



Vorstand



IGMmigration

RESSORT MIGRATION

Gleich und berechtigt

- Das neue Gleichbehandlungsgesetz ist da
- Migration und Schule
- AGG: Ein wichtiger Baustein für die Chancengleichheit
- Anonym zur Bewerbung



Merhaba
Hello Buon giorno καλημερα
Buenos días jásni Boniour
Guten Tag Здравствуйте!
Bom dia Dobar dan

Willkommen zur neuesten Ausgabe von IGMigration!

Wie viele andere europäische Staaten hat nun auch Deutschland seit 18. August 2006 eine gesetzliche Regelung, um Benachteiligungen und Diskriminierungen zu vermeiden und zu beseitigen: das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Die IG Metall begrüßt die Verabschiedung des AGG ausdrücklich, hat sie sich doch mit dem DGB und anderen Kooperations- und Bündnispartnern für sein Zustandekommen eingesetzt. Mit dem AGG sind nun Instrumente geschaffen worden, die es den Betroffenen wie u. a. Betriebsräten ermöglichen, Benachteiligungen schon im Vorfeld entgegen zu treten und die Folgen von Diskriminierungen aufzufangen. Die Regelungen gehen zum Teil über die EU-Richtlinien hinaus. Selbst wenn in dem Gesetzestext eine echte Beweislastumkehr nicht festgeschrieben ist und eine Verbandsklage letztendlich an diffusen Befürchtungen und Ängsten gescheitert ist, bietet das Gesetz eine gute Grundlage für die tägliche Arbeit: Die Aufgaben der Arbeitgeber und die Rechte der ArbeitnehmerInnen sind klar umrissen und bieten gute Ansatzpunkte. Betriebsräte und Gewerkschaften erhalten außerdem die Möglichkeit der Unterlassungsklage.

Wichtig ist jetzt die Umsetzung in der Praxis. Da sind wir alle gefragt. Jeder einzelne von uns kann aktiv werden damit vorbeugende Maßnahmen eingeleitet werden können. Die Möglichkeiten sind vielfältig. Mit der vorliegenden Ausgabe der IGMigration wollen wir die wichtigsten Informationen über das AGG liefern. Jedes Unternehmen wird seine eigenen Anforderungen haben, auf die reagiert werden muss. Die Voraussetzungen sind mit dem Gesetz geschaffen – jetzt liegt es an uns, die Chancen, die sich aus dem Gesetz bieten, zu nutzen.

Wolfgang Rhode
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

Impressum

Herausgeber: Wolfgang Rhode, IG Metall Vorstand, Frankfurt a. M. / Verantwortlich: Nafiz Özbek, IG Metall Vorstand, Ressort Migration
Redaktion: DGB Bildungswerk, Bereich Migration & Qualifizierung, Düsseldorf / Konzept und Gestaltung: kus-design, Mannheim
Druck: alpha print medien AG, Darmstadt
IG Metall Vorstand, Ressort Migration, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt am Main, Tel.: 069-6693-2524, E-Mail: igm-migration@igmetall.de
Titelfotos: Werner Bachmeier, Sonja Hödl, imagelibrary



news-ticker

++ SOFORTPROGRAMM FÜR JUGENDLICHE DIE BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT WILL IN DIESEM JAHR 5.000 AUSSERBETRIEBLICHE AUSBILDUNGSPLÄTZE UND 2.500 ANFANG NÄCHSTEN JAHRES FÖRDERN. DAS SOFORTPROGRAMM SOLL JUGENDLICHEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND ZU GUTE KOMMEN, DIE SICH ERFOLGLOS UM EINE AUSBILDUNG BEMÜHT HABEN. WWW.ARBEITSAGENTUR.DE **++ EINWANDERUNGSGESETZ IN FRANKREICH** DAS OBERHAUS DES FRANZÖSISCHEN PARLAMENTS HAT MITTE JUNI EIN NEUES EINWANDERUNGSGESETZ VERABSCHIEDET. KERN DER NEUEN GESETZGEBUNG IST DIE „AUSGEWÄHLTE EINWANDERUNG“, DIE QUALIFIZIERTEN AUSLÄNDERN DEN VORZUG GIBT. ERSCHWERT WERDEN DIE BEDINGUNGEN FÜR MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN, SICH OHNE BERUFSAUSBILDUNG IN FRANKREICH NIEDERZULASSEN. EINWANDERER OHNE AUFENTHALTSPAPIERE HABEN AUSSERDEM KÜNFTIG ANDERS ALS BISHER NICHT MEHR DAS RECHT AUF LEGALISIERUNG NACH ZEHN JAHREN AUFENTHALT. **++ Migranten zahlen mehr an den Staat, als sie erhalten** DIE SIEBEN MILLIONEN AUSLÄNDER IN DEUTSCHLAND STÜTZEN DEN SOZIALSTAAT. IM DURCHSCHNITT ZAHLEN SIE NACH EINER NEUEN STUDIE DES BONNER INSTITUTS ZUR ZUKUNFT DER ARBEIT (IZA) PRO KOPF 1.480 EURO MEHR STEUERN UND BEITRÄGE AN DIE ÖFFENTLICHEN KASSEN, ALS SIE AN TRANSFERLEISTUNGEN ERHALTEN. AUF LANGE SICHT BETRACHTET, PROFITIERT DER SOZIALSTAAT NACH DER STUDIE VON DEN MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN. **++ DEUTSCHE ALS AUSWANDERER** ERSTMALS IST DIE SCHWEIZ DAS BELIEBTESTE AUSWANDERUNGSLAND FÜR DEUTSCHE. IM VERGANGENEN JAHR ENTSCIED SICH JEDER ZEHNTE AUSWANDERER FÜR DIE SCHWEIZ. EIN GRUND DAFÜR DÜRFTE SEIN, DASS SICH DAS LAND VOR ZWEI JAHREN FÜR BÜRGERINNEN UND BÜRGER AUS DEN ALTEN EU-STAATEN GEÖFFNET HAT. INSGESAMT VERLIESSEN 144.815 DEUTSCHE STAATSANGEHÖRIGE DEUTSCHLAND IN ANDERE LÄNDER. NACH DER SCHWEIZ FOLGEN DIE USA, ÖSTERREICH UND POLEN AUF DER SKALA DER BELIEBTESTEN AUSWANDERUNGSLÄNDER.

inhalt

- 4 **GLEICH UND BERECHTIGT – DAS NEUE GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ IST DA**
- 7 **KOMMENTAR ANNELIE BUNTENBACH AGG: EIN WICHTIGER BAUSTEIN FÜR DIE CHANCENGLEICHHEIT**
- 8 **DEIN RECHT**
- 9 **MIGRATION UND SCHULE**
- 12 **DAS GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ IN DER BETRIEBLICHEN PRAXIS**
- 14 **MARKTPLATZ**
- 16 **ZU GUTER LETZT ANONYM ZUR BEWERBUNG**



 **titelthema**

„Dass auch Auswahlkriterien und Bewerber und Bewerberinnen in dem Gesetz Eingang gefunden haben, ist für uns ein wichtiger Punkt“, gibt Nafiz Özbek zu Bedenken. „Studien belegen immer wieder Diskriminierungen bei der Einstellung. So wird die Bewerbung beispielsweise

Außerdem schützt das Gesetz vor Belästigung, wie unerwünschte Bemerkungen sexuellen Inhalts. Dies allerdings nur in dem Fall, dass zusätzlich ein feindliches Umfeld geschaffen wurde und die Belästigung oder Diskriminierung über längere Zeit erfolgte.

Betrieb – er muss auch Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung durch Vorgesetzte und Dritte (etwa Kunden oder Lieferanten) ergreifen. Dazu gehören z. B. Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, Information über das Gesetz und diskriminierungsfreie Stellenausschreibungen.

Beschwerderecht

Jeder Einzelne kann Ansprüche wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechtes geltend machen.

Der erste Schritt eines Jeden bei Diskriminierung sollte zunächst die Beschwerde sein. Die kann beispielsweise beim Vorgesetzten, einem oder einer Gleichstellungsbeauftragten oder einer Beschwerdestelle erfolgen. Der Betriebsrat hat eine Mitbestimmungsmöglichkeit darüber, welche Stelle zuständig ist. Gute Erfahrungen wurden bisher damit gemacht, wenn die Zuständigkeit in Betriebsvereinbarungen festzulegen ist.

Schadensersatzansprüche

Bei materiellen Schäden wie beispielsweise entgangener Lohn durch Nichteinstellung kann ein Schadensersatzanspruch gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden. Allerdings nur dann, wenn der Arbeitgeber die Diskriminierung verschuldet hat. Darüber hinaus kann ein immaterieller Schaden, also ein Schaden „wegen Ehrverletzung“, geltend gemacht werden.

Was heißt das für die Praxis?

Auch bisher standen dem Betriebsrat und den Arbeitnehmenden Möglichkeiten zur Verfügung, sich gegen Diskriminierung zu wehren und Chancengleichheit zu fördern, dafür sorgen allein schon die Bestimmungen des Grundgesetzes und des Betriebsverfassungsgesetzes. Das AGG bietet nun weitere neue Möglichkeiten.

Präventive Maßnahmen

Der Arbeitgeber muss vorbeugende Maßnahmen zur Verhinderung und zur Beseitigung von Benachteiligungen ergreifen. Dies gilt nicht nur im

einer Frau mit Migrationshintergrund weitaus häufiger abgelehnt, als die einer Frau ohne diesen Hintergrund – trotz gleicher Qualifizierung. Das Gesetz verpflichtet hier nun, gleiche Ausgangsbedingungen zu schaffen.“

Das AGG schützt nicht nur vor unmittelbaren Benachteiligungen („weniger günstige Behandlung als andere Person in vergleichbarer Situation“) sondern auch vor mittelbarer Benachteiligung. Dies ist etwa dann der Fall, wenn scheinbar neutrale Kriterien dazu führen, dass jemand indirekt benachteiligt wird.



Fotos: Werner Bachmeier, Sven Ehlers, Sonja Hödl

Gleich und berechtigt – das neue Gleichbehandlungsgesetz ist da

Mitte August war es soweit: Nach über vier Jahren Verhandlungen konnte das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft treten. Damit wurden mit jahrelanger Verspätung die entsprechenden EU-Richtlinien in geltendes Recht umgesetzt. Beschäftigte erhalten mit dem Gesetz Unterstützung, sich gegen Diskriminierungen zu wehren. Aber nicht nur das: Kern des Gesetzes sind vorbeugende Maßnahmen.

Die Inhalte in Kürze

„Es geht in dem Gesetz darum, die Gegebenheiten für Chancengleichheit präventiv zu stärken. Das macht sich auch schon in dem Titel des Gesetzes bemerkbar, das nun Gleichbehandlungsgesetz heißt.“

Das Gesetz soll die Bedingungen herstellen, dass alle gleich behandelt werden und die gleichen Chancen erhalten. Erst in einem zweiten Schritt geht es darum, bereits aufgetretenen Diskriminierungen entgegen zu treten“, erläutert Nafiz Özbek, Leiter des Ressort Migration beim IG Metall Vorstand.

Das AGG schützt vor Diskriminierungen wegen

- „Rasse“/ ethnischer Herkunft
- Geschlecht
- sexueller Identität
- Religion oder Weltanschauung
- Behinderung
- Alter

Der Begriff der „ethnischen Herkunft“ ist dabei weit auszulegen. So können dies beispielsweise nationale Minderheiten sein wie die Sorben. Generell wird darunter eine Menschengruppe verstanden, die kultu-

rell, sozial und historisch eine Einheit bildet. Dabei geht es allerdings nicht zwangsläufig um Staatsbürgerschaft.

Wer wird geschützt? (§ 6)

- Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen
- Auszubildende
- Personen in arbeitnehmerähnlichen Beschäftigungen
- Heimarbeiter und HeimarbeiterInnen und ihnen Gleichgestellte Bewerber
- Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist



Beweislast

Betroffene müssen mit Indizien darlegen, dass sie benachteiligt oder diskriminiert wurden. Können sie dies – beispielsweise durch Zeugen – so muss die Gegenseite das Gegenteil beweisen. In früheren Entwürfen des Gesetzes war eine Beweislastenerleichterung vorgesehen.

Klagerecht für Gewerkschaften und Betriebsräte

Im AGG ist mit Bezug auf das Betriebsverfassungsgesetz ein Klagerecht für Betriebsräte und Gewerkschaften vorgesehen.

Betriebsräte und Gewerkschaften können durch Unterlassungsanträge, also der Aufforderung ein bestimmtes Verhalten einzustellen, bei Benachteiligungsfällen und Diskriminierungen eingreifen. Aber: Nur bei groben Verstößen des Arbeitgebers kann sich der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft an das Arbeitsgericht wenden.

Der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft können zudem eine erforderliche Handlung, Duldung oder Unterlassung des Arbeitgebers gerichtlich verlangen, um Benachteiligungen wirksam zu unterbinden.

Schon bisher hatten Betriebsräte durch das Betriebsverfassungsgesetz Möglichkeiten, gegen Diskriminierungen vorzugehen. Ein echtes Klagerecht, also dass Betriebsräte

oder Gewerkschaften die Rechte einzelner Beschäftigter auch ohne seine Mitwirkung geltend machen können, ist im AGG nicht eingerichtet worden.

Das heißt auch, dass die Regelungen nur für betriebsratsfähige Unternehmen gelten, es müssen also mindestens fünf Arbeitnehmende dort beschäftigt sein, von denen wenigstens drei seit sechs Monaten oder länger dort arbeiten.

Zur Geschichte des Gesetzes

Die Umsetzung der EU-Richtlinien ist schon lange in Verzug. Bereits 2003 leitete die EU ein Vertragsverletzungsverfahren ein und drohte mit hohen Strafen. 2004 wurde dann von der rot-grünen Koalition ein erster Entwurf vorgestellt. Teile der CDU und die Arbeitgeber verunglimpften den Entwurf als zu bürokratisch. Schreckensgespenster von Überflutungen durch Schadensersatzansprüche wurden bemüht. Im April 2006 erfolgte ein neuerlicher Entwurf. Am 29. Juni verabschiedete der Bundestag das Gesetz, am 7. Juli stimmte der Bundesrat zu. Nach einem letzten Zögern unterschrieb Bundespräsident Köhler den Entwurf und das Gesetz trat am 18. August in Kraft.

Trotzdem: „Im Alltag kann das Gleichbehandlungsgesetz einen guten Rahmen bieten, um gegen Diskriminierungen vorzugehen und Chancengleichheit zu stärken. In der Praxis kann beispielsweise die Überprüfung der Einstellungspraxis, die Förderung von an- und ungelernten Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund bei der Weiterbildung oder die Unterstützung im Diskriminierungsfalle die Chancengleichheit stärken. Was passiert und wie Gleichbehandlung im Betrieb

umgesetzt wird, liegt letztlich an uns selbst und an unserem Engagement. Jeder von uns, ob Hauptamtlicher, Betriebsrat, Vertrauensmann oder -frau, Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin ist aufgefordert, hier aktiv mit zu gestalten“, resümiert Nafiz Özbek.

Mehr Infos:

IG Metall, der DGB und die Gewerkschaften bieten verschiedene Seminare zu dem Thema an. Weitere Informationen auf www.igmetall.de

und www.migration-online.de
Das Gesetz im Wortlaut und weitere Informationen rund um das Gesetz: www.migration-online.de/dossier-agg

Broschüre des DGB:

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Überblick über die Neuregelungen mit praktischen Erläuterungen, Kosten: 1Euro zzgl. Versand, Bestellungen: bestellservice@toennes-bestellservice.de



Foto: DGB

Religion oder Weltanschauung, des Geschlechts, der sexuellen Identität, einer Behinderung und des Alters zu bekämpfen.

Aber werden Verpflichtungen der EU-Richtlinien erfüllt, oder wurde – wie so oft – nur ein halbherziger Kompromiss beschlossen?

Das Gesetz lässt weit reichende Ausnahmen zu. So dürfen Religionsgemeinschaften und kirchliche Wohlfahrtsorganisationen verlangen, dass ihre Angestellten der jeweiligen Reli-

setzen. Das Gesetz verbessert ebenfalls die Chancen von Betriebsräten und Gewerkschaften, sich im Betrieb für die Gleichbehandlung einzusetzen. Denn Betriebsräte und Gewerkschaften haben nun das Recht, bei groben Verstößen des Arbeitgebers auf Unterlassung und Abstellung der Diskriminierung zu klagen.

Nach dem Inkrafttreten des Gesetzes beginnt jetzt die wichtige Phase der Einführung und Umsetzung. Beschäftigte sind über ihre Rechte zu informieren. Betriebsräte und Arbeitgeber

AGG: Ein wichtiger Baustein für die Chancengleichheit

Sechs Jahre hat sie gedauert, die Debatte über Umsetzung der Europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien. Mit der Verabschiedung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) wurden ein weiteres Verfahren vor dem Europäischen Gerichtshof und Strafzahlungen wegen der Nichterfüllung der gemeinsam von allen Mitgliedstaaten ausgehandelten Vorgaben verhindert.

Das AGG ist ein wichtiger Baustein zur Schaffung von Chancengleichheit beim Zugang zu Beschäftigung, bei den Arbeitsbedingungen, für den Zugang zu sozialen Dienstleistungen und beim Abschluss privater Verträge. Das Gesetz bietet Möglichkeiten, Diskriminierungen auf Grund der ethnischen Herkunft, der Hautfarbe, der

Religionsgemeinschaft angehören. Weitere Ausnahmeregelungen gibt es auch wegen des Alters oder einer spezifischen beruflichen Anforderung.

Zulässig ist darüber hinaus eine Diskriminierung, wenn sie der Schaffung und dem Erhalt „ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse“ dient. Und Unternehmen, die weniger als 50 Wohnungen vermieten, werden gänzlich ausgenommen. Gerade diese Bestimmungen stehen im Widerspruch zur EU-Richtlinie zur Verhinderung rassistischer Diskriminierungen.

Dennoch: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gibt Betroffenen Möglichkeiten an die Hand, sich gegen Diskriminierungen zur Wehr zu

müssen sich darauf verständigen, wie diese Informationen gestaltet werden, sie müssen sich über die Inhalte von Fortbildungsmaßnahmen und auf Beschwerdeverfahren einigen.

Gewerkschaften und Betriebsräte sollten – trotz aller Kritik – die Möglichkeiten zur Bekämpfung von Diskriminierung offensiv nutzen. Denn jeder Schritt zur Schaffung eines diskriminierungsfreien Klimas im Betrieb und von Chancengleichheit beim Zugang zu Beschäftigung bringt Vorteile für die Betroffenen und die Unternehmen gleichermaßen.

Annelie Buntenbach
Mitglied des Geschäftsführenden DGB-Bundesvorstandes



Keine Kürzung des Arbeitslosengeldes nach Elternzeit

Eine Gesetzesverschärfung durch Hartz III bei der Berechnung von Arbeitslosengeld darf nach einer Entscheidung des Sozialgerichts Berlin nicht zu Lasten von Müttern angewendet werden, die kurz nach der Rückkehr aus der Elternzeit entlassen werden.



Die Klägerin hatte aufgrund der Geburt ihrer beiden Kinder ihre Tätigkeit unterbrochen.

Wenige Tage nach der Rückkehr aus der Elternzeit wurde sie gekündigt.

Die Bundesagentur bewilligte der Klägerin Arbeitslosengeld, allerdings nur auf Grundlage eines Pauschalbetrages. Sie berief sich dabei auf die Hartz-Reformen. Danach ist zu prüfen, wie lange ein Arbeitsloser in den letzten zwei Jahren gearbeitet hat. Wenn er weniger als fünf Monate gearbeitet hat, wird das Arbeitslosengeld nicht nach dem letzten Arbeitseinkommen berechnet, sondern nach einem Pauschalbetrag. Die Agentur für Arbeit wendet diese Regelung bundesweit auch auf Mütter an, denen gekündigt wird, kurz nachdem sie aus der Elternzeit ins Berufsleben zurückgekehrt sind.

Diese Praxis der Agentur für Arbeit ist rechtswidrig, so das Sozialgericht

Berlin in seiner Grundsatzentscheidung. Sie verstößt gegen den verfassungsrechtlichen Schutz von Müttern *Sozialgericht G Berlin, Urteil vom 30. Mai 2006 – S 77 AL 961/0*

Außerordentliche Kündigung wegen diskriminierender Äußerung

Die außerordentliche Kündigung eines Arbeitnehmers, der einen Kollegen fortwährend mit fremdenfeindlichen Äußerungen herabwürdigt, kann gerechtfertigt sein. Dies urteilte das Arbeitsgericht Berlin.

Der Kläger hatte einen deutschen Kollegen aufgrund seiner polnischen Abstammung über mehrere Jahre nahezu täglich mit diskriminierenden, beleidigenden und volksverhetzenden Äußerungen herabgewürdigt. Erst als der diskriminierte Kollege sich an den Personalrat wendete, erfuhr die Personalabteilung von den Vorfällen.

Das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger wurde daraufhin fristlos gekündigt. Die hiergegen gerichtete Klage blieb vor dem Arbeitsgericht ohne Erfolg. Gegen diese Entscheidung kann der Kläger Berufung zum Landesarbeitsgericht einlegen. Die vom Beklagten gegenüber dem Kläger ausgesprochene fristlose Kündigung ist wirksam.

Das Gericht wies ausdrücklich darauf hin, dass es einem Arbeitgeber nicht zuzumuten ist, einen Arbeitnehmer zu beschäftigen, der ausländerfeindliche Tendenzen offen zur Schau trägt.

Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 05.09.2006 – 96 Ca 23147/

Arbeitgeber muss Abschiebung zahlen

Nicht ganz neu, aber dennoch richtungweisend, ist die Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts Rheinland-Pfalz. Dieses entschied, dass ein Arbeitgeber die Kosten für die Abschiebung eines Arbeitnehmers zahlen muss, den er ohne geltende Papiere beschäftigt.

Der Kläger hatte einen Kosovo-Albaner in seinem Restaurant ohne geltende Arbeitspapiere eingestellt. Dessen Asylantrag war abgelehnt worden und er war ausreisepflichtig. Kontrolleure des Arbeitsamtes trafen den Mann bei Küchenarbeiten an. Sie nahmen ihn in Abschiebehaft und flogen ihn aus. Die Kosten dafür machte die Ausländerbehörde bei dem Arbeitgeber geltend.

Die Richter beim Oberverwaltungsgericht entschieden, dies sei Rechtsens gewesen. Der Restaurantbesitzer konnte sich nicht darauf berufen, dass die Abschiebung auch ohne die illegale Beschäftigung notwendig gewesen sei. Es reiche für die Haftung des Arbeitgebers, dass die illegale Beschäftigung zur Fortdauer des illegalen Aufenthalts beigetragen habe.

Oberverwaltungsgericht Rheinland Pfalz, Urteil vom 29. September 2005 – 7 A 10817/05

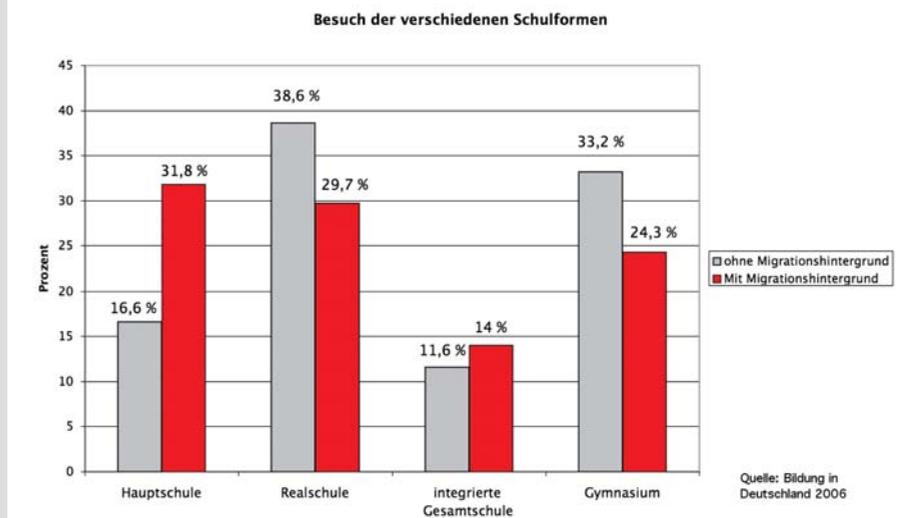


Migration und Schule

Ob Rütli-Schule oder PISA. Täglich hört und liest man in den Medien etwas über die Lage von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund. Doch wie sieht die Situation im Schulsystem wirklich aus? IGMigration ist dieser Frage nachgegangen.

Das Wichtigste in Kürze vorweg: In keinem anderen europäischen Land bestimmt der soziale Status so sehr den zukünftigen Bildungsweg von Kindern wie in Deutschland. Für Kinder aus Familien mit Migrationshintergrund bedeutet dies oft, dass sie schlechtere Chancen haben.

Der von der Kultusministerkonferenz und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung in Auftrag gegebene Bericht „Bildung in Deutschland“ stellte kürzlich fest,;



„Im internationalen Vergleich wird deutlich, dass Deutschland unter den europäischen Staaten mit Arbeitsmigration dasjenige Land ist, dessen Zuwanderer sich hinsichtlich Bildungshintergrund und sozialem Status am meisten von der übrigen Bevölkerung unterscheidet.“

Das zeigt sich auch in den Statistiken. So ist die Inanspruchnahme von Kindertageseinrichtungen für Deutsche und Migranten noch auf einem annähernd gleichen Niveau (89% zu 84%). Geht es dann in die Schule, zeigt sich ein ganz anderes Bild: Vorzeitige Einschulungen sind bei ausländischen Kindern nur halb so hoch wie bei deutschen. Dafür sind die verspäteten Einschulungen doppelt so hoch wie bei den Kindern insgesamt.

Während deutsche Kinder und Jugendliche weitaus häufiger die Realschule oder das Gymnasium besuchen, sieht dies bei den Jugendlichen mit Migrationshintergrund ganz anders aus. Sie sind, wie die OECD in ihrer internationalen Sonderauswertung PISA und Migration fest-

stellte, vor allem an Haupt- und Realschulen zu finden.

Gleichzeitig sieht die OECD aber keinen Zusammenhang zwischen dem Umfang der Population zugewandeter Schüler und dem Umfang der Leistungsunterschiede zwischen Migrantenkindern und einheimischen Schülerinnen und Schülern. Im Klartext: Ein hohes Zuwanderungsniveau wirkt sich nicht negativ auf die Integration aus.

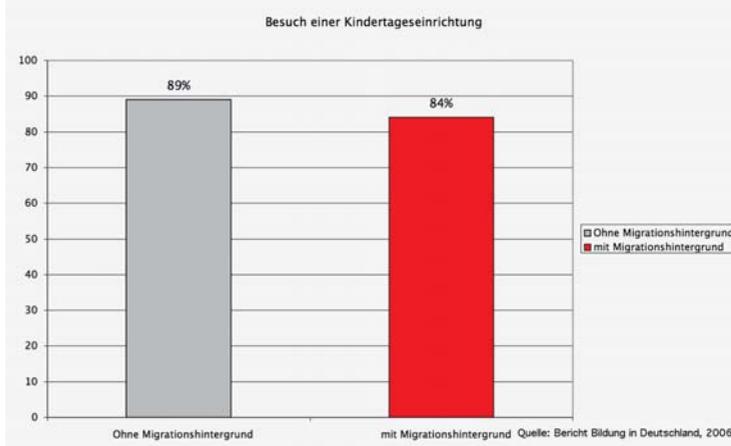
Im Gegenteil – so heißt es in dem Bericht der OECD: „Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund sind lernmotiviert und haben eine positive Einstellung zur Schule. Eine solche starke Lernbereitschaft kann von den Schulen genutzt werden, um den Erfolg dieser Schülerinnen und Schüler im Bildungssystem zu fördern.“

Schaut man sich die Zahlen differenziert an, zeigt sich ein Unterschied zwischen den verschiedenen Zuwanderungsgruppen.

Schüler ohne Migrationshintergrund sind vor allem in Realschulen und am Gymnasium anzutreffen. Dagegen sind Schüler mit mindestens einem Elternteil aus der Türkei, sonstigen Anwerbestaaten und der ehemaligen Sowjetunion vornehmlich in Haupt- und Realschulen zu finden.

Unterschiede bei 15-jährigen Schülern mit und ohne Migrationshintergrund lassen sich schon beim Übergang von der Grundschule in eine weiterführende Schulart feststellen.

Schüler mit mindestens einem im Ausland geborenen Elternteil sind unmittelbar nach der Entscheidung häu-



Innerhalb der zuletzt genannten Herkunftsgruppen zeigen sich dabei erhebliche Differenzen: So ist fast jeder zweite türkische Schüler an einer Hauptschule und nur jeder achte am Gymnasium.

Von den Schülern aus den sonstigen Anwerbestaaten ist ein Drittel an der Hauptschule und ein Viertel an einem Gymnasium.

figer an Hauptschulen zu finden als deutsche. Sie steigen auch weitaus weniger in höhere Schulformen auf.

Aber auch die vorläufige Entscheidung, das Gymnasium oder der Realschule zu besuchen, bedeutet nicht, dass hier auch ein Abschluss gemacht wird. Von 100 Schülern ohne Migrationshintergrund, die nach der Grundschule auf ein Gymnasium übergehen,



Foto: imageLibrary

gleichen Leistungen erhalten Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund in der Grundschule etwas schlechtere Noten, was auch die Chancen des Übergangs auf

bleiben dort 83 bis zur 9. Jahrgangsstufe. Von der gleichen Anzahl Schülern mit Migrationshintergrund gilt das nur für 77. Noch größer sind die Unterschiede beim Besuch der Realschule.

Aber worin liegen die Gründe dafür? Im Bildungsbericht wird festgestellt: „Bei

höhere Schulen beeinflusst.“ In der Sekundarschule sei dann allerdings keine Benachteiligung bei der Bewertungen der Leistungen feststellbar.

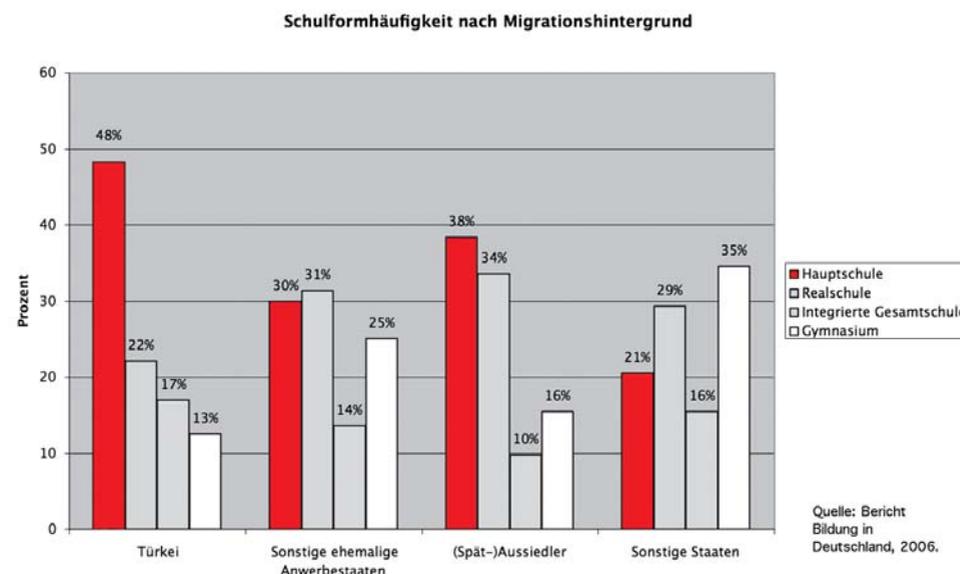
Ursachen für den mangelnden Erfolg allein bei fehlender Bildungsmotivation zu suchen, ist zu einfach. Diskriminierungen,

fehlender Umgang mit kultureller Vielfalt und vor allem der Mangel, soziale Statusunterschiede auszugleichen, sind vielfach Ursachen für den fehlenden Bildungserfolg.

Auf dem Integrationsgipfel der Bundesregierung, zu dem die wesentlichen gesellschaftlichen Gruppen eingeladen waren, war daher die Bildungssituation ein wesentliches Thema. Bundeskanzlerin Angela Merkel betonte, dass Ausländer, die auf Dauer in Deutschland leben wollten, „eine offene Tür vorfinden“ würden. Umgekehrt müssten diese aber auch „Anstrengungen“ unternehmen, zum Beispiel zur Beherrschung der

deutschen Sprache. Ein wesentlicher Faktor für Integration sieht die IG Metall darin, den Bildungsauftrag des Kindergartens zu stärken. So können Grundlagen für die Sprachentwicklung gelegt werden und allen Gruppen der Bevölkerung unabhängig von der sozialen Herkunft der Besuch eines kostenlosen Kindergartens ermöglicht werden.

Dabei darf sich die Diskussion aber nicht auf Forderungen gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund beschränken. Das reduziert sich zu oft in der Aufforderung, die deutsche Sprache zu erlernen. Die Statistiken zeigen aber, dass dies nur einen Bereich der Problematik trifft. Ungleich verteilte Chancen, rechtliche Benachteiligungen sowie Vorurteile in der Gesellschaft müssen ebenso in der politischen Agenda betrachtet und ggf. wirksame Fördermaßnahmen für Migrantenkinder vereinbart werden.





Das Gleichbehandlungsgesetz in der betrieblichen Praxis

Das Gesetz ist verabschiedet, jetzt geht es an die Umsetzung. Doch was muss in der betrieblichen Praxis beachtet werden? Hier einige Beispiele, die einen Einblick für die Umsetzungsmöglichkeiten geben:

Bewerbungsverfahren

Beispiel:

Die Stellenausschreibung hat den Zusatz „Bewerberinnen und Bewerber dürfen das 40. Lebensjahr nicht überschritten haben“

Eine solche Aussage darf nur dann erfolgen, wenn sie gerechtfertigt ist. Das kann zum Beispiel dann der Fall sein, wenn es im konkreten Fall um die Förderung des Nachwuchses geht.

Beispiel:

„Bewerbungen nur mit sehr guten Deutschkenntnissen“

Auch hier muss ein konkreter Hintergrund vorliegen. Während die Aussage zum Beispiel bei der Stellenbesetzung für einen Redakteur gerechtfertigt sein kann, ist sie es bei der Besetzung einer Hausmeisterstelle nicht.

Beispiel:

Im Vorstellungsgespräch wird dem Bewerber gesagt „Wir stellen keine Türken ein.“

Die Benachteiligung aufgrund der Nationalität ist im Gesetz nicht vorgesehen. Das bedeutet, dass die Weigerung des Arbeitgebers, keine Arbeitnehmer türkischer Herkunft einzustellen, zunächst einmal formal gerechtfertigt sein kann.

Aber: Das Merkmal der Staatsangehörigkeit kann nur vorgeschoben sein. Das heißt, es kann sein, dass hier

eigentlich aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit benachteiligt wird. Dies ist allerdings zu belegen.

Was kann beachtet werden?

Eine Stellenausschreibung sollte neutral gehalten sein. Der Ausschluss von möglichen Bewerbern anhand bestimmter Kriterien darf nur in einem nachvollziehbaren, begründbaren Bereich erfolgen.

- Geschlechtsneutrale Ausschreibung
- Ein Lichtbild kann nicht explizit gefordert werden
- Die Beherrschung der deutschen Sprache kann nur bei unbedingter Notwendigkeit gefordert werden.
- Hinweise auf die Altersgruppe dürfen nur bei plausiblen Gründen erfolgen.
- Zur Nachverfolgung sollte die Auswahl der Bewerber dokumentiert werden.

Aufstiegschancen

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer mit türkischer Staatsangehörigkeit wird nicht befördert, weil der Arbeitgeber annimmt, er sei Muslime und dies ablehnt.

Es kommt nicht darauf an, ob die Annahme richtig ist. Verwehrt der Vorgesetzte dem Mann den Aufstieg, nur weil er fälschlicherweise annimmt, der Mann sei Muslime, ist trotzdem von einer Benachteiligung auf der Grundlage des AGG auszugehen.

Auch wenn die Stelle letztendlich nicht besetzt wird, weil keine weiteren Bewerbungen vorliegen, ist von einer **unmittelbaren Benachteiligung** auszugehen.

Sie liegt dann vor, wenn eine Person schlechter behandelt wird als eine andere vergleichbare Person. Dabei reicht aber auch schon die Möglichkeit aus, dass eine schlechtere Behandlung hier wegen der angenommenen Religionszugehörigkeit besteht.

Gülseren Sahm, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende bei der Siemens AG, Siemens VDO, Babenhausen:

„Für uns ist es jetzt wichtig, dass wir uns mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz auseinandersetzen. Wir sehen es als unsere Aufgabe als Betriebsrat an sich zu informieren, um so gezielt Aktivitäten im Betrieb anstoßen zu können.“

Hasan Keskin, Betriebsrat im Nachrückverfahren bei der Adam Opel GmbH, Rüsselsheim

„Dass ein Gesetz zur Gleichbehandlung verabschiedet wurde, finden wir sehr gut. Jetzt muss es noch in die Praxis umgesetzt werden. Wir haben schon vor einiger Zeit eine Betriebsvereinbarung zu **Chancengleichheit und respektvolle Zusammenarbeit** abgeschlossen. Das heißt, wir haben jetzt eine gute Grundlage für die Umsetzung des Gesetzes in die Praxis.“

Beispiel:

Die überwiegend weiblichen Teilzeitbeschäftigten erhalten keinen Sonderurlaub zum Geburtstag, obwohl andere ihn erhalten.

Hier ist von einer **mittelbaren Benachteiligung** aufgrund des Geschlechts auszugehen.

Beispiel:

Ein Kollege wird immer wieder als „Kameltreiber“ angesprochen und wegen seiner dunklen Hautfarbe beleidigt.

Ein solches Verhalten gilt als **Belästigung**, wenn durch das Verhalten die Würde der Person verletzt und ein so genanntes negatives Umfeld geschaffen wird. Dies wird meist dann angenommen, wenn mehrmalige Belästigungen vorfallen.

Was kann gemacht werden?

- Vorhandene Betriebsvereinbarungen sollten nach Regelungen überprüft werden, die besondere Leistungen für bestimmte Tätigkeiten vorsehen, in denen überwiegend Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eines Geschlechts/einer bestimmten Ethnie oder Herkunft beschäftigt sind.

- Es kann eine Beschwerdestelle eingerichtet werden, es muss aber nicht unbedingt eine neue Stelle geschaffen werden. Zumindest muss aber benannt werden, an wen man sich im Falle einer Benachteiligung wenden kann.

Dies kann zum Beispiel der Betriebsrat sein. Es muss auf jeden Fall sichergestellt werden, dass die Beschwerden sachgerecht behandelt werden.

- Es sollte geprüft werden, ob die Besetzung von Leitungsfunktionen in einem transparenten, nachvollziehbaren Verfahren geschieht.

Weiterbildung

Die deutschen Kollegen nehmen an einer Weiterbildung teil. Die im gleichen Bereich tätigen beiden ausländischen Frauen dürfen nicht an der Weiterbildung teilnehmen, weil der Vorgesetzte sagt, dass sie sowieso bald heiraten werden und dann nicht mehr für die Arbeit zur Verfügung stehen.

Ein pauschaler Ausschluss einer bestimmten Gruppe legt den Schluss nahe, dass es sich um eine Benachteiligung handelt. In dem Beispiel werden die Frauen offensichtlich benachteiligt. Der Ausschluss kann nur dann erfolgen, wenn plausible Kriterien vorliegen.

Was kann gemacht werden?

Generell sollte überprüft werden, ob alle Beschäftigten für ihren Bereich den gleichen Zugang zu Qualifikationsmaßnahmen und Informationen haben. Falls nicht, sollte geprüft werden, ob die Kriterien dafür plausibel sind oder ob es Anhaltspunkte für Benachteiligungen gibt.



Selbstcheck Qualifizierung



Die IG Metall NRW hat für ihre Mitglieder den Selbstcheck Qualifizierung herausgegeben. Darin kann jeder prüfen, ob und welche Weiterbildungen gebraucht werden könnten. Checklisten und ein Punktesystem helfen herauszufinden, welcher Qualifizierungsbedarf besteht und was jeder einzelne für seine Qualifizierung tun kann. Der Selbstcheck (eine 35seitige Broschüre und eine CD-ROM) ist für Mitglieder in allen IG Metall-Verwaltungsstellen kostenlos erhältlich.

Ratgeber: Zeugnisse anerkennen

Einen Weg durch den Dschungel der Anerkennungsverfahren von im Ausland erworbenen Berufs- und Schulqualifikationen bietet ein neues Internetangebot des nordrhein-westfälischen Integrationsministeriums.

Auf der Seite findet man Informationen darüber, welche schulischen und beruflichen Abschlüsse von Zugewanderten wie und wo anerkannt werden. www.mgffi.nrw.de/integration

Bildungsschecks



Weiterbildung lohnt sich! Das Land NRW fördert deswegen jetzt mit Hilfe von Bildungsschecks Qualifizierungen. Betriebe, die eine Beschäftigtenzahl von 250 nicht übersteigen oder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können sich eine Hälfte einer Weiterbildung – höchstens 750 Euro - über den Scheck finanzieren lassen. Gefördert werden neben EDV-Kenntnissen oder Lern- und Arbeitstechniken auch Sprachkurse. Dazu wendet sich ein Unternehmen oder ein Einzelner an eine der über 175 Bildungsberatungsstellen. www.bildungsscheck.de

Infobroschüre für Zuwanderer



Das Bundesinnenministerium bietet in seiner Broschüre „Willkommen in Deutschland“ auf 172 Seiten nützliche Tipps und Hinweise für die ersten Wochen in Deutschland. Die Broschüre ist unentgeltlich in deutscher (BML06317), englischer (BML06321), türkischer (BML06318), russischer (BML06320), polnischer (BML06319) und arabischer (BML06322) Sprache unter Angabe der jeweiligen Artikelnummer erhältlich bei: www.bmi.bund.de oder www.bmi.bund.de

Kampagne „Ziehen Sie mit!“

Zusammen erreicht man einfach mehr: Als Mitglied der IG Metall setzen sich 2,3 Millionen Menschen für bessere Arbeitsbedingungen ein. Dabei bietet die IG Metall ihren Mitgliedern zahlreiche Vorteile. Die aktuelle Kampagne der IG Metall informiert über Leistungen und Erfolge der IG Metall. So kann beispielsweise beim „Arbeitsplatz-Check“ kostenlos überprüft werden, wie gut die eigenen Arbeitsbedingungen sind. Oder die aktuellen Tariferfolge nachgelesen werden. www.ziehen-sie-mit.de

Buchtipps: Illegale



Eine ausführliche Bestandsaufnahme zum Thema „Illegale Drittstaatsangehörige in Deutschland“ bietet der zweite Forschungsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Der Schwerpunkt der Darstellung liegt auf den rechtlichen Rahmenbedingungen und staatlichen Ansätzen zum Umgang mit dem Phänomen. Kostenloser Bezug: BAMF, Tel. 0911 - 943 4401, Fax. -4007, info@bamf.de; www.bamf.de.

Migrationsbericht



Der aktuelle Migrationsbericht des Bundesministerium für Migration und Flüchtlinge gibt eine differenzierte Darstellung über die Entwicklungen des Migrationsgeschehens in Deutschland. Ergänzt wird die Darstellung durch die Erläuterung der rechtlichen Grundlagen der jeweiligen Zuwanderungsform. www.bamf.de



Vorbilder gesucht

Das Projekt Pro Qualifizierung beim DGB Bildungswerk sucht Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund, die sich weitergebildet haben, als Vorbilder. Das Projekt will mit einer Vorbildersammlung aufzeigen, dass sich Weiterbildung lohnt.

Kontakt: DGB Bildungswerk, Ömer Saglam, Tel. 0211 – 4301 181, oemer.saglam@dgb-bildungswerk.de, www.pro-qualifizierung.de

Fördermöglichkeit



Das Gesellschafterprojekt der Aktion Mensch läuft nun schon seit März 2006. Seitdem konnten zahlreiche Aktivitäten rund um die Frage „In was für einer Gesellschaft wollen wir leben?“ initiiert werden. Gefördert werden auch Aktivitäten zur Bildung oder zu Chancengleichheit. Anträge können noch immer gestellt werden. Die Förderhöchstsumme beträgt 4.000 Euro. www.diegesellschafter.de



Deine Meinung zählt - schreib uns,

was du zu sagen hast! Zu einem der hier behandelten Themen oder zu einer Sache, die dir unter den Nägeln brennt. Schreib uns deine Meinung zur IGMigration – per E-mail:

igm-migration@igmetall.de

oder mit der Post an:
IG Metall Vorstand
Ressort Migration
Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt am Main



Mitglied werden – so geht's:

Wer Mitglied werden will, kann am Arbeitsplatz IG-Metall Vertrauensleute oder andere Kolleginnen und Kollegen ansprechen, die der IG Metall angehören.

Informationen im Internet unter: www.igmetall.de
per Telefon: 069/6693-2578
per E-Mail: mitglieder@igmetall.de

Beitrittserklärung Änderungsmittteilung

Form fields for membership application including Name, Vorname, Straße/Hausnummer, Postleitzahl/Wohnort, Telefon, Geburtsdatum, E-Mail, Betrieb: Name und Ort, Nationalität, Änderung des bisherigen Status, Mitgliedsbeitrag (1% des monatl. Bruttoverdienstes) ab Monat, and a field for 'geworben durch (Name und Betrieb)'. There are also radio buttons for employment status (z. Zt. vollbeschäftigt, teilzeitbeschäftigt) and profession (männlich, weiblich, Auszubildende/r bis voraussichtlich, gewerbl. Arbeitnehmer/in, Angestellte/r, kaufm., techn., Meister).

Mitgliedsnummer Verwaltungsstelle

Form fields for 'Einzugsermächtigung/Bankverbindung' including Kto.Nr., Bankleitzahl, Name des Kreditinstituts, in PLZ, Ort, and a section for 'Datum und Unterschrift'.

Ich bestätige die erfassten Daten über meine Person sowie den Grund (Zugangsart) für die Eintragung dieser Daten. Ich bin hiermit darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet. Die für den Beitragseinzug nötigen Daten werden zwischen der IG Metall und dem Geldinstitut – bei Lohnabzug mit dem Arbeitgeber – ausgetauscht (übermittelt). Die Verwaltungsstelle informiert mich auf Wunsch über alle gespeicherten Daten. Hiermit ermächtige ich widerlich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen. Diese Ermächtigung erstreckt sich im Rahmen der von dem Ortsvorstand der IG Metall festgelegten Kassierungsart (§ 5 Ziff. 5 Satz 3 der Satzung) sowohl auf den Abruf von meinem Bankkonto, als auch auf den Einbehalt des Beitrags durch meinen Arbeitgeber in der jeweiligen Höhe. Dies schließt die Weitergabe der entsprechenden Daten an die IG Metall ein. Dieser Auftrag kann nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende bei der Verwaltungsstelle der IG Metall rückgängig gemacht werden. Alle Änderungen oder Unstimmigkeiten, die sich aus diesem Auftrag ergeben, kann ich nur bei der Verwaltungsstelle der IG Metall regeln. Die vorstehenden Daten werden zum Zweck der Mitgliederbetreuung von der IG Metall erhoben und unter Beachtung des BDSG verarbeitet. Weitere Empfänger dieser Daten sind die Service-Center der IG Metall. Den vorstehenden Hinweis zum Datenschutz habe ich zur Kenntnis genommen.



zu guter letzt...

Anonym zur Bewerbung



Im Rahmen eines Forschungsprojektes stellte das Schweizerische Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien (sfm) fest, dass gegenüber der Bewerbung eines Schweizers 30 Prozent der türkischen und 24 Prozent der albanisch sprechenden Bewerber in der Westschweiz diskriminiert wurden. Sie erhielten trotz gleicher Qualifikationen bei einer Bewerbung weniger Einladungen zu Vorstellungsgesprächen als Schweizer Konkurrenten.

Einen Ansatzpunkt Chancengleichheit bei Bewerbungen zu fördern ist ein anonymisiertes Auswahlverfahren. Dabei werden aus Bewerbungsunterlagen alle Hinweise auf Herkunft, Alter und Geschlecht entfernt. Übrig bleiben nur Ausbildung und berufliche Qualifikation.

Ein Pilotprojekt der kantonalen Stelle für Integration zur Förderung der

Chancengleichheit bei Bewerbungen wurde kürzlich in der Schweiz durchgeführt. Dabei wurden in drei Unternehmen und Verwaltungen – die Supermarktkette Migros Genf, die Stadtwerke Genf (SIG) und der Genfer Gemeinde Vernier – eingegangene Bewerbungen vor der Auswahl anonymisiert.

Das Ergebnis des Pilotprojektes: Von den 22 ausgeschriebenen Stellen wurden vier mit Menschen besetzt, die nach den bisherigen Auswahlverfahren laut Angabe der beteiligten Unternehmen kaum Chancen gehabt hätten. Die Genfer Stadtwerke stellten für technische Posten zwei Frauen ein, in der Genfer Gemeinde Vernier erhielten zwei ältere Bewerber Stellen, bei denen körperliche Arbeit gefragt war.

Der Vorsteher der kantonalen Stelle für Integration, der die Pilotstudie be-

treute, sah dies als Erfolg an. Der Versuch habe die Arbeitgeber sensibilisiert. So hätten sich Kandidaten mit ungewöhnlichem Profil vorstellen können. Die Behörde möchte nun weitere Unternehmen für einen gleichen Versuch gewinnen.

Allerdings wird nur die an dem Pilotprojekt beteiligte Gemeinde Vernier tatsächlich weiterhin mit anonymisierten Bewerbungen arbeiten. Die beiden beteiligten Betriebe geben einen hohen Verwaltungsaufwand als Hindernis an. Trotzdem: Alle beteiligten Betriebe gaben an, durch das Projekt für unbewusste Ausgrenzungen beim Bewerbungsverfahren sensibilisiert worden zu sein. Migros Genf und die Gemeinde Vernier planen nun eine interne Charta zum Thema Diskriminierung.

Ein Gesetz gegen Diskriminierung oder für Chancengleichheit gibt es in der Schweiz nicht. Und anonymisierte Bewerbungsverfahren werden weiterhin eher selten durchgeführt werden. So wurde in Zürich kürzlich ein ähnliches Pilotprojekt vom Kantonsparlament abgelehnt. Diskriminierungen könnten so nicht aus der Welt geschafft werden, war sich die bürgerliche Mehrheit des Kantonsparlaments einig.