

Förderung von Gleichheit in Vielfalt, Integration in Europa

Vorschläge an Kirchen auf dem Weg zur Chancengleichheit in der Beschäftigung



Förderung von Gleichheit in Vielfalt, Integration in Europa

„Unterdrückt nicht die Fremden, die in eurem Land leben, sondern behandelt sie genau wie euresgleichen. Jeder von euch soll seinen fremden Mitbürger lieben wie sich selbst. Denkt daran, dass auch ihr in Ägypten Fremde gewesen seid.“ Levitikus 19, 33-34

„Ihr Menschen aus den anderen Völkern seid also nicht länger Fremde und Gäste, ihr gehört mit zum Volk Gottes und seid in Gottes Hausgemeinschaft aufgenommen.“ Epheser 2, 19

Bibelstellen wie diese haben eine lange Tradition als moralische Argumente gegen Diskriminierung. Diskriminierung der „Anderen“ gefährdet den Zusammenhalt in der Gesellschaft, denn die Vielfalt ist ebenso ein Teil der Wirklichkeit wie die Veränderung. Eine Gesellschaft oder eine Arbeitsstätte, in der Mitglieder oder Mitarbeiter schlecht behandelt oder diskriminiert werden, respektiert und fördert nicht die Nutzung des vollen Potentials der vorhandenen menschlichen Fähigkeiten.

Die fortschreitende Anerkennung sowohl moralischer Argumente gegen Diskriminierung als auch der sozialen und wirtschaftlichen Kosten von Diskriminierung hat Regierungen, Unternehmen, Gewerkschaften, Kirchen und NGOs dazu angeregt, Maßnahmen gegen die Diskriminierung und für die Integration umzusetzen.

Derzeit finanziert die EU ein Programm zur Förderung der Integration von Nicht-EU-Bürgern in ihren Mitgliedstaaten. Ziele dieses Programms sind die Entwicklung von Integrationsmodellen, das Finden und Bewerten vorbildlicher Maßnahmen zur Integration, die Förderung des Dialogs mit der Zivilgesellschaft und die Schaffung von Netzwerken auf europäischer Ebene. Im Rahmen des Programms bekämpfen die ILO (International Labour Organisation), die europäischen Sozialpartner und die Kirchen Diskriminierung und fördern die Integration von Migranten in den Staaten der Europäischen Union.¹

Der vorliegende Text ist ein Teil dieses Programms und soll dazu dienen, Sie über mögliche Maßnahmen zu informieren, die in Ihrer Kirche oder in Ihrer kirchlichen Organisation ergriffen werden könnten.

Ein Plan für Gleichberechtigung und Chancengleichheit für die ArbeitnehmerInnen im Bereich der Kirche von Schweden

Vor einigen Jahren begann der schwedische Ombudsmann gegen ethnische Diskriminierung, in dessen Aufgabenbereich auch Diskriminierung aufgrund der Religion oder des Glaubens fällt, eine Diskussion mit der Kirche von Schweden über

¹ Bereits von Unternehmen oder Gewerkschaften umgesetzte praktische Beispiele werden zu Ihrer Information auf der Website der ILO gesammelt: www.ilo.org/migrant Im Herbst 2006 wird ein Handbuch zur Verfügung gestellt, in dem diese Initiativen genauer beschrieben werden.

die Anforderungen, die die Kirche bezüglich ihrer ArbeitnehmerInnen stellt. Die Regelungen der Kirche sahen vor, dass, mit wenigen Ausnahmen, alle ihre ArbeitnehmerInnen Mitglieder sein sollten. Die schwedischen Gesetze gegen Diskriminierung sehen keine allgemeine Ausnahme für Kirchen oder Religionsgemeinschaften bezüglich ihrer ArbeitnehmerInnen vor. Der Ombudsmann berief sich insbesondere auf die ILO-Konvention Nr. 111 gegen Diskriminierung und ihre Bestimmung: „Eine Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung hinsichtlich einer bestimmten Beschäftigung, die in den Erfordernissen dieser Beschäftigung begründet ist, gilt nicht als Diskriminierung.“ Der Ombudsmann und die Kirche kamen also überein, Ratschläge zu formulieren und zu verteilen, wie die Gesetze gegen Diskriminierung in der Kirche umgesetzt werden können, und damit ein Vorbild für einen Plan zur Gleichstellung und Chancengleichheit für ArbeitnehmerInnen im Raum der Kirchen zu schaffen. Ziel war es, nicht nur einen schönen Text zu produzieren, sondern einen gemeinsamen Prozess des Lernens und Verstehens anzustoßen, nicht nur die Gesetze umzusetzen, sondern auch die Idee eines christlichen Lebens, das „Salz zu sein für die Gemeinschaft“, in den gegenwärtigen Kontext der Gemeinden zu holen.

