, sollte in der Arbeit der Antidiskriminierungsstellen auf Bundes- und Landesebene auch die Antidiskriminierung von Kindern eine größere Rolle spielen. Mit Blick auf Kinder mit Migrationshintergrund, hier speziell auf begleitete und unbegleitete Flüchtlingskinder mit temporärem Status, und mit Bezug auf die UN-Kinderrechtskonvention sollte sich in der staatlichen Antidiskriminierungsarbeit unter anderem das Engagement für die Abschaffung des Asylbewerberleistungsgesetzes und für die Abschaffung der Asylverfahrensfähigkeit ab 16 Jahren im Asylverfahrensgesetz deutlich wiederfinden. Eine Verbindung von Kinderpolitik und Antidiskriminierungspolitik mit Fokus auf das AGG ist im öffentlichen Raum noch nicht ausreichend wahrnehmbar. So erfahren auch weiterhin Kinder mit Migrationshintergrund

rechtliche und persönliche Diskriminierung aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, Hautfarbe, Sprache und Religion. Skeptikern, die eine Besserstellung ausländischer Kinder befürchten, kann und sollte man mit der Universalität der Menschenrechte begegnen.

Monika Schwenke

Referat Migrationsdienste beim Caritasverband

für das Bistum Magdeburg e.V.

E-Mail: monika.schwenke@caritas-magdeburg.de

**Anmerkung**

1. *BUNDESZENTRALE FÜR POLITISCHE BILDUNG: Menschenrechte. Dokumente und Deklarationen. Schriftenreihe Band 397. 4. Auflage, Bonn, 2004, S. 167.*

**Impressum**  
neue caritas Migration und Integration – Info

**POLITIK PRAXIS FORSCHUNG**

Redaktion: Roberto Alborino (verantwortlich), Elisabeth Götz, Manuela Blum, Karlstraße 40, 79104 Freiburg

Redaktionssekretariat: Carmen Perez, Tel. 0761/200-467, Fax: 200-211, E-Mail: migration.integration@caritas.de

Vertrieb: Rupert Weber, Tel. 0761/200-420, Fax: 200-509, E-Mail: zeitschriftenvertrieb@caritas.de

Titelfoto: Christof Becker (für die ESF-geförderte Ausstellung „Hier & Da“)

Nachdruck und elektronische Verwendung nur mit schriftlicher Genehmigung.

Herausgegeben vom Referat Migration und Integration, Deutscher Caritasverband e.V. in Freiburg

Projekt

► **Caritas untersucht die Kooperation unter Migrationsdiensten**

Seit Oktober 2009 läuft im DCV das Projekt „Migrantenorganisationen – ein Schlüssel zur selbstbestimmten Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund“. Ein wichtiger Baustein des Projekts war eine verbandsinterne Umfrage zur Zusammenarbeit zwischen Migrationsdiensten und -organisationen. Die Ergebnisse zeigen, dass Migrantenorganisationen als selbstverständliche Kooperationspartner angesehen werden. Augenfällig ist zudem die Vielfalt sowohl der Kooperationsformen als auch der Kooperationspartner:

- Am häufigsten wurde von Arbeitskontakten zu gemischt-ethnischen, türkischen und russischen Vereinen berichtet. Daneben arbeiten die Migrationsdienste der Caritas mit Migrantenorganisationen aus rund 30 Herkunftsländern zusammen.
- Besonders wird mit religiösen Vereinen (meist Moscheevereinen) und Kulturvereinen zusammengearbeitet. Aber auch Frauen- und Begegnungsvereine, Landsmannschaften, Sportvereine, Elterninitiativen und muttersprachliche Gemeinden zählen zu den Kooperationspartnern.

