

Dokumentation der Veranstaltung:

Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt

Was kann ein Antidiskriminierungsverband tun?

6. Mai 2009 in Kiel

Impressum

Herausgeber:

Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V.

Projekt **access**

Oldenburger Str. 25, 24143 Kiel

www.frsh.de

Die Rechte der Publikation liegen bei dem Herausgeber und den AutorInnen.
Bei Nachdruck bitte an den Herausgeber wenden.
Weitere Exemplare sind über die unten angegebene Adresse zu beziehen.

Layout: Andrea Dallek

Fotos: Martin Link

1. Auflage, Kiel im August 2009

Redaktion und Bezugsadresse:

Hidir Coşgun

Projekt **access** im Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V.

Oldenburger Str. 25, 24143 Kiel

Tel. 0431 / 20 50 95 24

Fax 0431 / 20 50 95 25

e-Mail: access@frsh.de, www.access-frsh.de

Die hier dokumentierte Veranstaltung wurde in Kooperation von *Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V.* – Projekt *Landesweite Beratung* und Projekt *access*, Projekt *„migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln“* getragen von *basis & woge Hamburg* und der *Zentralen Bildungs- und Beratungsstelle für Migrantinnen und Migranten in Schleswig-Holstein (ZBBS)* durchgeführt.

Vorwort S.4
Andrea Dallek – Projekt **Landesweite Beratung**
im *Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V.*

Thematische Einleitung S. 5
Hidir Coşgun – Projekt **access** im *Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V.*

Vortrag S. 8
Diskriminierung und Arbeitsmarkt – Fälle und Erfahrungen aus der Beratung
Birte Weiß – Projekt **migration.works** – *Diskriminierung erkennen und handeln!* getragen von *basis & woge Hamburg*

Diskussion S. 14
Mona Golla und **Dr. Cebel Küçükkaraca** – *Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein e.V.*



Vorwort



Andrea Dallek
Projekt **Landesweite Beratung**
Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V.

Vorwort der Moderation

Liebe Leserinnen und Leser,

der Zugang zu Bildung und Arbeit ist für Flüchtlinge und MigrantInnen eine große Hürde. Für Flüchtlinge gelten Arbeitsverbote und durch die Residenzpflicht (räumliche Beschränkung des Aufenthaltes auf den zugeordneten Kreis oder die Stadt, darf nur mit der Erlaubnis der Ausländerbehörde verlassen werden) wird die vom Arbeitsmarkt geforderte Flexibilität zur Ordnungswidrigkeit. Wer mit einer Duldung (Aussetzung der Abschiebung) in Deutschland lebt, hat keinen Anspruch auf Sprach- oder Integrationskurse. Sprachschwierigkeiten und Integrationshemmnisse werden so über Jahre hinweg erhalten.

Auch MigrantInnen haben deutlich mehr Schwierigkeiten im Zugang zum deutschen Bildungs- und Arbeitssystem, als deutsche ArbeitnehmerInnen. Von Arbeitslosigkeit sind sie in besonderem Maße betroffen. Üben sie eine Erwerbstätigkeit aus, ist das häufig in Bereichen der Fall, die keine oder nur eine geringe Qualifikation voraussetzen. Die tatsächlich vorhandene Qualifikation spielt oft keine Rolle, im Herkunftsland erworbene Schul- und Berufsabschlüsse werden häufig nicht anerkannt. Bei Bewerbungs- und Einstellungsverfahren kommt es immer wieder zu rassistischen Diskriminierungen seitens BehördenmitarbeiterInnen oder ArbeitgeberInnen.

Um diese Themen zu analysieren und zu überlegen, was sich dagegen tun lässt, haben wir am Mittwoch, 06. Mai 2009 zur Veranstaltung „Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt – Was kann ein Antidiskriminierungsverband tun?“ eingeladen. In dieser Dokumentation sind die Vorträge und Berichte nachzulesen, anhand derer unsere Diskussion zur Arbeit eines schleswig-holsteinischen Antidiskriminierungsverbandes entbrannte.

Andrea Dallek
Projekt Landesweite Beratung
Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V.

Juli 2009

Hidir Coşgun
Projekt **access**



Thematische Einleitung

Ich begrüße Sie sehr herzlich. Wir freuen uns, dass Sie unserer Einladung gefolgt sind.