Das daraufhin entwickelte Handbuch enthält schrittweise, detailgenaue Handlungsvorschläge. Die Kirche von Schweden besteht aus Hunderten von Arbeitsstätten, die meisten sind Gemeinden. Das Handbuch geht davon aus, dass jeder Mensch Teil einer Gemeinschaft ist und die gleichen Rechte und Möglichkeiten hat, und möchte jede Arbeitsstätte anregen, eine eigene Strategie zu entwickeln. Alle MitarbeiterInnen müssen beteiligt sein, nicht nur diejenigen, die Personalentscheidungen treffen. Zusammen einen Plan zu entwickeln bedeutet, Meinungen auszutauschen, zuzuhören und Verantwortung zu übernehmen. Dieses Modell wurde von Vertretern des Ombudsmanns und der Kirche in allen Diözesen vorgestellt. Auch die Voraussetzung der Kirchenmitgliedschaft wurde intensiv diskutiert. War die Aktion ein Erfolg? Man kann es hoffen. Nach einiger Zeit wird der Ombudsmann die Umsetzung überprüfen.

Leena Björstedt, Kirche von Schweden, Schweden

Eine Gleichstellungsstrategie für die Kongregationalistische Vereinigung und „Churches Together in Britain and Ireland“

Der Bedarf an Anti-Diskriminierungsstrategien für ArbeitnehmerInnen im Raum der Kirchen im Vereinigten Königreich ist nicht zu unterschätzen. In Großbritannien und Irland haben die Kirchen die multi-ethnische und multi-kulturelle Zusammensetzung der Gesellschaft und der Kirche besonders seit der Veröffentlichung des Stephen-Lawrence-Untersuchungsberichts 1999 verstärkt wahrgenommen. Dieser Bericht stellte fest, dass alle Institutionen des Landes, auch die Kirchen, „institutionell rassistisch“ seien und in ihren Abläufen nicht immer angemessen oder professionell mit Menschen anderer Hautfarbe oder Kultur umgingen.

Die Kirchen reagierten auf die moralische und rechtliche Herausforderung durch diesen Bericht. Wo es bereits Gleichstellungsstrategien gab, versuchte man diese zu stärken. Man erkannte den Bedarf an „ethnischem Monitoring“, das zeigt, ob ArbeitgeberInnen ihre Verpflichtungen erfüllen, und begriff damit auch, dass es

nicht nur wichtig ist, mehr Schwarze und andere Menschen aus ethnischen Minderheiten einzustellen, sondern auch, sie gleich und gerecht zu behandeln und ihre Rechte am Arbeitsplatz zu schützen.

Die Kongregationalistische Vereinigung und „Churches Together in Britain and Ireland“ (CTBI) baten die CCRJ (Kommission der Kirchen für ethnische Gerechtigkeit) um Hilfe bei der Weiterentwicklung ihrer Erklärung zur Gleichstellungsstrategie bzw. um Vorschläge bezüglich des geltenden Rechts und bekannter vorbildlicher Maßnahmen. Nach der Herausforderung durch den Stephen-Lawrence-Bericht und die EU-Richtlinien zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse und ethnischen Herkunft sowie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf war den ArbeitgeberInnen bewusst, dass i) die kulturelle und ethnische Vielfalt der ArbeitnehmerInnen stärker sichtbar werden muss, ii) die Arbeitsgesetzgebung umgesetzt werden muss, die es öffentlichen Einrichtungen verbietet, Menschen aufgrund ihrer Rasse, Hautfarbe oder Volkszugehörigkeit, ihrer Behinderung, ihres Geschlechts, ihrer Religionszugehörigkeit oder ihres Glaubens,² aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder ihrer politischen Meinungen zu diskriminieren, und iii) Chancengleichheit und gute Beziehungen gefördert werden müssen. Die Diözese Southwark (London) der anglikanischen Kirche überprüfte alle ihre Einrichtungen, einschließlich der Schulen, um institutionellen Rassismus zu bekämpfen und ethnisch stärker einschließend zu werden.

