



Newsletter des ADB Leipzig 04/2008

Inhalt

1. Neues aus dem Büro

- a) Start der Fortbildung „Fair in der Kita“
- b) Podiumsdiskussion „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung - wo stehen wir?“ - Eine kurze Zusammenfassung
- c) Bundesweit einheitliche Dokumentation von Diskriminierungsfällen im advd
- d) „Für mich gibt es keine Unterschiede zwischen Ausländern und Deutschen.“ - Ein Beispiel in Sachen „Objektivität“ aus der Beratungspraxis

2. Aktuelles

- a) Erlass des Europäischen Rahmenbeschlusses 2008/913/JI zur strafrechtlichen Bekämpfung bestimmter Formen und Ausdrucksweisen von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit

3. Neue rechtliche Entwicklungen

- a) Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) muss nach einer aktuellen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes auch bei der Überprüfung einer Kündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz beachtet werden.
- b) Das Landesarbeitsgericht Berlin Brandenburg verurteilt die GEMA wegen der Nichtbeförderung einer weiblichen Mitarbeiterin zu Schadensersatz in Höhe von 48.214,66 € plus Ausgleich der künftigen Gehaltsdifferenz ohne zeitliche Einschränkung
- c) Keine Diskriminierung einer Schülerin, die für ihr ermäßigtes Ticket 1,25€ mehr zahlt als ein SeniorIn
- d) Entschädigung wegen Benachteiligung einer Schwangeren durch Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses
- e) Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg entschied, dass Lebensaltersstufen im Vergütungssystem des BAT eine unzulässige Altersdiskriminierung darstellen

4. Bücherliste

- a) Ressourcen zum Thema Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

1. Neues aus dem Büro

a) Start der Fortbildung „Fair in der Kita“

Die Fortbildung „Fair in der Kita“ für ErzieherInnen und SozialpädagogInnen in Aus- und Weiterbildung ist 2008 erfolgreich gestartet. In Leipzig und Dresden wurden Seminare durchgeführt, u.a. an der Evangelischen Hochschule für Soziale Arbeit in Dresden, der Donner & Partner GmbH Dresden oder der HTWK Leipzig. Auch für das kommende Jahr sind zahlreiche Fortbildungen in ganz Sachsen geplant, es gibt trotzdem noch freie Termine für 2009. Wenn Sie Interesse an einem Seminar auch in Ihrer Einrichtung haben, wenden Sie sich an: fair-in-der-kita@adb-sachsen.de oder kontaktieren uns unter 0341/3039492. Alle weiteren Informationen finden Sie im folgenden Link: <http://www.adb-sachsen.de/media/documents/1229009057.pdf>

b) Podiumsdiskussion „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung - wo stehen wir?“ - Eine kurze Zusammenfassung

Am 01. Dezember lud das Antidiskriminierungsbüro zu einem Gespräch über den aktuellen Stand und mögliche Perspektiven der interkulturellen Öffnung in Leipzig ein. Es referierten Uschi Sorg von der Stelle für interkulturelle Arbeit der Landeshauptstadt München, Stojan Gugutschkow, Ausländerbeauftragter der Stadt Leipzig und Vera Ioannidou von der AG zur Gründung eines MigrantInnenbeirates in Leipzig. Mit etwa 40 Gästen aus Verwaltung, Politik und Zivilgesellschaft gab es eine gute Resonanz.

Frau Sorg eröffnete das Podium mit einem Überblick über die Erfahrungen der Stadt München, die seit mehr als zehn Jahren kontinuierlich zu diesem Thema arbeitet und bundesweit eine Vorreiterrolle in Sachen Konzeptentwicklung und -umsetzung einnimmt. Frau Sorg betonte, dass die interkulturelle Öffnung der Verwaltung ein wesentlicher Schlüssel der Integration sei. Einerseits ginge es dabei um Fragen der Teilhabegerechtigkeit und des demokratischen Selbstverständnisses, andererseits aber auch um einen pragmatischen Umgang mit den Herausforderungen, die eine vielfältige Einwanderungsgesellschaft insbesondere auf der kommunalen Ebene stellt. Als die drei wesentlichen Aspekte betonte sie:

- **Personalentwicklung** (v.a. die Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund - auch in Führungsebenen sowie interkulturelle Kompetenzschulungen auf allen Hierarchieebenen)
- **Organisationsentwicklung** (konkrete, aufgabenbezogene Konzepte für die verschiedenen Ämter und Bereiche, da die Bedarfe, etwa des Jugendamtes und der Feuerwehr, sehr verschieden seien und eine allgemeine Konzeption an den spezifischen Bedürfnissen vorbeigehe und keine Resonanz finde)
- **Qualitätsmanagement** (Erfolgskontrolle der Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen, u.a. durch Vergleich mit zuvor vereinbarten Zielen und gezielte NutzerInnenbefragungen).

Abschliessend berichtete sie von den positiven Wirkungen des Münchener Integrationskonzeptes auf den dortigen Integrationsprozess. Das Konzept hält die wesentlichen Eckpunkte, inklusive messbarer Indikatoren, der kommunalen Integrationspolitik verbindlich fest und wurde zu Beginn des Jahres vom Stadtrat verabschiedet. Neben der symbolischen Wirkung sei vor allem der Prozess der partnerschaftlichen Erarbeitung und Diskussion wichtig gewesen. In über 50 Veranstaltungen kamen AkteurInnen der Verwaltung, Politik, Praxis und BürgerInnenschaft miteinander ins Gespräch und haben die Inhalte zu ihrem Anliegen gemacht. Das Integrationskonzept wirkte somit schon in der Phase der Erarbeitung als Katalysator für wichtige Aushandlungsprozesse und hat Rückhalt für die konkrete Umsetzung geschaffen.

Herr Gugutschkow als Referent der Stadt Leipzig stimmte den inhaltlichen Ausführungen von Frau Sorg zu und betonte die Notwendigkeit einer Interkulturellen Öffnung auch für Leipzig. Er benannte wichtige Entwicklungen und Schritte, die in Leipzig bereits erfolgt sind. Konzeptionell zuletzt mit dem Integrierten Stadtentwicklungskonzept 2020 (SEKo)¹, in dem Fragen der Integration als Querschnittsaufgabe berücksichtigt würden und im Fachkonzept Soziales breiter ausgeführt sind. Gleichzeitig gab er zu bedenken, dass eine nachhaltige Entwicklung solide finanzielle Ressourcen und den politischen Willen benötigt. An ersterem würde es in Leipzig mangeln und deshalb sei der Handlungsspielraum leider kleiner als gewünscht. Ein Integrationskonzept existiert für Leipzig derzeit nicht, eine Erarbeitung sei jedoch sinnvoll - politischen Willen, personelle sowie finanzielle Ressourcen vorausgesetzt.

Frau Ioannidou, als dritte Referentin, brachte ihre langjährigen Erfahrungen als politisch und sozial engagierte Leipziger Migrantin ein. Auch sie würdigte die Entwicklungen auf kommunaler Ebene, zuletzt den Stadtratsbeschluss zur Gründung eines MigrantInnenbeirates. Gleichzeitig fand sie kritische Worte: Die Integration und Teilhabe von MigrantInnen könne nur demokratisch und nicht ohne diese organisiert werden. Diskussionen und konkrete Entwicklungen müssten beteiligungsorientiert angelegt sein. Diesen Punkt illustrierte sie anhand der Leipziger Erfahrungen der letzten Jahre. In einem ersten Schritt wurden Projekte und Maßnahmen zunächst für MigrantInnen geplant und durchgeführt. Dies war wichtig, stieß als Ansatz jedoch wegen der mangelnden Beteiligung der Zielgruppe an Grenzen. So entstanden in einem zweiten Schritt Projekte wie GeKomm und Dialog, in denen MigrantInnen aktiv beteiligt sind. Diese Projekte leisten wichtige Arbeit von deren Erfolg sowohl die Stadt als auch die Leipziger BürgerInnen profitieren. Das Problem sei jedoch, und hier fiel ein zweites wichtiges Stichwort, die mangelnde Verstetigung der Arbeit. Die Form der Finanzierung durch v.a. europäischen Projektmittel kann eine kontinuierliche Entwicklung nicht sichern. In der Konsequenz drohen wichtige Angebote und professionelles Knowhow verloren zu gehen. Für die Zukunft bedürfe es einer stärkeren Unterstützung durch die Stadt und gegebenenfalls der Eingliederung bislang externer Projekten in die städtischen Regelstrukturen.