Mit der heutigen Veranstaltung möchten wir Sie auf die Situation von Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt im Bezug auf Diskriminierung hinweisen und der Frage nachgehen, was ein Antidiskriminierungsverband tun kann. Das heutige Thema ist eines unserer Schwerpunkte und steht in Zusammenhang mit dem Ziel der Projektarbeit, Benachteiligungen und Diskriminierungen in den Bereichen Bildung und Beruf aufzuzeigen und abzubauen.

Bevor ich auf das Thema eingehe, sage ich was kurz über das Projekt *access* und NOBI. *access* steht für "Agentur zur Förderung der Bildungs- und Berufszugänge für Flüchtlinge und MigrantInnen in Schleswig-Holstein" unter Trägerschaft des Flüchtlingsrates. Projekt *access* ist eins der Transferprojekte des Kompetenzzentrum NOBI. NOBI ist das Norddeutsche Netzwerk zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten. Es ist Mitglied des bundesweiten Netzwerks IQ – Integration durch Qualifizierung.

Aber was ist Diskriminierung? Diskriminierung ist die Ungleichbehandlung wegen der Herkunft, menschlicher Unterschiedlichkeit, des Geschlechts, der Hautfarbe, der Religion, der Behinderung oder aufgrund anderer wirklicher oder nur eingebildeter Merkmale, die Personen oder Gruppen zugeschrieben werden.

Während der Vorbereitung für die heutige Veranstaltung habe ich einen sehr schönen Text in den Handlungsempfehlungen von der IQ Facharbeitskreis-Beratung gelesen. Das ist ein Text von einer US-amerikanische Lehrerin, die vor 30 Jahren in Form eines Workshops gegen Diskriminierung in Schulklassen unterrichtet hat. Sie sagt: *„Diskriminierung ist eine erlernte Fähigkeit. Es gibt keinen genetischen Code für Diskriminierung, Menschen werden nicht als Rassisten geboren. Alles, was erlernt werden kann, kann auch verlernt werden. Der erste Schritt dahin ist die Erkenntnis. Die*

Erkenntnis, dass Rassismus in unserer Gesellschaft existiert, die Erkenntnis, wie es ist, wenn Du oder Menschen in Deiner Umgebung von Rassismus betroffen sind".

Die Erkenntnis, die uns am heutigen Abend hierhergeführt hat, ist die, „*wie es ist, wenn Du oder Menschen in Deiner Umgebung von Rassismus betroffen sind?*“

Nach wie vor ist der Arbeitsmarktzugang für MigrantInnen durch vielfältige Hürden erschwert. Von Arbeitslosigkeit sind sie in besonderem Maße betroffen. 2008 lag die Arbeitslosigkeit bei AusländerInnen im Jahresdurchschnitt bei 18,1 %, bei den Deutschen bei 8,0 %. Während 66,8 Prozent der arbeitslosen Deutschen Arbeitslosengeld II beziehen, beträgt der Anteil bei den arbeitslosen Ausländern 81,3 %. Im gleichem Jahr lag die Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein bei AusländerInnen im Jahresdurchschnitt bei 23,52 %.

In Deutschland wird die hohe Arbeitslosigkeit unter Eingewanderten oft damit begründet, dass viele von ihnen keine hier anerkannte abgeschlossene Berufsausbildung haben und dass sie stärker als Deutsche in un- und angelernten Tätigkeiten beschäftigt sind oder waren. Wir hören immer wieder folgende Aussage, wenn es um hohe Arbeitslosigkeit von Migrantinnen und Migranten geht: "Bei uns zählen nur die Qualifikationen – die Herkunft spielt keine Rolle.“ Und: "Denen fehlen eben die Qualifikationen.“ Ist das so? Das mag mitunter zutreffen, Fakt ist aber auch, dass Deutschland kaum eine Vorstellung davon hat, welche Qualifikationen die Eingewanderten im Land überhaupt haben.

In Deutschland lebt eine Vielzahl von Migrantinnen und Migranten, die in vielen Fachgebieten gut bis hoch ausgebildet aus ihren Heimatländern zu uns gekommen sind. Allerdings gibt es deutliche Schwierigkeiten bei der Anerkennung der im Ausland erworbenen Abschlüsse und damit auch einhergehende Probleme in den Arbeitsmarkt einzutreten. Nach Schätzung der Uni-Oldenburg werden 70% der Anträge abgelehnt.