Die CCRJ überprüfte die Strategie der Kirchen und gab ihnen mit auf den Weg, i) dass alle Menschen nach Gottes Bild geschaffen sind und gleichermaßen an Würde und Menschlichkeit teilhaben, ii) dass alle Menschen mit vielfältigen Gaben und Fähigkeiten ausgestattet sind und nicht diskriminiert werden dürfen, und iii) dass die Kirchen sich in jedem Fall gerecht verhalten sollten, auch über ihre rechtlichen Verpflichtungen hinaus. Die Kirchen sind vom theologischen Standpunkt aus in der Pflicht, niemanden zu diskriminieren, nicht nur nach dem geltenden Recht des Landes, sondern auch als Weisung der Bibel.

Rev. Arlington Trotman, CCRJ, UK

Mögliche Maßnahmen: Erste Schritte

Maßnahmen zu Einstellungen und Verhalten der MitarbeiterInnen

Diskriminierung kann bekämpft werden, indem MitarbeiterInnen sich mit Vorurteilen auseinandersetzen und ihnen entgegentreten. Dazu einige Anregungen:

- ➔ **Diakonische Institutionen können bei Mitarbeitertreffen und anderen Zusammenkünften innerhalb der Organisation **den Informationsaustausch über Lebensweisen in Herkunftsländern, über kulturelle und religiöse Traditionen fördern.****

² Während der „Race Relations Act“ von 1976 Juden und Sikhs vor Diskriminierung schützte, wurden Muslime nicht erwähnt. Die derzeitigen Vorschläge für die „Racial and Religious Hatred Bill“ wollen auch Schutz für Muslime bieten. Der „Race Relations Amendment Act“ von 2000 erlegte allen „öffentlichen Einrichtungen“ die Pflicht auf, die Chancengleichheit zu fördern und angemessen auf gute Beziehungen zu achten. Die Kirchen sind im Sinne dieses Gesetzes keine öffentlichen Einrichtungen, sind aber dennoch als ArbeitgeberInnen durch das Gesetz von 1976 verpflichtet, niemanden zu diskriminieren.

- ➔ Kirchen können bei Mitarbeiter*innen-Treffen und in Weiterbildungsveranstaltungen **Gespräche, Diskussionen und Wissensvermittlung zum Thema der Entstehung von Stereotypen fördern**.
- ➔ Diakonische Institutionen können **Anti-Diskriminierungstraining** anbieten, um die Einstellungen ihrer Mitarbeiter*innen oder wichtiger Mitarbeitergruppen, wie etwa der Führungskräfte, zu verändern.
- ➔ Kirchen können **Regeln für den Umgang mit Diskriminierung am Arbeitsplatz aufstellen**. Verantwortliche für die Prüfung von Beschwerden und die Festsetzung von Gegenmaßnahmen entsprechend der aufgestellten und den Mitarbeiter*innen vermittelten Regeln können ernannt werden.

Migrant*innen aktiv einsetzen und fördern

Um Migrant*innen verstärkt einzustellen oder zu fördern, können

- ➔ konkrete Ziele für die Einstellung, Aus- und Weiterbildung sowie Beförderung von Migrant*innen aufgestellt und mit zielorientierten Maßnahmen innerhalb eines festen Zeitrahmens umgesetzt werden.

Aktive Einstellungspolitik

Kirchen können sich das Ziel setzen, zu einem bestimmten Zeitpunkt eine gewisse Anzahl von Migrant*innen unter ihren Sozialarbeiter*innen zu haben, und dieses Ziel umsetzen, indem sie Stellenausschreibungen bei Migrant*innenorganisationen oder in den von Migrant*innen bevorzugt genutzten Medien veröffentlichen.

Migrant*innen fördern

Diakonische Institutionen können sich konkrete Ziele für die Förderung angestellter Migrant*innen und für ihre Weiterbildung und Qualifizierung für verantwortungsvollere Positionen setzen und diese Ziele erreichen, indem sie fachliche, sprachliche und auf Führungstätigkeiten orientierte Weiterbildungen anbieten.

Regeln und Abläufe ändern

Einstellungs- und Beförderungsiniciativen können von folgenden Maßnahmen begleitet werden:

- ➔ **Überprüfung der Anforderungen:** auf Unnötiges verzichten und Notwendiges hinzufügen. Hierzu kann z.B. die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen und Berufserfahrung im Ausland gehören.
- ➔ **Anti-Diskriminierungstraining für die Entscheidungsträger** in Personal- und Weiterbildungsfragen.
- ➔ **Integration von Migrant*innen bei Personal- und Weiterbildungsfragen:** Ernennung von Migrant*innen in Auswahl Ausschüsse, Einsatz von Migrant*innen als Dozenten.

Vielleicht sind Ehrenamtliche eine wichtige Stütze Ihrer Organisation, oder Sie wollen mehr Ehrenamtliche anziehen und langfristig einbeziehen. Die genannten Maßnahmen können auch für die gezielte Anwerbung und Ausbildung von Ehrenamtlichen angepasst werden.

Den Weg weitergehen: Chancengleichheit und Nutzung der Vielfalt

Die oben genannten Maßnahmen können Teil einer „Diversity Management Strategy“, einer Strategie zur nachhaltigen Nutzung der Vielfalt, sein. Institutionen nutzen da die Unterschiede zwischen MitarbeiterInnen zum allseitigen Wohl, indem eine Kultur der Anerkennung und des Respekts vor Unterschieden statt einer Kultur der Einheitlichkeit gefördert wird. Führungskräfte und MitarbeiterInnen können eine dahingehende Neuorientierung der institutionellen Kultur ergänzend unterstützen, indem sie eine Gleichstellungsstrategie entwerfen und umsetzen.

Maßnahmen zum Aufbau und Erhalt der Vielfalt unter den MitarbeiterInnen

- ➔ **Flexiblere Arbeitszeiten** können es den MitarbeiterInnen erlauben, den jeweiligen kulturellen Traditionen zu folgen. Regelungen für bezahlten oder unbezahlten **Urlaub** können so eingerichtet werden, dass Besuche im Herkunftsland für MigrantInnen möglich sind. Zum Beispiel kann das Sammeln von freien Tagen für längere Reisen ins Herkunftsland gestattet werden.
- ➔ Die **Sprache** von MigrantInnen kann in Mitteilungen am Arbeitsplatz und für Informationen der Führungskräfte verwendet werden.
- ➔ **Kleiderordnungen und Kantinenspeisepläne** können an kulturell bedingte Wünsche angepasst werden.

An bestimmten Arbeitsstätten ist es erforderlich, mit religiöser Vielfalt umzugehen. Sie können Arbeitszeiten und Kleiderordnungen anpassen. In der Kantine können Sie einen Speiseplan anbieten, der auf religiöse Vorschriften Rücksicht nimmt, z.B. durch Essen, das vegetarisch, kosher oder halal ist.

Mit einer **Gleichstellungsstrategie** verpflichtet sich eine Institution, die Chancengleichheit durch Erklärungen und Maßnahmen zu fördern. Eine solche Erklärung zeigt, dass eine Institution Gleichheit bei Einstellung und Beförderung sowie faire Arbeitsbedingungen für Angestellte mit Migrationshintergrund oder aus ethnischen Minderheiten anstrebt. Erklärungen sollten durch Aktionspläne ergänzt werden, die konkrete Ziele festlegen, Maßnahmen definieren und Verantwortung verteilen, um diese Ziele zu erreichen, sowie Fortschritte bewerten helfen.

Begleitende rechtliche Maßnahmen

Das internationale und nationale Recht stellt einen Rahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung und zur Förderung der Integration zur Verfügung. Zwischenstaatliche und nationale Aktionspläne der Regierungen stärken und fördern entsprechende Maßnahmen. Kirchen können an der Entwicklung und Umsetzung der rechtlichen Grundlagen und Aktionspläne mitwirken.

Rahmenstrategie und Aktionsplan der Vereinten Nationen (VN) und der ILO

Der Internationale Pakt der VN über bürgerliche und politische Rechte und der Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte sowie das Übereinkommen zur Beseitigung von Rassendiskriminierung bilden die völkerrechtliche Grundlage für den Kampf gegen Diskriminierung. Die VN-Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen bekämpft die Diskriminierung von ArbeitsmigrantInnen und schützt auch ihre Verwandten. Die Konferenz Europäischer Kirchen und CCME rufen die europäischen Staaten auf, diese Konvention zu ratifizieren.

Die ILO-Konvention über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (Nr. 111) legt Standards für die Gleichbehandlung fest und schützt vor Diskriminierung. Die ILO-Konventionen „Wanderarbeiter“ (Nr. 66) und „Wanderarbeitnehmer (Ergänzende Bestimmungen)“ (Nr. 143) umfassen das Prinzip der Gleichbehandlung von regulären ArbeitsmigrantInnen und Staatsangehörigen und setzen Mindeststandards für den Schutz aller ArbeitsmigrantInnen. Im Juni 2004 nahm die ILO einen Aktionsplan an, der sicherstellen soll, dass ArbeitsmigrantInnen unter die Bestimmungen internationaler Arbeitsstandards fallen und gleichzeitig von der nationalen Arbeits- und Sozialgesetzgebung profitieren können.

Europäischer Rechtsrahmen

Auf der europäischen Ebene werden die Menschenrechte, wie sie in der Europäischen Menschenrechtskonvention festgelegt sind, durch die politische Tätigkeit der europäischen Institutionen weiter ausgebaut. Die Europäische Union hat vor kurzem die Verpflichtung zur Bekämpfung der Diskriminierung durchgesetzt. Das Prinzip der Nicht-Diskriminierung ist im Vertrag von Amsterdam niedergelegt. 2000 wurde die Europäische Grundrechtscharta um Bestimmungen ergänzt, die Diskriminierung verbieten. Im gleichen Jahr entschied der Rat über zwei Richtlinien über die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und in Beschäftigung und Beruf. Beide Richtlinien wurden oder werden in nationale Gesetze umgesetzt und durch Aktionspläne ergänzt.

Die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (2000/43/EG) legt das Prinzip der Gleichbehandlung ungeachtet der Rasse und ethnischen Herkunft in Beschäftigung, Bildung und Ausbildung, Gesundheitswesen, Sozialwesen, Wohnungswesen und beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen fest.

Die Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG) legt das Prinzip der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Ausbildung ungeachtet der Religion oder des Glaubens, des Alters, der sexuellen Orientierung und der Behinderung fest.

Weitere Informationen

Unter www.ilo.org/migrant und www.wisdom.at/ilo/profileSearch.aspx finden Sie eine Sammlung von Beispielen für Anti-Diskriminierungsmaßnahmen, die von Unternehmen und Gewerkschaften in ganz Europa umgesetzt werden.

Genauere Informationen und weiteres Material über die Maßnahmen in der Kirche von Schweden, bei der Diözese Southwark der Kirche von England und bei „Churches Together in Britain and Ireland“ finden Sie unter „activities“ auf www.ccme.be.

Wir legen Wert auf Ihre Meinung! Wir würden uns freuen, von Ihren Erfahrungen zu hören:

- Was sind Ihre Vorstellungen zu Anti-Diskriminierungsmaßnahmen in Arbeitsstätten im Raum der Kirchen?
- Waren Sie schon an Anti-Diskriminierungsmaßnahmen beteiligt? An welchen?
- Was sind Ihre Pläne? Was tun Sie schon jetzt? Was haben Sie bereits getan?
- Zu welchen Themen brauchen Sie weitere Informationen oder Hilfe?
- Was denken Sie über diesen Text?
- Was haben Sie für Vorschläge?

Bitte setzen sie sich mit uns in Verbindung. Wir sind für Sie da:

Churches' Commission for Migrants in Europe (CCME)
174, rue Joseph II
B-1000 Brüssel
Tel.: +32 2 234 68 00
Fax: +32 2 231 14 13
info@ccme.be



Dieser Text wurde von Churches' Commission for Migrants in Europe (CCME) verfasst.



Er ist Teil des Beitrags von CCME zum Projekt „Promoting Equality in Diversity: Integration in Europe“, das von der ILO (International Labour Organisation) koordiniert wurde.



Das Projekt „Promoting Equality in Diversity: Integration in Europe“ wurde vom INTI-Programm der Europäischen Kommission (Generaldirektion Justiz, Freiheit und Sicherheit) finanziell unterstützt.