

CHANGENGERECHTIGKEIT HERSTELLEN – AUSGRENZUNG BESEITIGEN

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

SICH DER DISKRIMINIERUNG BEWUSST WERDEN

Der Zugang zu Chancen wird auch durch ausgrenzende Strukturen, durch institutionelle und individuelle Diskriminierung verstellt. Eine verstärkte Bewusstseinsbildung muss diese Ungerechtigkeit deutlich machen und eine Sensibilität in der Gesellschaft erwirken, die zum Motor von Veränderung werden kann.
(...)

Bevor Benachteiligungen abgebaut werden können, müssen sie als solche erkannt werden. Dazu bedarf es sowohl der Sensibilisierung wie auch der Reflexion des eigenen Verhaltens. Es müssen die kritischen Momente und Stellen erkannt werden, in denen Menschen mit Migrationshintergrund Objekt von diskriminierender oder ausgrenzender Praxis werden. Ein Monitoring (Beobachtung) im Hinblick auf den Abbau ethnischer Ungleichheiten kann helfen, die kritischen Momente zu identifizieren und die Entwicklung entsprechender Lösungen zu fördern.

Diskriminierung wird definiert als ungerechtfertigte Ungleichbehandlung. Sie kann aber auch darin liegen, dass Ungleiches gleich behandelt wird. Wenn also beispielsweise von allen Bewerbern um eine Stelle ein Schulabschluss an einer deutschen Schule verlangt wird, werden zwar alle gleich behandelt, aber Zuwanderer(innen) diskriminiert, weil ihre gleichwertigen ausländischen Schulabschlüsse nicht anerkannt werden.



Neben offenen Formen der Diskriminierung gibt es auch mittelbare, die nicht immer auf den ersten Blick als solche auszumachen sind. So etwa, wenn Arbeitgeber bestimmte Sprachkenntnisse verlangen oder die Einhaltung von Bekleidungsvorschriften, auch dann, wenn dies für die Tätigkeit gar nicht nötig ist. So darf von einem Handwerker verlangt werden, dass seine Deutschkenntnisse ausreichen, um Anweisungen zu verstehen und die Arbeit korrekt auszuführen. Dass er deutscher Muttersprachler ist, wäre eine diskriminierende Voraussetzung. Zu den nur schwer erkennbaren Formen der Ausgrenzung gehört es auch, wenn die Probleme eines Menschen mit Migrationshintergrund pauschalisierend mit seinem kulturellen Hintergrund erklärt werden, und er nicht als Individuum gesehen wird.

Obwohl der Gleichstellungsgrundsatz alle staatlichen Einrichtungen bindet, erleben Menschen mit Migrationshintergrund auch in Behörden, in Schule und Universität Ungleichbehandlung. Hier erfolgt die Diskriminierung oft nur mittelbar und ist damit schwer erkennbar. Derartige Diskriminierung ist für die Betroffenen besonders belastend. Daher müssen Mitarbeiter öffentlicher Stellen (Kindertageseinrichtungen, Schulen, Verwaltung, Polizei etc.) besonders sensibilisiert werden.

AUF GLEICHE CHANCEN HINWIRKEN

Chancengerechtigkeit in allen gesellschaftlichen Bereichen herzustellen muss ein gesamtgesellschaftliches Ziel werden. Persönliche Merkmale wie beispielsweise ausländisch klingende Namen dürfen nicht dazu führen, dass Chancen, beispielsweise auf dem Ar-

INTEGRATION HEISST:

- Heimat schaffen für alle
- Vielfalt achten – Dialog und Begegnung fördern
- Chancengerechtigkeit herstellen – Ausgrenzung beseitigen
- Familien schützen, ihre Mitglieder stärken
- Bildungsgerechtigkeit – Potenziale stärken und individuell fördern
- Ausbildung, Arbeitsmarkt öffnen, Diskriminierung abbauen
- Menschen ohne legalen Aufenthaltsstatus nicht im Stich lassen
- Rechtliche Barrieren abbauen

beitsmarkt, nur theoretisch bestehen, praktisch aber verschwindend gering sind. Der gleichberechtigte Zugang zu Chancen muss sowohl gesetzlich gesichert als auch im Alltag umgesetzt werden.

Die Umsetzung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und die Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Jahr 2007 waren wichtige Schritte, den Weg zu mehr Chancengleichheit zu institutionalisieren. Zur konsequenten Umsetzung des Antidiskriminierungsgesetzes müssen bestehende Regelungen auf Schlechterstellung bestimmter Personengruppen überprüft werden. Es ist beispielsweise nicht hinnehmbar, dass Menschen aus bestimmten Herkunftsländern schlechtere Versicherungskonditionen zum Beispiel bei Kfz-Versicherungen bekommen.

