



Landeskirchlicher
Migrationsdienst
in Württemberg

Geschäftsstelle
im Diakonischen Werk
Württemberg

Heilbronner Straße 180
70191 Stuttgart

Postanschrift: Postfach 101151
70010 Stuttgart

Telefon: 0711 1656 108 • Telefax: 0711 1656 49 108 • E-Mail: Kaufmann.V@lmdw.elk-wue.de



Diakonie

Diakonisches Werk
Württemberg



„Mitten-drin-und-aussen-vor.de“

Evangelisches Antidiskriminierungs-Netzwerk in Baden-Württemberg (Entwurf – Stand: 13.02.2007)

1. Selbstverständnis

Evangelische Landeskirchen und Diakonie in Baden und Württemberg bringen sich in die Antidiskriminierungskampagne der EU ein. Diesem Zweck dient das Antidiskriminierungs-Projekt mittendrin-und-aussenvor.de. Es beginnt zum 01.11.2006 und erstreckt sich zunächst auf eine Erprobungsphase von 5 Jahren; bei erfolgreicher Arbeit ist eine Verlängerung vorgesehen. mittendrinundaussenvor.de wird von Kirche und Diakonie in Baden und Württemberg gemeinsam verantwortet.

Das Netzwerk verknüpft Aktivitäten von kirchlichen, wohlfahrtsverbandlichen, kommunalen und freien Initiativen. Es fördert den Austausch von Fachleuten der unterschiedlichsten Fachgebieten und deren Zusammenarbeit. Prävention von Diskriminierung durch eine intensive Aufklärungsarbeit steht im Vordergrund. In das Antidiskriminierungs-Netzwerk (ADN) werden gezielt nicht-kirchliche Träger einbezogen, um die Aspekte von Diskriminierung, die über das kirchliche Selbstverständnis hinausgehen, angemessen berücksichtigen zu können.

Eine Antidiskriminierungs-Ombudsstelle (ADO) schafft die Arbeitsvoraussetzungen für die Kooperationspartner des ADN. Die ADO nimmt koordinierende, qualifizierende sowie bewussteinbildende Aufgaben wahr und knüpft an die Arbeit der bestehenden Dienste, Einrichtungen etc. an; eine eigene Beratungsstruktur der ADO wird nicht aufgebaut.

Maßgeblich für die Antidiskriminierungsarbeit sind der Amsterdamer Vertrag der EU aus dem Jahre 1997 und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.

2. Landeskirchlicher Migrationsdienst in Württemberg (LMDW) als Träger

Die Rechtsträgerschaft übernimmt der LMDW. Der LMDW ist eine Arbeitsgemeinschaft von Württembergischer Evangelischer Landeskirche, Diakonischem Werk der evangelischen Kirche in Württemberg e.V. und Evangelischem Stadtdekanat Stuttgart. Er führt den biblischen Auftrag der Fremdenliebe exemplarisch aus und ergänzt die Diakonie bei der Wahrnehmung der vornehmlich sozialarbeiterischen Aufgaben.

Der Bereich „Antidiskriminierung, Menschenrechte und Minderheiten“ stellt einen herausgehobenen Aufgabenschwerpunkt des LMDW dar. Die Antidiskriminierungs-Arbeit geschieht im kirchlichen Selbstverständnis, das im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland ausdrücklich geschützt ist. Bei etwaiger Befangenheit werden Diskriminierungsopfer an nicht-kirchliche Partner im ADN verwiesen.

3. Antidiskriminierungs-Ombudsstelle (ADO)

Eine Antidiskriminierungs-Ombudsstelle (ADO) wird zum 01.11.2006 eingerichtet. Hauptdienstszitz der ADO ist Stuttgart, Nebendienstszitz ist Karlsruhe. Die ADO hat den Auftrag, ein Netzwerk in Baden-Württemberg zu knüpfen, das Benachteiligungen wegen Abstammung, Hautfarbe, Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung vermeiden bzw. abbauen hilft. Dieses Netzwerk soll in den Regionen und auf Landesebene verankert werden.

Die Geschäftsführung der ADO obliegt einem Mitarbeitenden des LMDW und einem Mitarbeitenden der Stabsstelle Migration im Diakonischen Werk Baden (Beschäftigungsanteil insgesamt von mindestens 10 Stunden pro Woche); darüber hinaus werden in der ADO eine soziale Fachkraft (15 Stunden pro Woche) und eine Sachbearbeitende (15 Stunden pro Woche) eingesetzt. Weitere Fachkräfte arbeiten - bei Bedarf gegen Entgelt – mit. Hauptberuflich bei anderen Organisationen tätige Mitarbeitende können (freiberuflich) in der ADO mitwirken, wenn sie sich verpflichten, die Grundsätze des ADN umzusetzen und absolute Verschwiegenheit zu gewährleisten. Die Teilnahme an regelmäßigen Praxisbegleitungen und Inter-/Supervisionen ist verpflichtend.