In diesem Zusammenhang werfe Ich hier eine Frage in dem Raum: Wie passt das eigentlich mit dem angekündigten Fachkräftemangel zusammen?

Eine andere, für Deutschland unbequemere Antwort ist: Es existiert strukturelle Diskriminierung. Unter „struktureller Diskriminierung“ oder auch „institutionellem Rassismus“ versteht man, dass Regeln, Normen, Routinen, Einstellungen und Verhaltensmuster in Institutionen, die teilweise sogar zunächst neutral erscheinen, tatsächlich in Strukturen eingebettet sind, die zu einer ungleichen Behandlung von bestimmten Gruppen führen.

Strukturelle Diskriminierung nachzuweisen ist nicht leicht, aber ist dies wirklich nötig, um sie zu eliminieren? Das ist die nächste Frage, mit der uns heute befassen werden.

Eine Studie von dem Zentrum für Türkeistudien widerlegte die eingangs genannte Aussage: „Bei uns zählt nur die Qualifikation“.

Bei der Untersuchung sollte festgestellt werden, ob türkische BewerberInnen im Vergleich zu deutschen diskriminiert worden sind.

Es wurden deutsche und türkische Testpersonen im Alter zwischen 20 und 25 Jahren ausgesucht. Die Lebensläufe und Profile der BewerberInnen wurden entsprechend der Anforderungen der ausgeschriebenen Stellen entworfen. Die Bewerbungen fanden im ersten Schritt ausschließlich telefonisch statt. Dies hatte den Vorteil, dass Faktoren wie Aussehen keine Rolle spielen sollten, da die türkische Personen akzentfreies Deutsch sprachen. Ihre Nationalität sollte nur durch den Namen deutlich werden, der sehr deutlich genannt werden sollte. Unter den 175 verwendbaren Tests waren 33 Fälle, in denen türkische BewerberInnen diskriminiert bzw. ungleich behandelt wurden. Das entspricht einer Quote von 19%. Die Untersuchung hat auch bei der schriftlichen Bewerbung eine Diskriminierungsrate von fast 10% festgestellt. Insgesamt ergaben sich aus den Untersuchung 81 Fälle, in denen eine Ungleichbehandlung der BewerberInnen erfolgt ist: in 55 Fällen wurden nur deutsche BewerberInnen zu einem Gespräch eingeladen und in 26 Fällen nur der türkische BewerberInnen.

Zu ähnlichen Ergebnissen kommt das Bundesinstitut für Berufsbildung bei der Schulabsolventenbefragung im Jahr 2006. Dabei zeigt sich, dass 62% der AbsolventInnen ohne Migrationshintergrund mit einer beruflichen Ausbildung im Anschluss an ihre Ausbildung eine Vollzeitbeschäftigung finden konnten. Von den türkischen AbsolventInnen gelang dies dagegen nur 50%, von den sonstigen MigrantInnen 57%.

Wer institutionell diskriminiert wurde, ist wenig motiviert, sich beispielsweise in einer Behörde beraten zu lassen. Hier helfen dann Beratungsstellen, die Betroffenen vertraut sind – beispielsweise Beratungsorganisationen mit BeraterInnen unterschiedlicher Herkunft und Migrantenselbstorganisationen als erste Anlaufstelle. Für alle Diskriminierungsfälle haben wir seit Anfang 2009 endlich eine spezielle Anlaufstelle in Schleswig-Holstein, an die sich Betroffene und Organisationen wenden können. Frau Golla und Herr Kücükkaraca werden nach dem Vortrag von Frau Weiß zu Diskriminierungserfahrungen den Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein vorstellen, der sich nun in Gründung befindet.

Ich komme zum Ende meines Vortrages. Als letztes möchte ich sagen: damit die erlernte Diskriminierung wieder verlernt werden kann, müssen wir Diskriminierung erkennen, benennen und gemeinsam handeln.

Ich wünsche Ihnen eine informative Veranstaltung.



Birte Weiß
Projekt *migration.works* –
Diskriminierung erkennen und handeln!