Gesetzliche Regelungen alleine stellen noch keine reelle Chancengleichheit her, dazu bedarf es weiterer Maßnahmen. Hier ist insbesondere die im Jahr 2007 geschaffene Antidiskriminierungsstelle des Bundes aufgefordert, aktivere Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben und stärker als bisher in die Breite und vor allem im Sinne und Interesse der Betroffenen zu wirken. Darüber hinaus ist eine niedrigschwellige Beratungsinfrastruktur auf Landes- und kommunaler Ebene zu installieren, bzw.

müssen bereits vorhandene Einrichtungen erhalten werden.

Es wäre wünschenswert, dass Menschen mit Migrationshintergrund künftig in allen gesellschaftlichen und beruflichen Bereichen gemäß ihrem Bevölkerungsanteil vertreten sind. Das Konzept des Ethnic Mainstreaming beschreibt Maßnahmen, die geeignet sind, die (berufliche) Integration von Menschen mit Migrationshintergrund zu erhöhen, ohne dabei ethnische Zuschreibungen zu verfestigen. Dazu müssten alle Maßnahmen und Strukturen auf ihre Auswirkungen in Bezug auf ethnische und kulturelle Herkunft überprüft und wo nötig angepasst werden.

Der Umgang mit Vielfalt und mit Anderssein wird schon in jungstem Alter gelernt. Kindertageseinrichtungen und Schulen sind Orte, an denen mit spielerisch-pädagogischen Konzepten die Heterogenität der Mitmenschen erfahren wird. Bereits im Kindes- und Jugendalter können die Grundsteine für eine diskriminierungsfreie Haltung gelegt werden.

Die Arbeitswelt ist ein Feld, in dem Diskriminierung häufig vorkommt. Deshalb sind die Sozialpartner und insbesondere die Arbeitgeber besonders gefordert. Es muss durch entsprechende Maßnahmen noch stärker als bisher darauf hingewirkt werden, dass sie die noch weit verbreiteten Vorbehalte gegen Gleichstellungspolitik und -gesetzgebung aufgeben und die Chancen, die in Gleichstellung und Diversity liegen, erkennen und nutzen.

(...)

WAS MACHT DIE CARITAS? MIT GUTEM BEISPIEL VORANGEHEN

Als Anwalt und Solidaritätsstifter stellt sich der Deutsche Caritasverband gegen jegliche Form von Diskriminierung und Benachteiligung. Jeder Mensch ist in seiner Würde zu achten und zu schützen. Die Caritas hat sich im Nationalen Integrationsplan verpflichtet, den Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den Diensten und Einrichtungen im Rahmen der Grundordnung des kirchlichen Dienstes zu erhöhen. Um das katholische Profil zu wahren, kann dabei zulässigerweise von den Beschäftigten eine

Identifikation mit der sozialen Aufgabe und dem religiösen Charakter der Organisation verlangt werden.

Der Deutsche Caritasverband nimmt sich beim Thema Gleichbehandlung selbst in die Pflicht. In seinen Diensten berät er von Diskriminierung Betroffene und stärkt sie in seiner anwaltschaftlichen Funktion. Insbesondere die Migrationsdienste der Caritas sind hier aktiv. Die Antidiskriminierungsarbeit gehört zu ihrem Leistungsprofil. Es umfasst sowohl die Hilfestellung für Betroffene, wie auch die Initiierung und Durchführung von sensibilisierenden sowie von vorbeugenden Maßnahmen. Als Dienstgeber leistet Caritas verstärkte Anstrengungen und prüft Konzepte der Personalentwicklung, um den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund im Rahmen der von der Grundordnung für den kirchlichen Dienst bestehenden Möglichkeit zu erhöhen. Die Einstellung nichtchristlicher Mitarbeiter(innen) ist dabei »unter gewissen und genau definierten Umständen möglich und kann ein Gewinn für eine katholische Einrichtung sein.«

■ Auszug aus: »Miteinander leben – Perspektiven des Deutschen Caritasverbandes zur Migrations- und Integrationspolitik. Das gesamte Positionspapier des Deutschen Caritasverbandes sowie die Begleitschrift mit Erläuterungen und kurzer Darstellung der Aktivitäten der Caritas zu den zentralen Botschaften ist erhältlich über das Referat Migration und Integration des DCV. carmen.mateos@caritas.de oder über das Internet: www.caritas.de/52719.html und www.caritas.de/36996.html