

Chancengleichheit braucht Aktivität

Die Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien in deutsches Recht steht bekanntlich an. Um zu zeigen, wie künftiges Recht schon heute funktioniert und so für dessen künftige Umsetzung zu lernen, wurden auf einer Tagung des DGB Bildungswerks zum UN-Tag der Menschenrechte am 20. und 21. März in Stuttgart Erfahrungen und Meinungen ausgetauscht. Motto: „Chancengleichheit braucht Aktivität“.

Die Frage, wo Antidiskriminierung in der Praxis ansetzen kann, setzt voraus, dass klar ist, wo und in welcher Form Diskriminierung stattfindet. Der Bamberger Hochschullehrer Friedrich Heckmann dazu: Die entscheidende Diskriminierung gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund besteht in einer unterlassenen Förderung. Wenn davon ausgegangen werden kann, dass Bildung eine entscheidende Voraussetzung für erfolgreiche Teilhabe in der Gesellschaft ist, müssen aus Gründen der Chancengleichheit jene gefördert werden, die die schlechtesten Startchancen haben, weil sie oft aus bildungsfernen Schichten kommen. Dass dies im Fall der MigrantInnen weitgehend unterblieben ist, belegt – so Heckmann – die PISA-Studie.

Bei den Formen und Ursachen von Diskriminierung spielt Fremdenfeindlichkeit eine wichtige Rolle. Wichtig dabei: Fremdenfeindliche Vorurteile schlagen nicht automatisch in fremdenfeindliche Handlungen um. Hier ist es aus Sicht von Heckmann wichtig, gesellschaftliche Bremsen einzubauen. Dies sei in den letzten Jahren besser gelungen als vorher. Es ist eine Art soziale Kontrolle aufgebaut worden, die deutlich macht, was mehrheitlich gewollt wird. Dazu trägt ein vom Bundespräsidenten beschriebener Wettbewerb ebenso bei wie eine Koordinierung zivilgesellschaftlicher Aktivitäten etwa durch das Bündnis für Demokratie und Toleranz. Diese sozialen Kontrollen verhindern, dass aus Haltungen Taten werden und bewirken auf längere Sicht eine Veränderung der Einstellungen. Diese inhaltliche Analyse ist auch eine Antwort auf die neuerdings laut werdende Meinung, die von der Bundesregierung aufgelegten Programme gegen Rechts brächten keine messbaren Erfolge und sollten deshalb aufgegeben werden.

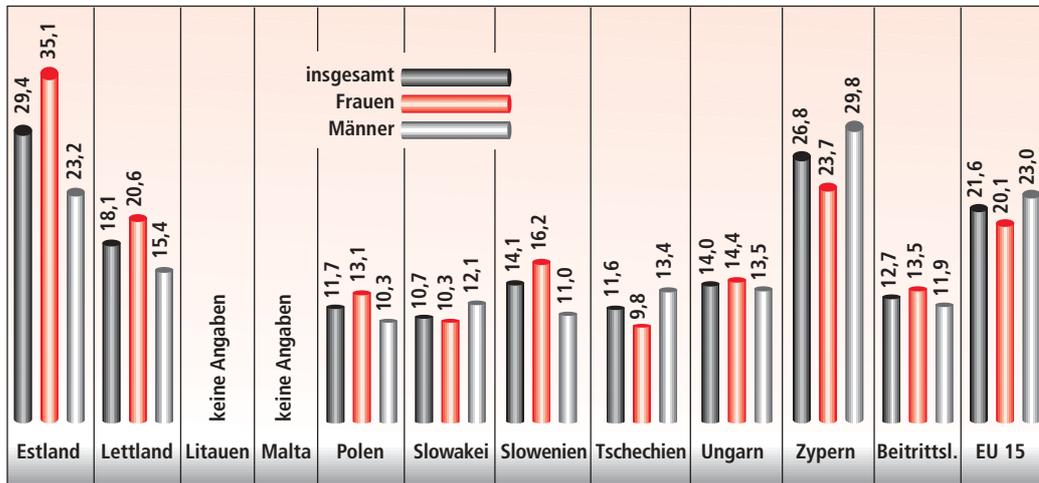
Wie nun die gesellschaftlichen Bremsen funktionieren können, wurde an Beispielen aus der Praxis deutlich, die