Diskriminierung und Arbeitsmarkt – Fälle und Erfahrungen aus der Beratungspraxis

Ich bedanke mich für die Einladung und möchte die nächste halbe Stunde nutzen, aus der Perspektive unserer Antidiskriminierungsberatung und damit ausgehend von konkreten Fällen von Diskriminierung einen Beitrag zu dieser „Erkenntnis über Rassismus als Voraussetzung ihn zu verlernen“, wie Herr Cosgun gerade gesagt hat, zu leisten.

Dafür beschreibe ich an erster Stelle, woher unsere Erfahrungen und „Erkenntnisse“ kommen:

Wir arbeiten im NOBI-Projekt *migration.works* – *Diskriminierung erkennen und handeln!* zum Thema Abbau von Diskriminierung beim Arbeitsmarktzugang. Die Themen, die damit verknüpft sind, hat Herr Cosgun schon genannt und ich werde sie später anhand von Beispielen konkretisieren. Wir führen hierzu Fortbildungen für Institutionen und Organisationen durch, für die Arbeitsverwaltung, für Beratungsstellen und MigrantInnenorganisationen, wir entwickeln und veröffentlichen Arbeitsmaterialien sowie Handlungsempfehlungen, die sich an Politik und Verwaltung richten. Beispiel hierfür ist ein Rechtsgutachten zu der Verankerung von Diskriminierungsschutz in den Sozialgesetzbüchern II und III, aus denen wir Empfehlungen für die gesetzliche Ebene sowie für die Umsetzung in der Arbeitsverwaltung ableiten.

Für alle drei Arbeitsbereiche im Projekt – Fortbildung, Arbeitsmaterialien und Handlungsempfehlungen – ist unser Beratungsangebot „Antidiskriminierungsberatung für MigrantInnen“ eine wichtige Grundlage. Zum einen ermöglicht es Betroffenen von Diskriminierung in Hamburg diese zu melden und Unterstützung zu erfahren, um sich dagegen zu wehren. Zum anderen können auf diese Weise Diskriminierungstatbestände sichtbar gemacht, dokumentiert und ausgewertet werden, sodass auch die strukturelle und institutionelle Ebene von Diskriminierung erfasst und Strategien zum Abbau von Diskriminierung praxisnah abgeleitet werden können.

Um dies auch bundesweit tun zu können, haben wir uns an der Gründung des Antidiskriminierungsverbands Deutschland (advd) beteiligt, auf dessen Arbeit wir in der Diskussion über die Aufgaben eines Antidiskriminierungsverbandes stoßen können.

Einleitend wurden zentrale Ursachen von Diskriminierung beim Zugang zu Arbeit und Qualifikation genannt. All diese Themen finden sich in unserer Beratungspraxis wieder. Von bisher 80 Diskriminierungstatbeständen aus der Beratung haben 34% mit dem Bereich Arbeit und Arbeitsverwaltung zu tun. Die Kernthemen, die in der Beratung auftauchen sind folgende:

- mangelnde Anerkennung der im Ausland erworbenen Schul- und Berufsabschlüsse,
- mangelnde bedarfsgerechte Anpassungsqualifizierungen bzw. teilweise fehlende Kenntnis darüber in der Arbeitsverwaltung,
- aufgrund des hohen Zeitdrucks und mangelnder migrationsspezifischer Kenntnisse in der Arbeitsverwaltung werden KundInnen mit Migrationshintergrund in Maßnahmen vermittelt, die für sie nicht nachvollziehbar sind und oft nicht an die objektive Eignung der Person anschließen,
- obwohl MigrantInnen in Qualifizierungsmaßnahmen unterrepräsentiert sind, werden beantragte Maßnahmen nicht genehmigt, weil die Erfolgsaussichten infrage gestellt werden,
- schlechte Einstellungsprognosen von MigrantInnen gelten für VermittlerInnen als Grund, Qualifizierungsmaßnahmen oder Stellenangebote nicht weiterzugeben,
- die Ausrichtung von Einstellungstests benachteiligen MigrantInnen schließlich bei der Arbeitssuche oft genauso wie eine Einstellungspraxis, die von Vorurteilen geprägt ist und
- MigrantInnen werden bei der Vertragsgestaltung, der Bezahlung oder dem innerbetrieblichen Aufstieg benachteiligt.