Die ADO verbindet die Aktivitäten von Kirchen, Wohlfahrtsverbänden und anderen Organisationen, Regierungsstellen, Arbeitnehmer- und Arbeitgeber-Verbänden. Thematisch berührt sie Fragestellungen wie Menschenrechte, Minderheiten, Migration und Integration, interkulturelle und interreligiöse Kommunikation. Antidiskriminierung ist eine gemeinsame Aufgabenstellung von Gesellschaft und Staat.

4. Diskriminierungsopfer

Wer Opfer einer nicht gerechtfertigten Diskriminierung ist, kann bei der ADO um Überprüfung seiner Angelegenheit nachsuchen.

Folgende Personengruppen stehen im Mittelpunkt:

Modul 1:

- § Menschen mit Migrationshintergrund, die deshalb eine Diskriminierung erfahren
- § Menschen mit Benachteiligungen aufgrund ihres Geschlechts
- § Menschen mit schweren Erkrankungen (u.a. AIDS/HIV-Positive) und Behinderungen

Modul 2:

- § Jüngere Menschen mit Migrationshintergrund und Diskriminierungserfahrungen
- § Ältere Menschen mit Migrationshintergrund mit starker persönlicher Entwurzelung und sozialer Isolation und Diskriminierungserfahrungen
- § Personen mit Benachteiligungen wegen ihrer sexuellen Orientierung sowie gleichgeschlechtliche Partnerschaften mit Diskriminierungserfahrungen

Die Hilfen richten sich vor allem an Migrantinnen/Migranten und Eingebürgerte mit Migrationshintergrund (Modul 1). Betroffenen Einheimischen wird ebenfalls Unterstützung angeboten, sofern die Arbeitskapazitäten das erlauben. Das Projekt gliedert sich in verschiedene Module, die unterschiedliche Personengruppen umfassen. Weitere Module sind in Planung.

Die ADO nimmt eine Überprüfung des Sachverhalts vor. Ist die Beschwerde plausibel, wird das Diskriminierungsopfer an eine regionale Beratungsstelle vermittelt. Diese Beratungsstellen werden bei der Durchführung der Arbeit begleitet; eine Rückmeldung zwecks Dokumentation des Beratungsergebnisses wird erwartet. Die ADO leistet keine unmittelbaren Hilfen für die Klienten..

5. Aufgaben und Arbeitsweise

Die ADO führt nachstehende Aufgaben durch:

- § Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit zur Unterstützung der nationalen und EU-weiten Kampagne zur Sensibilisierung (Bewusstseinsarbeit)
- § Aktionen zur Verwirklichung des Antidiskriminierungsgrundsatzes (Projekte)
- § Ombudsstelle für Diskriminierungsopfer (Clearing)
- § Vermittlung bei Konflikten (unter anderem Mediation)
- § Monitoring und Evaluation in Bezug auf Maßnahmen (Wächteramt)
- § Unterstützung von Menschenrechts- und Minderheitengruppen im Inland (Vernetzung)
- § Kooperation mit Antidiskriminierungs-Netzwerken innerhalb der EU, Osteuropa, USA (Internationaler Austausch)

Den Opfern werden psychosoziale, seelsorgerliche und rechtliche Hilfestellungen der regulären Dienste und Einrichtungen von Kirche und Diakonie vor Ort im Rahmen des Möglichen vermittelt; neue regionale Antidiskriminierungs-Initiativen können bei Bedarf einbezogen werden.

Die ADO entwickelt Methoden zum strukturellen Abbau von Benachteiligungen. Ihre besondere Kompetenz liegt in der Vermittlung bei Konflikten, was auf absoluter Freiwilligkeit beruht und die Zustimmung

mung aller Betroffenen voraussetzt. Eine positive Signalwirkung auf Opfer und potentielle Täter wird anvisiert.

Diskriminierungsopfer, Sensibilisierte und Interessierte erreichen die ADO wie folgt:

- § www.mittendrinundaussenvor.de
- § Telefon-Hotline: 01085 016 56 0

Die ADO führt in der Regel keine Direktberatungen durch.

6. Interdisziplinäre Ausrichtung und Evaluation

Die Fachleute der Projekt-Mitträger des Netzwerkes in Baden-Württemberg bringen unterschiedliche Kompetenzen ein:

- § Sozialarbeiterisch-diakonische Kompetenz
- § Psychologische Kompetenz
- § Interkulturelle Kompetenz
- § Menschenrechtliche und sonstige rechtliche Kompetenz
- § Mediatoren- und sonstige Streitschlichtungskompetenz
- § Seelsorgerliche Kompetenz

Der interdisziplinäre Ansatz soll betont werden. Die ADO begleitet, koordiniert und pflegt das ADN.

Die ADO stellt eine fachliche Qualifizierung der Mitwirkenden sicher und strebt insbesondere eine enge Kooperation mit der Europäischen Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, dem Deutschen Institut für Menschenrechte, dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge sowie den Integrationsbeauftragten auf Bundes-, Landes- und Regionalebene an. Eine wissenschaftliche Begleitung soll durch die Evangelische Fachhochschule in Ludwigsburg erfolgen; die Gründung eines Instituts Antidiskriminierungs- und Diversity-Forschung wird ins Auge gefasst.

7. Leitung

Die Leitung besteht aus einem Kuratorium und einer Geschäftsführung.

Das Kuratorium umfasst 6 Personen:

- § 2 Vertreter(innen) aus Baden
(möglichst: Fachgruppe Soziale Arbeit des DW Baden und Leitung eines örtlichen DW)
- § 2 Vertreter(innen) aus Württemberg
(möglichst: Fachverband DD und Leitung eines örtlichen DW)
- § Vertreter(in) der Evangelischen Fachhochschulen in Baden-Württemberg
- § Vertreter(in) des Diakonischen Werkes der EKD

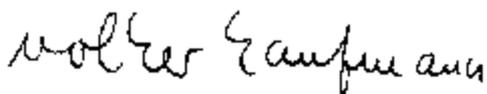
Mindestens ein Mal im Jahr tagt das Kuratorium.

Die Geschäftsführung obliegt einer(m) Vertreter(in) des Landeskirchlichen Migrationsdienstes in Württemberg und der(m) Landeskirchlichen Beauftragten für die Seelsorge an Aussiedlern, Ausländern, Flüchtlingen und Islamfragen der Evangelischen Landeskirchen in Baden. Sie orientiert sich an den fachlichen Richtlinien, die das Kuratorium beschließt. Die Geschäftsführung nimmt beratend an den Sitzungen des Kuratoriums teil.

8. Ausblick

Mittelfristig wird eine gemeinsame Rechtsträgerschaft von Landeskirchlichem Migrationsdienst in Württemberg und Landeskirchlicher(n) Beauftragten für die Seelsorge an Aussiedlern, Ausländern, Flüchtlingen und Islamfragen der Evangelischen Landeskirchen in Baden angestrebt.

Stuttgart, 13.12.2006



(Volker Kaufmann)

1. Begriffsbestimmung

Der Begriff „Diskriminierung“ kommt aus dem Lateinischen und bedeutet „trennen, scheiden, unterscheiden“. Ursprünglich ist der Begriff neutral. Heutzutage hat er aber oft einen negativen Beigeschmack im Sinne von „aussondern und herabsetzen“. Dessen ungeachtet ist festzuhalten: Es gibt sowohl erwünschte als auch unerwünschte „Diskriminierung“. Förderprogramme für benachteiligte gesellschaftliche Gruppen (z.B. Behinderte, Frauen, Jugendliche und Migranten) machen durchaus Sinn und gehören zu den gerechtfertigten Diskriminierungen, um Nachteile bei der Teilnahme am gesellschaftlichen Leben auszugleichen.

2. Ausgangslage

Artikel 3 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland beinhaltet die Gleichheit vor dem Gesetz, die Gleichberechtigung und Antidiskriminierungsverbote:

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Die Antidiskriminierung ist als Gleichbehandlungsgebot bereits seit Jahrzehnten in vielen Abkommen, Erklärungen und dergleichen verankert:

- § Deklaration der Menschenrechte (1776 – US-Verfassung)
- § Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948)
- § Abkommen gegen Rassendiskriminierung (1966)
- § Frauenrechteübereinkommen (1979)
- § Europäische Menschenrechtskonvention (Art. 14)
- § EU-Charta der Grundrechte (Art. 20 und 21)
- § Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland (Art. 3, Abs. 3 und Art. 33)

Einschlägige Vorgaben im Völkerrecht, EU-Recht und nationalem Recht stellen die Gleichbehandlung und den Abbau von Benachteiligungen (Antidiskriminierung) gezielt in den Vordergrund. Die EU hat zudem ein Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierung für die Jahre 2001 bis 2006 proklamiert. Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung ergriff in einer Auftaktveranstaltung am 21.09.2001 für die Bundesrepublik Deutschland die Initiative und startete eine diesbezügliche Kampagne, an der sich Regierungsstellen und Nichtregierungsorganisationen beteiligen.

3. Rechtliche Grundlagen der Antidiskriminierungskampagne der EU

Der Amsterdamer Vertrag aus dem Jahre 1997 gibt im Artikel 13 die Richtung vor:

Der Rat kann geeignete Vorkehrungen treffen, „um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen“.

In Ausgestaltung dieser Vorgabe hat der Rat in den Jahren 2000, 2002 und 2004 Richtlinien beschlossen, die in innerstaatliches Recht der EU-Mitgliedsländer zwingend umzusetzen sind.

▷ **Richtlinie 2000/43 des Rates vom 29.06.2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft.**

Für diesen Personenkreis gilt ein Diskriminierungsverbot für alle Lebensbereiche (sog. vertikaler Ansatz).

▷ **Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.**

In diesem Lebensbereich besteht ein Diskriminierungsverbot für alle Personenkreise (sog. horizontaler Ansatz).

▷ **Richtlinie 2002/73/EG des Rates vom 23.09.2002 der Gleichbehandlung von Männern und Frauen zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen.**

▷ **Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13.12.2004 der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.**

Für diesen Personenkreis (beide Richtlinien) gilt ein Diskriminierungsverbot für alle Lebensbereiche (sog. vertikaler Ansatz).

Darüber hinaus gibt es weitere Richtlinien der EU, die im Kontext von Antidiskriminierung einzubeziehen sind.

Laut den Richtlinien sollen sowohl unmittelbare als auch mittelbare Diskriminierungen geahndet werden. Letzteres meint Gesetze und Verordnungen, die objektiv für alle gelten, aber subjektiv in ihren Auswirkungen bestimmte Gruppen benachteiligen. Es geht allerdings nicht nur um Benachteiligungen, die von Institutionen oder vom Staat ausgehen, sondern auch um solche, die sich im privaten oder gesellschaftlichen Bereich abspielen. Dies ist eine neue Dimension, die über den bisherigen rechtlichen Rahmen weit hinausgeht.

Die Richtlinien sehen ein besonderes Beweislastverfahren vor, das Opfern - zu Ungunsten von Tätern - eine stärkere Position einräumt als das sonst üblich ist; zumindest in besonders schweren Fällen von Diskriminierung sind so genannte Verbandsklagen angezeigt. Begründete Beschwerden müssen in einem geordneten Verfahren untersucht werden. Die Einrichtung von entsprechenden Stellen in den Mitgliedsländern ist ausdrücklich vorgesehen.

Die EU-Richtlinien werden in Deutschland durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das am 18.08.2006 in Kraft getreten ist, umgesetzt.

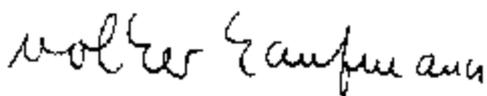
4. Bewertung

Die weltweite Wanderungsbewegungen und die Erweiterung der EU können erhebliche soziale Spannungen in den EU-Mitgliedsländern hervorrufen, wenn der theoretische Anspruch auf Gleichbehandlung nicht auch faktisch Wirklichkeit wird.

Ungerechtfertigte Diskriminierung kann Einheimische, Minderheiten und Migranten gleichermaßen treffen und ist für alle Betroffene, unabhängig von der Herkunft, schmerzlich. Antidiskriminierung kann durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz begünstigt, jedoch nicht hergestellt werden. Hierzu bedarf es gemeinsamer Anstrengungen aller gutwilligen Kräfte in Gesellschaft und Staat. Ein ADN kann einen wesentlichen Beitrag zum Zusammenwachsen der unterschiedlichen Gesellschaftsgruppen leisten, in dem es das zwischenmenschliche Miteinander fördert. Das ist vor allem in Zeiten des Sozialabbaus ein unverzichtbarer Beitrag zum inneren Frieden einer Gesellschaft. Davon abgesehen könnte es ein selbstkritisches Qualitätsmerkmal der Verantwortlichen in Staat und Gesellschaft werden, eigenes Handeln dem Leitziel der Antidiskriminierung unterzuordnen und so zum Entstehen neuer Gemeinschaftswerte beizutragen.

Das Postulat der Antidiskriminierung darf nicht in einem rein formalistischen Sinn angewandt werden, sondern muss den jeweiligen Gesamtzusammenhang angemessen berücksichtigen: Ungleiche Tatbestände bedingen auch unterschiedliche Behandlungen und stellen dennoch keine Diskriminierung im Sinne der EU-Antidiskriminierungskampagne dar. Antidiskriminierung soll nicht zu einem Schlagwort verkommen, das neue Tabus schafft und kritische Hinterfragungen unterbindet, sondern soll - im Gegenteil - den gesellschaftlichen Diskurs, wie mit Minderheiten menschenwürdig umzugehen ist, beflügeln.

Stuttgart, 21.09.2006



(Volker Kaufmann)