von Vertretern verschiedener Gewerkschaften vorgestellt wurden. Da ist etwa der Wettbewerb der IG BCE „Wir stehen auf... Toleranz“, bei dem das Motto auf kreative Weise umgesetzt werden soll. Ziel – so Yasmin Fahimi von der IG BCE – ist es, Öffentlichkeit herzustellen, vorhandenem Engagement einen Rahmen zu geben, aber auch neue Projekte zu initiieren. Ähnliche Ziele verfolgen auch Initiativen, wie sie etwa von der IG BAU, Transnet und der IG Metall ins Leben gerufen wurden.

Unmittelbare betriebliche Erfahrungen bei der Förderung von Chancengleichheit zeigen, dass es durchaus möglich ist, aktiv zu werden. Ein Weg sind Betriebsvereinbarungen wie sie etwa bei der Deutschen Bahn AG abgeschlossen wurden. Dabei geht es nicht nur darum, so Birgit Reinhardt von der DB, dass ein kluges Papier formuliert wird. Allein schon der Diskussionsprozess im Betrieb im Vorfeld des Abschlusses sorgt für eine Sensibilisierung. Wenn die wachgehalten werden kann, ist das eine entscheidende Voraussetzung dafür, dass die Vereinbarung im Alltag wirkt. Allein dieses Wachhalten ist schon eine Aktivität, die die Chancengleichheit braucht.

ZAHLENWERK

Prozentualer Anteil der Personen (25 bis 64 Jahre) mit abgeschlossener Hochschulbildung in den Beitrittsländern der EU



Beitrittskandidaten

Perspektive für das Schengen-Gebiet

Die zehn Beitrittskandidaten zur EU müssen die im Schengener Abkommen festgelegten Kriterien anerkennen und erfüllen, gehören mit dem Beitritt aber nicht bereits zum Schengen-Gebiet – darauf verwies unlängst der für Justiz und Inneres zuständige Kommissar Antonio Vitorino. Gekennzeichnet ist der „europäische Raum der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts“ durch eine gemeinsame Visumpolitik, eine harmonisierte Sicherung der Außengrenzen, eine Bewegungsfreiheit innerhalb des Gebiets, polizeiliche und gerichtliche Zusammenarbeit, gemeinsame Maßnahmen gegen Drogen- und Waffenschmuggel und eine abgestimmte Asylpolitik.

Nach dem Beitritt der neuen Mitgliedsstaaten beginnt ein Evaluierungsprozess, in dem die zehn Neuen belegen müssen, dass sie die Anforderungen des Schengen-Abkommens erfüllen. Ein funktionierendes Informationssystem, in das die neuen EU-Staaten einbezogen sind, wird aus Sicht von Vitorino nicht vor Ende 2005 errichtet sein. Danach wäre dementsprechend eine Einbeziehung technisch möglich. Im Übrigen hofft Vitorino, dass in der erweiterten Union mehr Entscheidungen in diesem Bereich mit qualifizierter Mehrheit gefasst werden, da durch den Zwang zur Einstimmigkeit für die meisten Entscheidungen wichtige Dinge blockiert wurden.

EuGH

Kostenerstattung bei ärztlicher Behandlung im Ausland

Rentnern aus einem EU-Staat müssen die Arzt- oder Krankenhauskosten bei Behandlung in einem anderen Land der Europäischen Union erstattet werden. Dies hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) Ende Februar in einem Urteil entschieden. Wenn die Reise nicht gezielt der Behandlung dient, dürfen die Leistungen auch nicht an vorherige Genehmigungen gebunden werden. Ebenso wenig dürfen sie davon abhängig gemacht werden, dass die Krankheit plötzlich ausgebrochen ist.