Drei Beispiele veranschaulichen einzelne der genannten Themen. Die Beispiele zeigen zudem auf, wie durch Beratung und Intervention – Aufgaben, die in Schleswig Holstein zukünftig von dem Antidiskriminierungsverband angestoßen werden sollen – gehandelt werden kann.

Dazu stelle ich zunächst vor, was in einer Antidiskriminierungsberatung geschieht und welche Interventionen dazu gehören:

Beratungsgespräch(e)	Weitere mögliche Interventionen:
<ul style="list-style-type: none"> • Ratsuchende berichten über Diskriminierung • BeraterIn unterstützt beim Sortieren, Klärung der Informationslage, Beleuchten emotionaler Auswirkung, Suche nach Strategien für Empowerment • gemeinsam erarbeiten BeraterIn und RatsuchendeR aus dessen Perspektive: Was soll sich verändern? • BeraterIn stellt Interventions- und Unterstützungsmöglichkeiten dar • Leitendes Ziel: Handlungsmöglichkeiten erhöhen 	<ul style="list-style-type: none"> • Kontakt zu Beschuldigtem aufnehmen – Stellungnahme • Vermittelndes Gespräch • Begleitung • Beschwerde • Recherche, Testing • Rechtliche Möglichkeiten klären / Klage prüfen / Rechtsvertretung organisieren • Öffentlichkeitsarbeit • Politische Einflussnahme • Dokumentation / Auswertung • Verweis an andere Beratungsstellen

Beispiel 1:

Herr N. lebt seit mehreren Jahren in Deutschland. Um endlich wieder in einem seiner Ausbildung entsprechenden Beruf arbeiten zu können, besucht er eine Qualifizierungsberatung für MigrantInnen, denn sein mitgebrachter Berufsabschluss wird hier nicht anerkannt. Gemeinsam mit der Beraterin entwickelt er einen Maßnahmenplan. Für die gewünschte Qualifizierung gibt es für MigrantInnen einen vorbereitenden Deutschkurs, den Herr N. nutzen will, um seine Deutschkenntnisse zu verbessern. Der Antrag für die Maßnahme wird abgelehnt, ein Widerspruch, den Herr N. gemeinsam mit der Berufsberaterin schreibt, ebenso. Die Begründungen wechseln dabei. Am Ende steht die Aussage, dass die Voraussetzungen für eine langfristige Integration in den Arbeitsmarkt nicht gegeben sei, weil eine dauerhafte Aufenthaltserlaubnis nicht vorläge. Herr N. ist mit einer Deutschen verheiratet, sie haben eine gemeinsame Tochter. Dass die Begründung noch nicht einmal der Realität entspricht, weil der wegen Eheschließung zunächst befristete Aufenthalt in der Zwischenzeit entfristet wurde, ändert nichts an der Ablehnung.

Herr N. wird von der Berufsberaterin in die Antidiskriminierungsberatung weitergeleitet. Wir arbeiten in der Beratung regelmäßig mit einem Anwalt zusammen, der zu den Schwerpunkten Antidiskriminierungsrecht und Arbeitsrecht juristische Beratung anbieten kann. Da die Berufsberaterin schon viel unternommen hat, bleibt eigentlich nur der Rechtsweg. Würde gegen die Entscheidung rechtlich vorgegangen, würde Herr N. jedoch sehr viel Zeit verlieren. Wir raten in diesem Fall deswegen dazu, einen neuen Antrag zu stellen und, sollte er erneut abgelehnt werden, dagegen mit dem Rechtsanwalt einen neuerlichen und ausführlicheren Widerspruch einzulegen.

Das Beispiel steht für Diskriminierungstatbestände, in denen durch die Beratung im konkreten Einzelfall nur sehr mühsam etwas erreicht kann. Zwar helfen Begleitungen, Widersprüche etc., Entscheidungen zugunsten der Ratsuchenden zu beschleunigen, doch weist das Problem eindeutig auf Benachteiligung auf institutioneller Ebene hin. Der Fall kann also auch dazu dienen, Ursachen von Benachteiligung, die vorher nicht sichtbar waren zu benennen und Strategien zum Abbau der Benachteiligung daraus abzuleiten.