- Die religiösen Vereine sind vor allem islamisch oder katholisch ausgerichtet. Unter den Migrantenorganisationen finden sich aber auch jesidische und russisch-orthodoxe.
- Als wichtigste Gebiete der Zusammenarbeit wurden neben der „Beratung von Migrantinnen und Migranten“ und „Interkulturellem Dialog“ verschiedenste Bereiche der Bildungsarbeit identifiziert – von der „Sprachförderung“ bis zur „Beruflichen Aus- und Weiterbildung“.
- Formen der Unterstützung seitens der Migrationsdienste reichen von der „Unterstützung bei der Netzwerkarbeit“, über die „Qualifizierung und Weiterbildung von Mitarbeitenden der Migrantenorganisationen“ bis hin zur „Unterstützung bei der Durchführung von Projekten“.

Ziel des Projektes ist es, Anregungen für den Ausbau der Zusammenarbeit zwischen Caritas und Migrantenorganisationen zu geben. Dafür wird eine Handreichung erstellt. Informationen zum Projekt finden Sie in der neuen caritas Heft 21/2010 sowie im Internet unter: [www.caritas.de/migrantenorganisationen](http://www.caritas.de/migrantenorganisationen).

Stefan Peetz

Bis Ende Dezember 2010 Praktikant im Referat Migration und Integration des DCV, Freiburg  
 Kontakt: [thomas.leipp@caritas.de](mailto:thomas.leipp@caritas.de)

## NACHGEDACHT



**Mario Junglas**

Leiter des Berliner Büros des DCV, Berlin  
 E-Mail: [mario.junglas@caritas.de](mailto:mario.junglas@caritas.de)

### Integration braucht Werte, die etwas wert sind

Nach den Bombenattentaten auf die Londoner U-Bahn 2005 stellten die Ermittler fest, dass die Täter zwar einen Migrationshintergrund hatten, aber in Großbritannien geboren waren und seit vielen Jahren anscheinend problemlos in der dortigen Gesellschaft mitlebten. Wie kam es dann zu diesem mörderischen Angriff auf Menschen und öffentliche Einrichtungen?

Einige der Täter gaben darauf eine Antwort: Sie hätten beobachtet, dass die Briten selbst ihr Gemeinwesen nicht ernst nähmen, gemeinsame Werte missachteten und Politiker verhöhnten. Da könne man doch von ihnen nicht erwarten, dass sie sich in eine solche Gesellschaft integrierten.

Diese Auskunft erklärt nicht alles und ist mit Vorsicht zu genießen, aber eines überzeugt mich: Niemand will sich in ein Gemeinwesen integrieren, das von denen, die schon „drin“ sind, geringgeschätzt oder in seinen Grundfesten angezweifelt wird. Das gilt für Menschen mit Migrationsgeschichte gleichermaßen wie für sozial Ausgegrenzte. Denn Integration

muss sich lohnen – nicht (nur) ökonomisch, sondern es muss im umfassenden Sinn wertvoller sein, drinnen zu stehen als draußen. Das setzt voraus, dass Bürger(innen) Werte aktiv und glaubwürdig leben und sichtbar machen, dass ein Leben mit diesen Werten und in dieser Gemeinschaft besser gelingt.

Aber das genügt nicht. Die Werte müssen auch in Schutz genommen, verteidigt werden, wenn sie bedroht sind. Denn auch darin zeigt sich, wie viel ein Wert wert ist: in dem Einsatz und Wagnis, das wir auf uns nehmen, um diese Werte zu schützen. Religionsfreiheit und Gleichberechtigung, Schutz von Minderheiten und Schutz vor Gewalt – das alles wächst nicht auf den Bäumen, sondern muss immer neu erstritten und verteidigt werden.

Konfliktscheu führt hier ebenso wenig weiter wie Basta-Konzepte oder biologistische Scheinwissenschaft. Stattdessen müssen wir die Voraussetzungen dafür schaffen, dass alle, die Bürgerinnen und Bürger sein wollen, dies auch können, und dass es ihnen von niemand streitig gemacht wird – weder von „drinnen“ noch von „draußen“. Gemeinsam gelebte und verteidigte Werte sind hierfür eine gute Grundlage. Mario Junglas