Der EuGH entschied über den Fall eines griechischen Rentners, der bei einem Besuch in Deutschland wegen einer akuten Krankheit behandelt werden musste. Er beantragte mit dem dafür vorgesehenen Formular (E 111) die Erstattung der Kosten bei ei-

ner deutschen Krankenkasse, die sich das Geld von der griechischen Sozialversicherung zurückholen könnte. Die deutsche Kasse ersuchte die griechischen Partner jedoch um Ausstellung eines anderen Formulars (E 112), mit dem eine Genehmigung für die Auslandsbehandlung eingeholt wird. Dies lehnte die griechische Seite mit der Begründung ab, der Rentner sei chronisch krank und die Verschlechterung seines Gesundheitszustandes sei nicht plötzlich eingetreten. Nach Ansicht des EuGH müssen bei einem Streit die nationalen Gerichte prüfen, ob der Auslandsaufenthalt von



EU-Osterweiterung

Referenden in den Beitrittsländern

Mit Ausnahme Zyperns finden in den Beitrittsländern Referenden über die EU-Mitgliedschaft statt. Für Malta, Slowenien und Estland sind die Ergebnisse der Referenden nicht bindend, in den anderen Ländern schon.

Malta hat bereits am 8. März abgestimmt und sich mehrheitlich für den Beitritt ausgesprochen, Slowenien am 23. März. Es folgen Ungarn am 12. April, Litauen am 10./11. Mai, die Slowakei am 16./17. Mai, Polen am 8. Juni, Tschechien am 15./16. Juni, Estland am 14. September und Lettland am 20. September.

Ein kleiner Service...

für unsere polnischen KollegInnen und ihre Familien: Polnische StaatsbürgerInnen haben die Möglichkeit, in den hiesigen Einrichtungen des Polnischen Staates an dem Referendum am 8. Juni teilzunehmen.

Urteil vom 25. Februar 2003 Rechtsache C-326/00

Die Themen

Seite 1

Erfahrungsaustausch zur Antidiskriminierung
Chancengleichheit braucht Aktivität

ZAHLENWERK

Prozentualer Anteil der Personen (25 bis 64 Jahre) mit abgeschlossener Hochschulbildung in den Beitrittsländern der EU

Seite 2

Beitrittskandidaten
Perspektive für das Schengen-Gebiet

EU-Osterweiterung
Referenden in den Beitrittsländern

EuGH
Kostenerstattung bei ärztlicher Behandlung im Ausland

Seite 3

Internationale Gärten
Tomaten für Toleranz

Erfolg für Werkvertragsarbeiter
Geleistete Überstunden wurden nachgezahlt

Lernprogramm für MigrantInnen
Deutsch am Telefon

Berlin-Brandenburg
Gesundheitliche Beratung für MigrantInnen

Seite 4

KOMMENTAR
Josip Juratovic, freigestellter Betriebsrat bei Audi Neckarsulm
Der gar nicht so sanfte Druck des neuen Betriebsverfassungsgesetzes

LERNTAGE
Seminare und Trainings

Tomaten für Toleranz

Gerade in der Zuwanderungsdiskussion ist es gut zu zeigen, dass Einwanderer sich selbst im Rahmen ihrer Möglichkeiten integrieren. Sie wollen auch im Exil ihr Leben selbst in die Hand nehmen. So ist in Göttingen aus einer kleinen Idee ein außergewöhnliches Projekt entstanden. Bosnische Flüchtlingsfrauen hatten 1995 die Idee, Gärten gemeinschaftlich zu bearbeiten. Die evangelische Kirche stellte ein Grundstück bereit. Nach und nach entwickelte sich ein Vereinskonzert, das gemeinsam mit MigrantInnen und Deutschen im Projekt „Internationale Gärten“ mündete.