Beispiel 2:

Herr R. lebt seit vielen Jahren in Deutschland. Er hat in Bulgarien Lehramt studiert und das Studium mit den Fächern Physik und Mathe abgeschlossen. In Deutschland hat er sein Abschlusszeugnis anerkennen lassen, das zuständige Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung bescheinigt im März 2007 die Gleichstellung der Lehrbefähigung unter der Voraussetzung, an einem einjährigen Anpassungslehrgang teilzunehmen. Der nächste Lehrgang begann eineinhalb Jahre später und Herr R. wurde in Aussicht gestellt, dass er danach sehr gute Chancen auf Einstellung hat, weil zum einen die beiden Fächer von Herrn R. besonders gesucht werden, es zum anderen den Beschluss gibt, mehr LehrerInnen mit Migrationshintergrund einzustellen.

Um am vorgesehenen EU-Anpassungslehrgang teilnehmen zu können gibt es eine Hürde: Herr R. muss das „Große Deutsche Sprachdiplom“ des Goethe-Instituts absolvieren. Als Altenpflegehelfer verdient er aber zu wenig, um sich den Kurs und das Diplom finanzieren zu können.

Herr R. beantragt bei der Agentur einen Bildungsgutschein, um das Große Deutsche Sprachdiplom absolvieren zu können. Dies wird abgelehnt. Ein Widerspruch, in dem Herr R. begründet, dass es sich hier um den Erwerb und Nachweis von Deutschkenntnissen handelt, durch die im Ausland erworbene Abschlüsse und berufliche Qualifikationen hier im Bundesgebiet anerkannt werden und dass diese Anerkennung zu einer dauerhaften Eingliederung auf den Arbeitsmarkt führen würde, wird abgelehnt, da die Arbeitsagentur nicht über die Möglichkeit verfügt, einen reinen Deutschkurs zu finanzieren. Auch die Bildungsbehörde stellt keine Finanzierung für den Deutschkurs bereit, Herr R. arbeitet als Krankenpflegehelfer und kann auch keine zusätzlichen Mittel aufbringen. So verliert Herr R. 2 Jahre bevor er in die Antidiskriminierungsberatung kommt.

Die Beraterin versucht zunächst über Gespräche mit beiden beteiligten Behörden eine Lösung zu erzielen und reicht schließlich eine Petition ein. Nach einem halben Jahr wird durch die Petition eine einvernehmliche Lösung angestoßen.

Auch dies ist ein Fall, der deutlich macht, dass die Lösung im Einzelfall für die Ratsuchenden von immenser Bedeutung ist, die Fälle jedoch darüber hinaus auf Themen verweisen, wo auf institutioneller Ebene Maßnahmen getroffen werden müssen.

Beispiel 3:

Herr S. bewirbt sich schriftlich auf eine freiberufliche DozentInnenstelle an einer privaten Schule für medizinische Berufe. Er möchte in Wochenendkursen „Allgemeine medizinische Grundlagen“ unterrichten. Als Herr S. ein halbes Jahr nichts von der Schule hört, die Stelle aber weiterhin ausgeschrieben ist, fragt er noch einmal nach. Die gemailte Antwort der Schulleitung lautet, dass sie sich leider trotz seiner sehr guten Eignung nicht für Herrn S. entscheiden können, weil den SchülerInnen kein Akzent zuzumuten sei. Herr S. wendet sich an die Beratungsstelle. Die Gespräche haben zum Ergebnis, dass Herr S. nicht klagen möchte, auch wenn es sich hier um einen Fall von mittelbarer Diskriminierung aufgrund von Sprache handelt, der durch die vorliegenden Dokumente gut zu belegen wäre. Herr S. möchte Gerechtigkeit erfahren und erklären, wie sehr er durch die E-Mail verletzt wurde. Deswegen verfasst er in Zusammenarbeit mit der Beraterin ein ausführliches Beschwerdeschreiben an die Schulleitung und Geschäftsführung. Die Schulleitung reagiert auf dieses Schreiben nicht angemessen, Herr S. bleibt aber bei seiner Einschätzung, dass eine Klage ihn zu viel Energie kosten würde, weil die Angelegenheit ihn stark angreift und in Frage stellt. Er möchte den Fall möglichst schnell abschließen.