In der anschließenden Diskussion wurden einzelne Punkte vertieft und aus den unterschiedlichen Perspektiven und Erfahrungshintergründen heraus dargestellt. Dabei wurde deutlich, dass ein Bedarf für einen Austausch zu diesem Thema besteht. Der Abend war ein Auftakt, noch ohne fertige Antworten.

c) Bundesweit einheitliche Dokumentation von Diskriminierungsfällen im advd

Der advd hat Anfang Dezember eine bundesweit einheitliche Dokumentation von Diskriminierungsfällen beschlossen, die ab Frühling 2009 sowohl von den Mitgliedsorganisationen als auch von Betroffenen genutzt werden kann. Bislang haben die einzelnen Beratungsstellen ihre Fälle teilweise unterschiedlich definiert und dokumentiert, sodass vergleichende Aussagen über Formen und Häufigkeiten von Diskriminierungen nur auf einem allgemeinen Niveau möglich waren. Mit dem online-Dokumentationssystem können deutlich differenziertere quantitative Aussagen getroffen werden, woraus sich Impulse für die empirische Forschung zum Thema sowie die politische Diskussion um das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ergeben können.

Die zukünftige einheitliche Dokumentationsform besteht aus zwei Teilen, und wird sowohl Diskriminierungsfälle als auch Beratungsprozesse und eventuelle rechtliche Schritte abbilden. Der erste Teil ist mehrsprachig und öffentlich zugänglich. Er erfasst zentrale Eckpunkte der konkreten Diskriminierungsfälle (wer, was, wann, wo, warum etc.) und kann auch von Betroffenen ausgefüllt werden. Der zweite Teil ist gezielt für BeraterInnen und dokumentiert wesentliche Aspekte der Unterstützungs- und Beratungsarbeit (Ziele der KlientInnen, AGG-Relevanz, Interventionsformen, Ergebnisse etc.).

¹ siehe Literaturtipps

Das System wurde von den im advd organisierten Antidiskriminierungsbüros in zwei mehrtägigen Workshops gemeinsam erarbeitet. Nach einer internen Testphase soll es auch Anlaufstellen außerhalb des Verbandes zugänglich gemacht werden.

d) „Für mich gibt es keine Unterschiede zwischen Ausländern und Deutschen.“ - So nicht: Ein Lehrstück in Sachen „Objektivität“

Der in der Überschrift zitierte Satz stammt von dem Geschäftsführer einer sächsischen Fitnessstudiokette. Er fasst eine relativ weit verbreitete mehrheitsdeutsche Haltung bezüglich rassistischer Diskriminierungen prägnant zusammen. Sie funktioniert wie folgt: Ich lasse verbal keine Unterschiede gelten, also gibt es keine, also gibt es auch keine Diskriminierung. Weil ich keine Unterschiede gelten lasse, bin ich ein aufgeklärter, objektiver und unvoreingenommener Beobachter und kann Konfliktsituationen „richtig“ bewerten. Betroffene hingegen haben subjektiv verzerrte Sichtweisen, ihre Anliegen und Interessen können/müssen deshalb uminterpretiert und/oder übergangen werden.