Zunächst ging es darum, gemeinsam in mehreren Gärten ökologischen Gemüse- und Kräuternbau zu betreiben und dabei auch die verschiedenen Gartenbautraditionen der unterschiedlichen Kulturen kennen zu ler-

nen. Es entsteht ein Forum, in dem aus der Vielfalt der Sprachen, Arbeitsweisen, Künste und Lebenserfahrungen neue Kommunikationsformen entstehen. Eigenarbeit und Eigenversorgung spielen dabei eine entscheidende Rolle. Kontakte werden geknüpft mit deutschen Nachbarn, Kirchengemeinden, Vereinen, Institutionen und Schulen.

Mittlerweile werden kontinuierlich Bildungs- und Fortbildungsangebote organisiert und durchgeführt. So unter anderem Alphabetisierungskurse für Frauen, Deutschkurse, muttersprachlicher Unterricht für Flüchtlingskinder, Kurse zur beruflichen Orientierung wie zum Beispiel Gartenbau, Landwirtschaft, Handwerk sowie Praktika, Betriebsbesichtigungen.

In dem Projekt, das bereits viele Preise und Auszeichnungen erhielt, so u.a. im Jahr 2002 den Integrationspreis des Bundespräsidenten und den Preis der Stadt Göttingen „für den beispielhaften Beitrag zur Umsetzung der Ziele der Lokalen Agenda 21“, arbeiten inzwischen 300 Menschen aus 20 Nationen.

Getragen wird dieses Projekt vom Ev. Ausländerpfarramt und dem Verein „Internationale Gärten“ in Zusammenarbeit mit der Ev. Erwachsenenbildung Göttingen und dem Migrationszentrum Göttingen.

Weitere Informationen:
Internationale Gärten e.V.
Calsowstr. 1, 37085 Göttingen
Tel. 0551/5313787, Fax 0551/47655
Internet: www.internationale-gaerten.de



Geleistete Überstunden wurden nachgezahlt

Einen Erfolg konnten drei jugoslawische Werkvertragsarbeiter vor dem Arbeitsgericht Würzburg erringen. Als Beschäftigte des Werkvertragnehmers Izoproges, ein Subunternehmer der Isolierfirma Käfer, haben sie auf der Baustelle der Uni-Klinik Würzburg monatlich über 250 Stunden gearbeitet, die Mehrarbeit aber nicht bezahlt bekommen. Anfang Oktober war den Dreien die Weiterarbeit verweigert worden, nachdem sie sich geweigert hatten, eine Erklärung zu unterschreiben, die besagt, dass alle geleisteten Stunden korrekt bezahlt worden seien. Nach

Auskunft des Geschäftsführers der IG BAU Mainfranken, Matthias Kirchner, sind solche abgepressten Erklärungen häufige Praxis. Sie dienen als Beleg gegenüber den Bauherren und Ermittlern in Sachen Schwarzarbeit.

Das Gericht verurteilte das Subunternehmen zur Nachzahlung der geleisteten Mehrarbeit. Zumindest in der Region wurde damit erstmals ein solcher Prozess geführt. Die Arbeitnehmer konnten ihre Nachzahlung gleich im Gerichtssaal in Empfang nehmen und wieder nach Hause fahren.

Deutsch am Telefon

Ein Lernprogramm, das sich speziell an MigrantInnen richtet hat die Universität Oldenburg entwickelt: „Deutsch am Telefon“. Mit Hilfe einer CD-ROM werden Telefonate in Alltagssituationen eingeübt. Ausgewählt wurden die Themenbereiche Behörden, Arbeit, Bank, Wohnen und Arzt. Zu jedem Thema gibt es verschiedene Übungen, bei denen Sprechen und Verstehen am Telefon vorgestellt werden. Dabei wird eingeübt, Gespräche am Telefon richtig zu interpretieren und angemessen darauf zu reagieren. Durch das interaktive Lernen können die Lernenden das Hörverstehen ebenso verbessern wie den Wortschatz und das freie Sprechen.

Informationen unter: www.uni-oldenburg.de/zww



Gesundheitliche Beratung für MigrantInnen

Der Regionalverband Berlin-Brandenburg des Verbandes der Initiativgruppen in der Ausländerarbeit – VIA – bietet seit einiger Zeit gesundheitliche Beratung und Information für MigrantInnen. Inhaltliche Schwerpunkte sind dabei Infektionskrankheiten und sexuell übertragbare Krankheiten, Gesundheit und Drogen-/Alkoholkonsum sowie Schwangerschaft und Schwangerschaftsverhütung.

Besondere Zielgruppen sind MigrantInnen aus der ehemaligen Sowjetunion sowie Lateinamerika und Afrika sowie aus Vietnam. So bietet das Gesundheitsinformationszentrum für MigrantInnen aus lateinamerikanischen und afrikanischen Ländern Beratung in Englisch und Spanisch. Gleichzeitig werden die Betroffenen zu Gesundheits- und Sozialeinrichtungen begleitet.

Um die Nutzung der Angebote nicht dem Zufall zu überlassen, gibt es eine enge Zusammenarbeit mit Sprechern oder Schlüsselpersonen der jeweiligen Communities. Kooperationspartner sind weiterhin die Gesundheitseinrichtungen von Berlin und Brandenburg, niedergelassene Ärzte und andere Fachleute des Gesundheitswesens sowie Selbsthilfegruppen. Daneben wurde begonnen, ein umfangreiches Archiv zu dem Thema aufzubauen.

Informationen:
Regionalverband Berlin-Brandenburg des Verbandes der Initiativgruppen in der Ausländerarbeit (VIA)
Kadiner Str. 17
10234 Berlin
Tel.: 030/ 29 00 71 55
Fax: 030/ 29 00 71 54
E-Mail: via.akam@berlin.snafu.de

KOMMENTAR

Josip Juratovic, freigestellter Betriebsrat bei Audi Neckarsulm

Der gar nicht so sanfte Druck des neuen Betriebsverfassungsgesetzes

Das neue Betriebsverfassungsgesetz hat sich bei uns eingelebt, wir haben inzwischen Einiges an Erfahrungen - und zwar die eines industriellen Großunternehmens. Audi Neckarsulm hat 13.500 Beschäftigte, von denen genau 10,2 Prozent ausländische KollegInnen sind.

Zunächst einmal haben wir keine Probleme mit Fremdenfeindlichkeit. Das hängt damit zusammen, dass wir bereits im Vorfeld der Novellierung auf diesem Gebiet aktiv waren. Ein Anlass war ein ernster Vorfall vor etwa zwölf Jahren. Begonnen hatte es mit „Späßen“ eines Beschäftigten auf Kosten von AusländerInnen, die diese und auch ihre deutschen KollegInnen immer weniger spaßig fanden, sie eskalierten nämlich immer mehr. Zureden und Ermahnungen halfen nicht. Am Ende stand die fristlose Kündigung.

Solchen Vorfällen musste ein deutlicher Riegel vorgeschoben werden. Das geschah zum Beispiel mit der gemeinsam von Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat vereinbarten Arbeitsordnung, die „diskriminierende Äußerungen bzw. Handlungen“ als „grobe Störung des Betriebsfriedens“ definieren.

Um daneben klarzustellen, dass alle Interessen im Betrieb gleich wichtig sind, haben wir zum Beispiel dafür gesorgt, dass in der Kantine angebotene Speisen gekennzeichnet sind, damit etwa KollegInnen muslimischen Glaubens sich entsprechend ihrer Religion ernähren können. Oder: Wir setzen regelmäßig durch, dass jene, die in ihre ursprüngliche Heimat in Urlaub fahren wollen, vier oder fünf Wochen frei haben und nicht nur die drei Wochen Werksferien. Das hat einen doppelten Effekt: Es signalisiert die Gleichheit aller Beschäftigten. AusländerInnen gelten nicht als schwächer, und Fremdenfeindlichkeit hat ja viel damit zu tun, sich an vermeintlich Schwächeren auslassen zu können. Zum Anderen fühlen die ausländischen KollegInnen sich respektiert, was ein erheblicher Anreiz ist, sich verstärkt um Integration zu bemühen.



Daraus könnte man schließen, wir hätten das neue Betriebsverfassungsgesetz eigentlich gar nicht gebraucht. Das ist falsch. Wenn ich sage: Wir haben keine Probleme mit Fremdenfeindlichkeit, dann ist das zu einem bestimmten Zeitpunkt richtig, und von da an rutscht das Thema etwas in den Hintergrund. Wir haben als Betriebsräte noch viele andere Felder zu bearbeiten. Das Betriebsverfassungsgesetz zwingt uns nun, auf unseren Sitzungen regelmäßig darüber zu reden. Und dann hören wir nach, ob wir wirklich kein Problem haben. Genauso muss die Unternehmensleitung in ihrem Jahresbericht zur sozialen Situation der AusländerInnen im Betrieb sich die Frage stellen, ob es denn bei der Fortbildung oder bei den Aufstiegsmöglichkeiten Hemmnisse gibt. Wir müssen uns die Frage als Betriebsrat natürlich auch stellen. Und es ist gut so, dass wir dazu gezwungen werden. Das ist ein gar nicht so sanfter Druck des Betriebsverfassungsgesetzes.

Kurzum: Das novellierte Betriebsverfassungsgesetz bietet Handlungsmöglichkeiten, die wir uns schon vorher geschaffen hatten. Das aber stellt uns auf eine sicherere Basis. Und es übt Druck aus, dass wir uns kümmern, nicht nur wenn das Thema brennt. Das zeigt auf der anderen Seite auch: Es muss Leute geben, die sich gedrängt fühlen. Das Gesetz allein hilft nur, wenn es Betriebsräte und Vertrauensleute gibt, die es umsetzen. Möglichst täglich.

LERNTAGE

Seminare

Chancengleichheit im Betrieb – Aktiv werden gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz; 4. bis 9. Mai; IG BCE Bildungszentrum Kugel Möllenhorst

MigrantInnen und Flüchtlinge – Arbeiten in Deutschland; 25. bis 28. Mai DGB Bildungszentrum Starnberger See; (Ausgebucht)

Zum Arbeiten gekommen, zum Leben geblieben – Zur Situation älterer MigrantInnen; 1. bis 6. Juni; DGB Bildungszentrum Starnberger See; (Ausgebucht)

EU-Erweiterung - Anforderung an die Migrationspolitik; 18. bis 23. Mai; ver.di Bildungszentrum Berlin; (Ausgebucht)

Trainings

Training für Zivilcourage; 4. bis 9. Mai DGB Bildungszentrum Hattingen

Interkulturelles Training – Grundkurs 1. bis 6. Juni; IG BCE Bildungszentrum Kugel Möllenhorst

Anmeldung und Information:

DGB Bildungswerk, Bereich Migration und Qualifizierung, Hans-Böckler-Str. 39 40476 Düsseldorf, Tel.: 0211/ 4301-141/-183, Fax: 0211/ 4301-134 E-Mail: migration@dgb-bildungswerk.de Es besteht auch die Möglichkeit, sich online auf der Homepage anzumelden: www.migration-online.de

Gefördert durch:



Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

Impressum

Herausgeber

DGB Bildungswerk
Vorsitzender: Dietmar Hexel
Geschäftsführer: Dr. Dieter Eich
Bereich Migration & Qualifizierung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Tel: 0211-4301-141
Fax: 0211-4301-137
migration@dgb-bildungswerk.de
www.migration-online.de

Verantwortlich

für den Inhalt: Leo Monz

Koordination

Klemens Büsch

Redaktion

Bernd Mansel (Medienbüro Arbeitswelt), Berlin

Layout und Satz

Th. Rubbert, Düsseldorf

Druck und Vertrieb

Der Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Erscheinungsweise

monatlich

Bestelladresse

Der Setzkasten GmbH,
Tel.: 0211/4080090-0, Fax: 0211/4080090-40
E-Mail: mail@setzkasten.de