Dieses Beispiel zeigt inhaltlich das große und facettenreiche Feld der Diskriminierung aufgrund von Sprache auf. Hier liegt zudem einer der wenigen bisherigen Fälle in unserem Projekt, wo die Chancen für eine AGG-Klage gut stünden. Häufig kommt das Gesetz auch theoretisch nicht in Betracht, weil es zu viele Hürden aufweist – zu kurze Fristen, kein Verbandsklagerecht, hohe Anforderungen an den Nachweis von Diskriminierung sind die zentralsten Hindernisse an einer effektiven Rechtsdurchsetzung. Wie hinderlich die Tatsache ist, dass die Personen selber klagen müssen, veranschaulicht das Beispiel sehr gut: Diskriminierung zu erleben ruft oft Gefühle wie Trauer, Verletzung und Ohnmacht hervor. Die Anforderung an die Betroffenen, überhaupt mit der Situation umzugehen ist groß genug; in dieser Situation auch noch – innerhalb einer Frist von 2 Monaten – rechtliche Schritte einzuleiten ist für viele nicht zu leisten.

Umso wichtiger ist es deswegen, dass Interessengruppen, Verbände, Beratungsstellen neben der hier beschriebenen Beratung von Betroffenen über Veröffentlichung von Diskriminierungstatbeständen, Veranstaltungen, Bildungsangeboten, öffentliche Kampagnen etc. dazu beitragen, dass das Thema Diskriminierung sichtbar gemacht wird und ein offensiver Umgang damit stattfindet. Noch zu häufig ist das Thema in Institutionen tabuisiert. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz an dieser Stelle zu nutzen, um die Notwendigkeit genauso wie Möglichkeiten aufzuzeigen, Ursachen von Diskriminierung aufzuspüren und Maßnahmen zum Abbau aus dieser Ursachenanalyse abzuleiten, halte ich für eine zentrale Aufgabe des entstehenden Antidiskriminierungsverband Schleswig Holstein und leite damit über zum nächsten Beitrag.

Vielen Dank!



Diskussion



**Mona Golla und
Dr. Cebel Küçükcaraca**
Antidiskriminierungsverband
Schleswig-Holstein e.V.

Diskussion

Die Vorstandsmitglieder des Antidiskriminierungsverbandes Schleswig-Holstein (adv sh), Mona Golla und Dr. Cebel Küçükcaraca, informierten zu Beginn der Diskussion darüber, dass der Verein noch immer nicht ins Vereinsregister eingetragen wurde, obwohl die Gründungsversammlung des Verbandes bereits am 28. Januar 2009 stattfand.

Das hat zur Folge, dass es auch noch kein Büro mit festen Sprechzeiten als Anlaufstelle für Betroffene gibt.

Entsprechend der Erfahrungen der BeraterInnen von *migration.works* in Hamburg kommt es trotz vielfältiger Diskriminierungen im Alltag eher selten zur Klage. Diese Tatsache führte zur Diskussion, wie der künftige Antidiskriminierungsverband arbeiten kann bzw. sollte. Da neben der Beratung auch geplant ist, die Betroffenen bis hin zur Vertretung vor Gericht zu begleiten, wird die Arbeit des Verbandes nicht ausschließlich ehrenamtlich leistbar sein.

Gegenwärtig werden schon Anfragen von Beratungsstellen an den Antidiskriminierungsverband gestellt, ob Betroffene an den Verband verwiesen werden können. Aufgrund der fehlenden Eintragung ins Vereinsregister ist dies jedoch derzeit noch nicht möglich. Der Verband hofft in Kürze seine Tätigkeit - zunächst ehrenamtlich - aufnehmen zu können. Zu welchem Zeitpunkt das sein wird ist jedoch aufgrund der bürokratischen Hürden noch nicht möglich.

In der Diskussion wurde deutlich, dass kein gleichwertiger Zugang zum Arbeitsmarkt existiert und dass es sich keinesfalls um individuelle oder Einzelfälle handelt, sondern um eine strukturelle Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. Nach einer umfassenden Diskussion zu Möglichkeiten der künftigen Gestaltung der Arbeit des Verbandes wurde beschlossen, den Erfahrungsaustausch mit den KollegInnen aus Hamburg auszubauen. Damit soll die Antidiskriminierungsarbeit auch überregional vorangetrieben werden.