Im konkreten Fall wurde ein Mitglied des Fitnessstudios, eine junge Frau aus Vorderasien, von einem anderen Mitglied rassistisch beleidigt („So wie du dich benimmst, ist es kein Wunder, dass Menschen ausländerfeindlich werden. Du gehörst hier nicht her. Geh dahin zurück, wo du hergekommen bist.“) ohne dass es zuvor jemals einen persönlichen Kontakt zwischen den beiden gegeben hätte. Nachdem ein erster persönlicher Klärungsversuch der Betroffenen gescheitert war und auch der Cheftrainer keine Unterstützung anbot, wandte sich die junge Frau an den Geschäftsführer. Dieser reduzierte den Vorfall auf eine Streiterei, wie sie auch zwischen Deutschen vorkomme und an der beide mindestens gleichen Anteil hätten. Er könne aus seiner Position heraus nichts machen, die Angelegenheit müssten die beiden untereinander klären. Im persönlichen Gespräch mit der Betroffenen und einem Vertreter des Antidiskriminierungsbüros ergänzte er, dass er oder das Fitnessstudio sich da nicht positionieren könnten. Gleichzeitig wiederholte er mehrfach, dass das diskriminierende Mitglied keinesfalls „ausländerfeindlich“ sei und mensch heutzutage keine Entschuldigung erwarten könne. Er persönlich (aus seiner Position als „objektiver“ Dritter) würde die Sache einfach „schlucken“. Dies unterstrich er mit einem persönlichen Erlebnis: Einige Tage zuvor sei ihm die Vorfahrt genommen worden und er habe dabei noch eine beleidigende Handbewegung zu sehen bekommen. Diese weitgehend unpersönliche Beleidigung seiner Person als beliebiger Autofahrer durch jemanden, dem er nie wieder begegnen würde, war für ihn vergleichbar mit einer als persönlichen Angriff verstandenen rassistischen Beleidigung durch jemandem, den die Frau mehrmals die Woche treffen würde.

Jegliche Form der Verantwortungsübernahme lehnte er als ein „Schuldeingeständnis“, das er nicht leisten könne, ab. Er konnte nicht verstehen, dass Verantwortung nicht gleichbedeutend mit Schuld ist, sondern sich um die Frage dreht, was das Management zu einem respektvollen, diskriminierungsfreien Klima in den Studios beitragen könne und wie Betroffene im Ernstfall unterstützt werden können. Schon die scheinbar kleine Geste der Anerkennung des Erlebens und der Gefühle der Betroffenen ohne „objektive“ Relativierungen und Uminterpretationen blieb ihm unmöglich. Auch darüber hinaus blieb er hart: er wolle sich nicht einmischen und könne nichts machen. Wenn dies im konkreten Fall bedeuten würde, dass die junge Frau keine andere Möglichkeit sieht, als zu kündigen, müsste er dies „mit Bedauern“ zur Kenntnis nehmen.

Der Fall ist momentan noch nicht abgeschlossen. Nachdem die Betroffene fast zwei Monate mit dem Training ausgesetzt und auf eine engagierte Reaktion des Managements gewartet hat, sucht sie jetzt erneut eine Klärung mit der beleidigenden Person. Unterstützt wird sie dabei von ihrem Partner und dem ADB. Danach wird es wohl noch einmal um die „objektive Haltung“ der Leitung des Fitnessclubs gehen.

2. Aktuelles

a) **Erlass des Europäischen Rahmenbeschlusses 2008/913/JI zur strafrechtlichen Bekämpfung bestimmter Formen und Ausdrucksweisen von Rassismus und „Fremdenfeindlichkeit“**

Der Rat der Europäischen Union erließ am 28. November 2008 den Rahmenbeschluss zur strafrechtlichen Verfolgung von Rassismus. Der Rat sieht den Bedarf an einem gemeinsamen strafrechtlichen Ansatz zur Bekämpfung von Rassismus und „Fremdenfeindlichkeit“ in der Europäischen Union. Daher ist der Rat der Auffassung, dass die strafrechtlichen Bestimmungen der europäischen Mitgliedstaaten in Hinblick auf die Bekämpfung von Rassismus einander anzugleichen sind, um eine wirksame Bekämpfung des Rassismus gewährleisten zu können. Zugleich wird anerkannt, dass eine umfassende Bekämpfung des Rassismus mehr erfordert als die strafrechtliche Verfolgung.

Das Ziel des Rahmenbeschlusses ist, rassistische und „fremdenfeindliche“ Straftaten in allen Mitgliedsstaaten strafrechtlich zu sanktionieren. Dabei gilt dieser Rahmenbeschluss ausschließlich für die strafrechtliche Bekämpfung von besonders schweren Formen von Rassismus und „Fremdenfeindlichkeit“. In diesem Kontext sind die Artikel 1 und 2 des Rahmenbeschlusses hervorzuheben, welche rassistische und „fremdenfeindliche“ Straftaten unter strafrechtlicher Sanktion stellt. Ein Beispiel für eine vorsätzliche Handlungen ist im Artikel 1, Absatz 1a) zu finden: „öffentliche Aufstachelung zu Gewalt und Hass gegen eine nach den Kriterien der (...),Hautfarbe, Religion (...) oder ethnische Herkunft definierte Gruppe von Personen oder gegen ein Mitglied einer solchen Gruppe“ (Artikel 1, Absatz 1 Rahmenbeschluss 2008/913/JI). Ferner bezieht sich Artikel 4 des Rahmenbeschlusses auf „rassistische und fremdenfeindliche Beweggründe“, die entweder als erschwerender Umstand geltend gemacht werden sollen, oder bei der Festlegung des Strafmaßes durch die Gerichte Berücksichtigung finden sollen.

Weiterhin hat der Rat der Europäischen Union festgesetzt, dass die Mitgliedstaaten bis zum 28. November 2010 die erforderliche Maßnahmen treffen müssen, um die Rahmenbeschlüsse in das jeweilige nationale Recht umzusetzen. Der Rat wird die Umsetzung bis zum 28. November 2013 überprüfen.

Es ist sehr zu begrüßen, dass die Europäische Union eine europaweite strafrechtliche Bekämpfung von Rassismus fordert und dieses in einem Rahmenbeschluss festhält. Die Zielvorgabe des Rahmenbeschlusses ist für die Mitgliedstaaten verbindlich, d.h. für die Mitgliedsstaaten besteht die Pflicht zur gemeinschaftsrechtskonformen Auslegung des Rahmenbeschlusses in das nationale Recht innerhalb der gesetzten Frist, hier besteht Rechtsähnlichkeit mit dem gemeinschaftsrechtlichen Instrument der Richtlinien.

Zur Interpretation des Rahmenbeschlusses ist es wichtig, zu wissen, dass sich die Instrumente Rahmenbeschlüsse und Richtlinien in ihrer Wirkung unterscheiden. Bei den Richtlinien besteht eine begrenzte unmittelbare Wirkung im nationalen Recht, so dass eine Person sich schon vor Erlass eines nationalen Umsetzungsgesetzes direkt auf die Richtlinienregelung berufen kann („autonome Anspruchsgrundlage“). Im Gegensatz dazu haben Rahmenbeschlüsse keine unmittelbare Wirkung im nationalen Recht, das bedeutet, Rahmenbeschlüsse können keine direkte Rechtswirkung in die nationale Rechtsordnung hinein entfalten (ein Rahmenbeschluss ist „nicht unmittelbar anwendbar“, Art. 34 Abs. 2 lit. b EUV).

Vor diesem Hintergrund wird es interessant werden, inwieweit der Rahmenbeschluss 2008/913/JI ins deutsche Strafgesetzbuch (StGB) umgesetzt wird. Weil sich BürgerInnen nicht auf den Rahmenbeschluss berufen können, ist die Umsetzung des Rahmenbeschlusses in das nationale Recht für dessen Wirkung unabdingbar.

3. Neue rechtliche Entwicklungen

a) Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) muss nach einer aktuellen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes auch bei der Überprüfung einer Kündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz beachtet werden.

Kündigungen, die das Verbot der Altersdiskriminierung verletzen, können sozialwidrig und nach § 1 KSchG unwirksam sein. Allerdings kann das Lebensalter im Rahmen der Sozialauswahl (§ 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG, § 10 S.1 AGG), z. B. durch die Bildung von Altersgruppen, Berücksichtigung finden.

Im entschiedenen Fall hatte der Arbeitgeber, ein Unternehmen mit 5000 Beschäftigten, wegen fehlender Auslastung mehr als 600 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen entlassen. Im Sozialplan wurde neben den herkömmlichen Kriterien wie Betriebszugehörigkeit und Familienstand auch eine Einteilung nach Altersgruppen vorgenommen. Die Kündigungen sollten so über alle Altersgruppen verteilt werden. Das Gericht stellte dazu fest, dass es durch diese Vorgehensweise nicht zu einer Überbewertung des Lebensalters komme und die unterschiedliche Beurteilung der Lebensjahre sachlich gerechtfertigt sei.

BAG, Urteil vom 31.10.2008, 2 AZR 701/07

b) Das Landesarbeitsgericht Berlin Brandenburg verurteilt die GEMA wegen der Nichtbeförderung einer weiblichen Mitarbeiterin zu Schadensersatz in Höhe von 48.214,66 € plus Ausgleich der künftigen Gehaltsdifferenz ohne zeitliche Einschränkung

Ohne eine interne Stellenausschreibung hatte die GEMA einen Mann auf eine Führungsposition gesetzt - alle 27 Führungspositionen sind in Männerhand, obwohl zwei Drittel der Belegschaft Frauen sind. Die Klägerin fühlte sich bei der Beförderung übergangen, weil sie sich als gleichrangig qualifiziert ansah und zudem länger als der Konkurrent im Unternehmen tätig ist.

Als Indiz für die Diskriminierung ließ die Klägerin ein mathematisches Gutachten anfertigen. Dies verdeutlichte, dass die Besetzung der gehobenen Positionen nicht rein zufällig nur mit männlichen Kollegen erfolgte, sondern der Auswahl ein diskriminierendes Verhalten zugrunde liegt. Die Personalstatistik verhalf der Mitarbeiterin schließlich dazu, die Diskriminierung zu entlarven. Dem Arbeitgeber gelang es auch nicht, den begründeten Verdacht auf Diskriminierung zu widerlegen, da er weder eine Stellenausschreibung noch schriftliche Auswahlkriterien vorlegen konnte. Damit fällt ein deutsches Gericht seine Entscheidung erstmals auf der Grundlage einer statistischen Wahrscheinlichkeitsberechnung.

LAG Berlin, Urteil vom 26.11.2008, 35 Ca 7741/07

c) Keine Diskriminierung einer Schülerin, die für ihr ermäßigtes Ticket 1,25 € mehr zahlt als ein SeniorIn

So urteilte das Amtsgericht Mannheim, dass über die Klage einer Schülerin zu befinden hatte, die sich gegenüber Senioren und Seniorinnen beim Erwerb ihres Monatsticket diskriminiert fühlte. Im vorliegenden Fall bestehe nach Meinung des Richters kein Bedürfnis, den Grundsatz der Gleichbehandlung durchzusetzen. Wenn das Unternehmen sowohl SchülerInnen und SeniorInnen gegenüber anderen Kunden bevorzuge, könne die eine Gruppe nicht auf Gleichbehandlung mit der anderen Gruppe pochen, denn beiden Ermäßigungen lägen unterschiedliche Motivationen zu Grunde mit der Folge, dass auch unterschiedliche Tarife gewählt werden können.

AG Mannheim, Urteil vom 06.06.2008, 10 C 34/08

d) Entschädigung wegen Benachteiligung einer Schwangeren durch Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsgericht Mainz sprach einer Klägerin, deren befristetes Arbeitsverhältnis aufgrund ihrer Schwangerschaft nicht verlängert wurde, einen Anspruch auf Schadensersatz und angemessene Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zu. Der Beweis ist ihr dadurch gelungen, dass ihre Mutter bei einem Telefonat mit dem Arbeitgeber erfuhr, dass die Schwangerschaft der Grund für die Nichtverlängerung sei. Diese Vorgehensweise indizierte eine Benachteiligung wegen des Geschlechts, die der Arbeitgeber auch nicht zu widerlegen imstande war.

ArbG Mainz, Urteil vom 02.09.2008, 3 Ca 1133/08

e) Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg entschied, dass Lebensaltersstufen im Vergütungssystem des BAT eine unzulässige Altersdiskriminierung darstellen

Das LAG Berlin-Brandenburg gab der Klage eines 39-jährigen im öffentlichen Dienst angestellten teilweise statt. Er begehrte eine Vergütung entsprechend der Lebensaltersstufe eines 47-jährigen. Das Gericht sah in den aufsteigenden Lebensaltersstufen des Vergütungssystems des BAT eine unzulässige Diskriminierung wegen des Lebensalters und somit einen Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Es wendete zudem die herrschende Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs an, die für den vorliegenden Fall eine sog. Meistbegünstigung, d.h. eine Anpassung nach oben, vorsieht.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 11.09.2008, 20 Sa 2244/07

4. Bücherliste

a) Ressourcen zum Thema Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

Aus Anlass der Veranstaltung zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung, am 01.12.2008 in Leipzig, sollen in der Rubrik Literaturtipps diesmal Internetseiten mit wichtigen Informationen zu diesem Thema vorgestellt werden. Daneben werden allgemeine Informationen und beispielhafte Konzepte und Berichte der Stadt Leipzig präsentiert.

Ressourcenseiten

- **Stelle für interkulturelle Arbeit**, Sozialreferat der Landeshauptstadt München
Die Seite bietet das Münchener Integrationskonzept sowie die Dokumentationen der Fachtagungsreihe „Interkulturelle Verständigung“ zum Download. Schwerpunkte der Tagungsreihe waren bislang u.a. Kommunale Integrationspolitik und Leben und Wohnen.

<http://www.muenchen.de/Rathaus/soz/wohnenmigration/interkulti/39732/index.html>

- Das Institut **Interkulturelle Qualitätsentwicklung München (IQM)** bietet eine kompakte Textsammlung mit den theoretischen Grundlagen und der praktischen, verwaltungsinternen Umsetzung des Münchener Ansatzes, der sich stark am Modell der Neuen Steuerung orientiert. Die Texte stammen von Dr. Sabine Handschuck und/oder Hubertus Schröer. Letzterer war als Leiter des Münchener Jugendamtes federführend an der Öffnung der bayrischen Landeshauptstadt beteiligt.

<http://www.i-igq.de/ver.html>

- **Transfer interkultureller Kompetenz (TiK)** ist ein Modellprojekt der Berliner Geschäftsstelle des Verbandes binationaler Familien und Partnerschaften (iaf), das in mehreren Städten Deutschlands konkrete Entwicklungsprozesse für die interkulturelle Öffnung auf den Weg gebracht hat. Grundlegender Ansatz des Modellprojektes ist ein effizientes Wissensmanagement. Die wachsende Vielfalt und kulturelle Ausdifferenzierung der Bürgerschaft stellt jeweils spezifische professionelle Herausforderungen für die einzelnen städtischen Dienstleister und Ämter dar. Um die Qualität der Angebote zu sichern, wird spezifisches Wissen benötigt. Deshalb müssen die einzelnen MitarbeiterInnen und Stellen befähigt werden, zu erkennen, welches Wissen sie benötigen, wo sie es finden und wie sie es intern weitergeben können.

http://www.tik-iaf-berlin.de/pages/Framesets/TiK_Modellprojekt.html

- Die Bertelsmann-Stiftung hat 2004/05 zusammen mit dem Innenministerium den **Bundeswettbewerb „Erfolgreiche Integration ist kein Zufall. Strategien kommunaler Integrationspolitik“** ausgeschrieben. 107 Städte, Gemeinden und Landkreise aus dem Bundesgebiet beteiligten sich. Ein 25-köpfiges ExpertInnenteam aus Politik, Wissenschaft und Praxis analysierte die Bewerbungen, prämierte Best Practise Modelle und formulierte Handlungsempfehlungen für eine erfolgreiche Integrationsstrategie

<http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xchg/SID-0A000FOA-EEA1A936/bst/hs.xsl/440.html>

- Das **Kompetenzzentrum Pro Qualifizierung - Handlungsfeld Interkulturelle Öffnung** im Rahmen des IQ - Netzwerks beschäftigt sich vor allem mit Qualitätskriterien und -standards in der Fort- und Weiterbildung sowie für die Berücksichtigung kultureller Vielfalt bei der Personal- und Organisationsentwicklung. Neben der Erarbeitung zahlreicher empfehlenswerter online verfügbarer Publikationen organisiert das Zentrum einen kontinuierlichen Austausch in Form von Tagungen und Workshops.

<http://www.pro-qualifizierung.de>

- **Innovationszirkel Integration in der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt)**. Als Fachverband der Städte, Gemeinden und Kreise für kommunales Management hat die KGSt eine Arbeitsgruppe aus Verwaltung, Wissenschaft und Praxis gebildet, die gemeinsam Schlüsselkriterien eines effektiven und effizienten Integrationsmonitoring entwickelt.

www.kgst.de (aufgrund des Seitenmanagements ist Durchklicken nach Innovationszirkel Integration notwendig: Button „Projekte“ - scrollen bis Unterpunkt „Lösungen“)

- Der Bereich **Migration & Qualifikation des DGB Bildungswerks** bietet arbeitsbezogene Bildungs-, Beratungs- und Informationsangebote, u.a. Publikationen (zuletzt: Handreichung Kommunikation und Motivation: Menschen mit Migrationshintergrund aktiv einbeziehen), Tagungen und Workshops.

www.de.migration-online.de

Konzepte und Berichte der Stadt Leipzig

- **Die Integration der Migranten in Leipzig als Querschnittsaufgabe. Bericht des Referats Ausländerbeauftragter, Juli 2006** :: Der Bericht enthält eine kompakte Darstellung der gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen der Integration in Leipzig, eine Beschreibung der Ziele und Funktionen des Referates Ausländerbeauftragter sowie der kommunal relevanten Handlungs- und Aufgabenfelder im Bereich Integration.

http://www.leipzig.de/imperia/md/content/18_auslaenderbeauftragter/bericht_rab_2006.pdf

- **Integriertes Stadtentwicklungskonzept Leipzig 2020 (SEKo)** :: Das SEKo enthält die strategischen Eckpunkte und städtischen Vorstellungen einer ressortübergreifenden Stadtentwicklung für das kommende Jahrzehnt. Im Zusammenhang mit Integration und interkultureller Öffnung sind besonders Teil B (Fachkonzepte - Soziales, Unterpunkt Migranten) und Teil C (Stadtentwicklungsstrategie) relevant.

<http://www.leipzig.de/de/buerger/stadtentw/konzept/service>

- **Sozialreport 2007**, Dezernat Jugend, Soziales, Gesundheit und Schule :: Der Bericht enthält statistische Angaben zur Integration von MigrantInnen in den Bereichen Arbeit und Bildung sowie Wohnen.

http://www.leipzig.de/imperia/md/content/02-5_jugend_soziales_gesundheit_schule/sozialreport2007.pdf

- **Migranten in Leipzig 2008**, Amt für Statistik und Wahlen, Referat Ausländerbeauftragter :: Kompaktes Faltblatt mit relevanten statistischen Eckdaten zum Thema Migration, seit diesem Jahr Differenzierung zwischen Ausländern und MigrantInnen (Menschen mit Migrationshintergrund).

http://www.leipzig.de/imperia/md/content/18_auslaenderbeauftragter/faltblatt_migranten_2008.pdf

Sotiria Midelia
PR-Referentin

Antidiskriminierungsbüro Sachsen
Kochstraße 14
04275 Leipzig

info@adb-sachsen.de
www.adb-sachsen.de