Hıdır Coşgun

Starke Stimme gegen Ausgrenzung Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein gegründet / 16 Vereine sind beteiligt

In Schleswig-Holstein hat sich ein Antidiskriminierungsverband gegründet. Dahinter stehen 16 eigenständige Vereine und Verbände, darunter Migranten-Organisationen, Beratungsstellen für Migrantinnen und Migranten sowie Flüchtlinge, für Menschen mit Behinderung und für Frauen. Der Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein (advsh) will zu Fragen rund um das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz beraten, Opfern von Diskriminierung helfen und sich für mehr Toleranz in Schleswig-Holstein einsetzen.

„Wir wollen das Gleichbehandlungsgesetz mit Leben erfüllen“, sagt Krystyna Michalski, Mitglied des dreiköpfigen Vorstandes des advsh. „Wir wollen eine Anlaufstelle schaffen, an die sich Betroffene wie Organisationen wenden können.“ Der Verband versteht sich nicht als Konkurrenz zu bestehenden Beratungsstellen, sondern will gezielt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beraten. Das AGG trat 2006 in Kraft. Es soll Benachteiligungen wegen Rasse, Herkunft, Geschlecht, Alter, Behinderung oder sexueller Identität verhindern. In der Anfangsphase hatten einige Gruppen, etwa Unternehmensverbände, eine Klagewelle aufgrund des neuen Gesetzes erwartet, sie blieb aber aus. „Es ist nicht unser Ziel, die Zahl der Klagen in die Höhe zu treiben“, erklärt Vorstandsmitglied Dr. Cebel Kücükkaraca. „Aber wir möchten Menschen helfen, die sich diskriminiert fühlen. Und falls jemand klagen möchte, kann unser Verband dabei begleiten.“ Das dritte Vorstandsmitglied Mona Golla betont: „Es geht vor allem darum, ein neues Bewusstsein in der Gesellschaft zu schaffen. Der Verband will eine starke Stimme für mehr Toleranz und gegen jede Form der Ausgrenzung werden.“

Der advsh hat seinen vorläufigen Sitz in der Geschäftsstelle des Paritätischen, Beselerallee 57, 24105 Kiel. Die Vorstandsmitglieder repräsentieren unterschiedliche Organisationen: Krystyna Michalski ist Referentin beim Paritätischen Landesverband, Mona Golla vertritt die Zentrale Bildungs- und Beratungsstelle für Migrantinnen und Migranten (ZBBS) und Dr. Cebel Kücükkaraca ist Vorsitzender der Türkischen Gemeinde Schleswig-Holstein (TGSH).

Kiel, 13. Februar 2009

Verantwortlich:

Mona Golla
Dr. Cebel Kücükkaraca
Krystyna Michalski

Projektinformationen

Ziele der Arbeit von **access** – *Agentur zur Förderung der Bildungs- und Berufszugänge für Flüchtlinge und MigrantInnen in Schleswig-Holstein* unter Trägerschaft des *Flüchtlingsrates Schleswig-Holstein e.V.* sind u.a. der Abbau von Diskriminierung und Ausgrenzung von Flüchtlingen und MigrantInnen im Bereich Bildung und Beruf und der Abbau struktureller Hürden beim Arbeitsmarktzugang.

Der **Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V.** besteht seit 1991 und ist ein Dachverband von Initiativen, Gruppen, Organisationen und Einzelpersonen der solidarischen Flüchtlingshilfe in Schleswig-Holstein. Unter anderem mit dem Projekt **Landesweite Beratung** leistet der Flüchtlingsrat antirassistische Öffentlichkeitsarbeit und vertritt flüchtlings- und migrationspolitische Anliegen.

Das Projekt **migration.works** – *Diskriminierung erkennen und handeln!* des Trägers *basis & woge e.V. Hamburg* arbeitet seit Jahren erfolgreich in der Beratung und Schulung im Bereich Antidiskriminierung.

Im Februar 2009 hat sich in Schleswig-Holstein ein **Antidiskriminierungsverband** gegründet. Beratung zu Fragen rund um das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, Hilfe für Opfer von Diskriminierung und Einsatz für mehr Toleranz in Schleswig-Holstein werden zu den Aufgaben des Verbandes zählen.

Die Projekte werden gefördert von:

