



INHALT OKTOBER 2011

SEITE 1
**DEN EIGENEN INTERESSEN
AUSDRUCK VERLEIHEN**
Übungsdemo gegen Rechts

ES GEHT AUF DIE ZIELGERADE
Wettbewerb „Die Gelbe Hand“

SEITE 2
**ZIVILCOURAGE FÜR EIN
BUNTES AMBERGAU**
Veranstaltung des IG BCE Regional-
forums und des Ev. Jugenddienstes

**RECHTSPOPULISMUS ERNST
NEHMEN**
Ergebnisse des Bundeskongresses
von ver.di

**VIELFALT IN DER MITTE DER
GESELLSCHAFT ANGEKOMMEN**
Vergleichende Analyse unter den
30 DAX-Unternehmen

SEITE 3
ZUGANG OFT VERBAUT
Jugendliche mit Migrationshinter-
grund und berufliche Bildung

HINDERNISSE BESEITIGEN
Wie der Weg in den Beruf geebnet
werden kann

**SYSTEMATISCHE BENACH-
TEILIGUNG**
Jugendliche mit Migrationshintergrund
im Übergangssystem

SEITE 4
25 JAHRE KUMPELVEREIN
Jubiläumsfeier am 18.11. in Düsseldorf

FÜNF JAHRE AGG
Ein Knackpunkt: Verbandsklage

FILM DES MONATS
Arbeit ohne Lohn? Ausbeutung ohne
Entschädigung?

NEUE FÖRDERMITGLIEDER



„AKTIV+GLEICHBERECHTIGT“ versteht sich als ein Beitrag zum Bündnis für Demokratie und Toleranz.

**DEN EIGENEN INTERESSEN
AUSDRUCK VERLEIHEN –
ÜBUNGSDEMO GEGEN RECHTS**

**EVG-Jugend übt praktisch, wie eine Demonstration
vorbereitet wird**

Am 9. bis 11. September 2011 fand das Bundesjugendtreffen der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) am Ruppiner See in Brandenburg statt. Mit dabei war auch der Kumpelverein. Neben Livemusik und Sport standen Workshops im Mittelpunkt des Bundestreffens. Ein sehr erfolgreicher Workshop, an dem auch der Kumpelverein mitwirkte, widmete sich dem Thema Aktionen. Zunächst wurde erläutert, welche Aktionsformen im Laufe der Gewerkschaftsgeschichte entstanden sind, um auf die Anliegen der Beschäftigten aufmerksam zu machen. Die Palette war weit gefächert: Kundgebungen, Demonstrationen, Blockaden, Streiks und Generalstreiks. Die rund 60 Teilnehmerinnen und Teilnehmer einigten sich darauf, eine Demonstration gegen Rechts vorzubereiten. In vier Gruppen wurde gearbeitet. Die erste Gruppe malte Transparente, die das inhaltliche Thema gegen Rechts auf

den Punkt brachten. Für die zweite Gruppe gab es eine Ordnerschulung, ein Punkt der schon einmal übersehen wird, aber von großer Bedeutung ist. Die dritte Gruppe kümmerte sich um die Choreografie der Demonstration: Wo werden die Transparente postiert? Welche Sprechchöre gibt es? Und so weiter. Die vierte Gruppe schrieb die Reden. All das waren keine Trockenübungen, die Demonstration fand tatsächlich statt und zwar in Gnewikow, einem Ortsteil der Kreisstadt Neuruppin. Rund 300 Teilnehmerinnen und Teilnehmer demonstrierten in dem Ort, jede/r Dritte trug das Gelbe-Hand-T-Shirt. Maximilian Seidel von der Ortsjugendleitung der EVG in Berlin, der den Workshop organisiert hatte, zeigt sich zufrieden: Alle zusammen hätten ein besseres Gefühl und auch Wissen darum gewonnen, wo sie in der Gesellschaft stehen und wie sie ihren Interessen Ausdruck verleihen können.



**ES GEHT AUF
DIE ZIELGERADE**

**Wettbewerb „Die Gelbe Hand“:
Einsendeschluss 10. Dezember 2011**



Im März 2011 startete der Wettbewerb „Die Gelbe Hand“ für das Jahr 2011/2012. Es ist das sechste Mal, dass der Kumpelverein den Wettbewerb ausgeschrieben hat. In diesem Jahr steht er unter der Schirmherrschaft des nordrhein-westfälischen Arbeits- und Integrationsministers, Guntram Schneider, und des Vorsitzenden der Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG), Franz-Josef Möllenberg. Für den Wettbewerb können Beiträge eingereicht werden, die Zeichen gegen Ausgrenzung, Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und für Gleichberechtigung setzen. Das können Reportagen, Interviews, Filme, ein Computerspiel oder eine Animation, Plakate, Postkarten und so weiter sein.

Es sind bereits eine Reihe von Beiträgen von Vereinen, aus Schulen und Gewerkschaften eingegangen. Über eine große Resonanz im nordrhein-westfälischen Berufskolleg berichtet Michael Schule, der Geschäftsführer der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW.

Allmählich geht es auf die Zielgerade. Einsendeschluss für Wettbewerbsbeiträge ist der 10. Dezember 2011. Wer noch teilnehmen möchte, muss sich ein wenig ranhalten. Vielleicht können sie dann im März 2012 einen der Preise in Empfang nehmen. Die Preisverleihung findet in Nordrhein-Westfalen statt. Weitere Informationen gibt es im Netz unter:

www.gelbehand.de/wettbewerb

ZIVILCOURAGE FÜR EIN BUNTES AMBERGAU

Veranstaltung des IG BCE Regionalforums und des Evangelischen Jugenddienstes mit dem Vorstandsvorsitzenden des „Kumpelverein“, Giovanni Pollice

Unter dem Motto „Der Ambergau soll bunt bleiben“ veranstaltete das IG BCE Regionalforum „Ambergau-Lammetal“ am 26. September 2011 gemeinsam mit dem Evangelischen Jugenddienst in Bockenheim eine Informationsveranstaltung für Eltern, Jugendliche und Interessierte mit Podiumsdiskussion.

Mit solch einer Veranstaltung, so der Regionalforumsvorsitzende Martin Sieber, wolle man, „dass Anzeichen von fremdenfeindlichem Verhalten und dazu gehörige Aktivitäten in unserer Region frühzeitig erkannt und umgehend im Keim erstickt werden.“

Diakon Frank Ruffer schilderte, dass in letzter Zeit zunehmend rechtsextremistische und rechtspopulistische Aktivitäten im südlichen Niedersachsen zu beobachten seien. So war vor der Veranstaltung ein rechtsradikales Flugblatt aufgetaucht, in dem es mit Bezug auf deren Titel hieß: „Die Welt soll bunt bleiben – aber der Ambergau bleibt deutsch“.

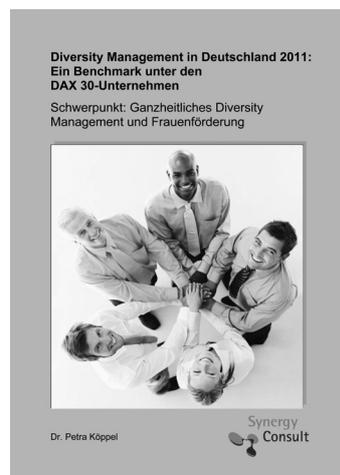
Ruffer: „Lange Zeit hatten wir im Ambergau damit selten zu tun.

Das soll auch in Zukunft so bleiben.“ Deshalb habe man mit der Veranstaltung viele angesprochen, die das genauso sehen.

Auf der Veranstaltung wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Fachleuten darüber informiert, wie rechtes Gedankengut, das oft getarnt daherkommt, erkannt werden muss, um dagegen vorzugehen. Ganz zentral dabei ist Zivilcourage. Giovanni Pollice vom Verein „Mach meinen Kumpel nicht an!“ verwies darauf, dass gerade in ländlichen Regionen Jugendliche durch rechte Aktivitäten gefährdet seien. Deshalb müsse eine wirkungsvolle Präventionsarbeit geleistet werden. Das wird durchaus angepackt. So soll in der Schulordnung der Oberschule Bockenheim eine Extremismusklausel verankert werden, wie die Schulleitung berichtete. Und um der Veranstaltung Nachhaltigkeit zu verleihen und die Präventionsarbeit zu verstetigen, konnten sich Interessierte für die Gründung eines entsprechenden Arbeitskreises anmelden.

VIelfALT IN DER MITTE DER GESELLSCHAFT ANGEKOMMEN

Vergleichende Analyse unter den 30 DAX-Unternehmen



Diversity Management – die Wertschätzung und Nutzung von Vielfalt der Beschäftigten durch das Management – setzt sich in den Unternehmen weiter durch und ist keineswegs eine Modeerscheinung. Zu dieser Einschätzung kommt ein Benchmark (vergleichende Analyse, die in regelmäßigen Abständen durchgeführt wird) der Unternehmensberatung Synergy Consult, der Anfang September veröffentlicht wurde. In Anlehnung an die entsprechenden EU-Richtlinien wird Vielfalt unter den Dimensionen Alter, Behinderung, Geschlecht, Kulturzugehörigkeit, Religion und

sexuelle Orientierung betrachtet. Als zentraler Indikator bzw. Sachverhalt für Diversity Management gilt eine offizielle Stelle für Diversity Management. Diese Anforderung erfüllen 23 der 30 DAX-Unternehmen gegenüber 16 im September 2010. Ein weiterer Indikator ist die Unterschrift unter die Charta der Vielfalt. 22 haben diese Selbstverpflichtung unterzeichnet, 2010 waren es noch 19. Ein dritter Indikator schließlich ist die Teilnahme am Netzwerk „Synergie durch Vielfalt“. Hier liegt die Zahl konstant bei 12. Elf Unternehmen erfüllen alle drei Indikatoren, drei keinen einzigen und 16 einen oder zwei. Die elf Unternehmen, die alle drei Indikatoren erfüllen sind: ThyssenKrupp, BMW, Allianz, BASF, Commerzbank, Deutsche Bank, Deutsche Post, E.ON, Henkel, RWE und Siemens.

Insgesamt kommt das Benchmark zu dem Ergebnis: „Vielfalt ist in der Mitte der Gesellschaft angekommen. Und damit meinen wir nicht die bereits seit langem vielfältige Realität, sondern vielmehr das Bewusstsein darum. Lange hat man sich in Deutschland gesträubt, Pluralität zuzulassen – Ewiggestrige haben sogar mit Begriffen wie ‚deutsche Leitkultur‘ die Illusion genährt, es gebe einheitliche Werte, Vorstellungen und Verhaltensmuster.“

Zu den Motiven für ein Diversity Management heißt es: „Es wird weniger als ‚Minderheitenprogramm‘ oder Erfüllung einer sozialen Verantwortung gesehen, sondern stärker als strategisches Instrument aufgefasst. Als solches gestaltet es eine wettbewerbsfähige Unternehmenskultur mit, welche von den Stärken ihrer MitarbeiterInnen profitiert.“ Das Benchmark kann heruntergeladen werden unter:

www.synergie-durch-vielfalt.de

RECHTSPOPULISMUS ERNST NEHMEN

Ergebnisse des Bundeskongresses von ver.di

Vom 17. bis 24. September 2011 tagte in Leipzig der 3. Ordentliche Bundeskongress der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di). Rund 1.000 Delegierte berieten mehr als 1.300 Anträge.

Verschiedene Anträge setzten sich mit dem Thema Rechtsextremismus und Rechtspopulismus auseinander. Im Antrag „Aktiv gegen Rechtspopulismus“, der vom Gewerkschaftsrat eingebracht und vom Kongress beschlossen wurde, fordert ver.di eine Politik, die die Ängste der Bevölkerung erst nimmt, aber auf Demokratie, Toleranz und Pluralität baut. Innerhalb von ver.di und des DGB soll eine „breite Kampagne gegen Rechtspopulismus auch unter Gewerkschaftsmitgliedern unter

anderem durch Weiterentwicklung der Bildungsarbeit“ angestoßen und geführt werden.

In der Begründung für den Antrag wird darauf verwiesen, dass rechtspopulistische Parteien in Europa stärker geworden sind und auch in vielen Regionen Deutschlands rechtspopulistische Parteien und selbsternannte „Bürgerbewegungen“ aktiv sind. „Diese neuen Parteien/Organisationen geben sich – im Gegensatz zu den ‚alten‘ wie NPD, DVU unter anderem – betont bürgerlich und bodenständig, ja sie geben vor, die wahren ‚Volksparteien‘ zu sein. Auch wenn es die Rechtspopulisten bei uns noch nicht geschafft haben, – mangels geeigneter (charismatischer) Führungspersonlichkeiten

– in den Bundestag zu gelangen: auch bei uns besteht die Gefahr, dass sie es schaffen können!“

In einem anderen Antrag, der beschlossen wurde, wird die Forderung gestellt, „dass in den Betrieben und Einrichtungen gemeinsam mit den Arbeitgebern Vereinbarungen getroffen werden, dass in den Betrieben alles gegen Rassismus und Ausländerfeindlichkeit getan wird“. Die Anträge insgesamt können auf der Seite von ver.di eingesehen werden:

www.verdi.de



Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Liebe Kolleginnen und Kollegen, der neue Aufkleber ist da! Ab sofort könnt ihr ihn in unserer Geschäftsstelle bestellen.



ZUGANG OFT VERBAUT

Jugendliche mit Migrationshintergrund und berufliche Bildung

Am 1. September hat das neue Ausbildungsjahr begonnen. Genaue Daten über das Verhältnis von Bewerbern und Vermittlungen, Ausbildungsbeteiligung etc. liegen noch nicht vor. Aus einzelnen örtlichen Arbeitsagenturen sind aber Meldungen zu hören, wonach es kurz vor Toresschluss noch mehr offene Ausbildungsstellen gab als Bewerber. Diese Gegenüberstellung ist plakativ und signalisiert Entspannung, ist tatsächlich zumeist aber wenig aussagekräftig, da Arbeitsmarktstatistik so einfach nicht funktioniert.

Im letzten Jahr gab es ähnlich positive Nachrichten. Im Ergebnis – so Ingrid Sehrbrock vom Geschäftsführenden DGB-Bundesvorstand im April 2011 – sind im Jahr 2010 über 320.000 Jugendliche in den Warteschleifen und Maßnahmen des so genannten Übergangssystems gelandet. Sie gelten statistisch übrigens als „versorgt“, tauchen also nicht in der Statistik als Suchende auf.

Besondere Schwierigkeiten, in eine berufliche Bildung zu gelangen, haben Jugendliche mit Migrations-

hintergrund. Ablesen lässt sich das an der Ausbildungsbeteiligung (hier bezogen auf Staatsangehörigkeit).

Ausbildungsbeteiligungsquote von Jugendlichen nach Staatsangehörigkeit in Prozent:

Jahr	Deutsche			AusländerInnen		
	insg.	♂	♀	insg.	♂	♀
2007	68,8	79,2	57,9	30,2	33,6	26,8
2008	68,2	77,9	58,0	32,2	35,4	28,9
2009	64,3	72,7	55,7	31,4	33,6	29,1

Daten: Statistische Ämter, Zusammenstellung BIBB: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011 (Die Beteiligungsquote ist der Anteil der Jugendlichen in einer Ausbildung im dualen System an der entsprechenden Altersgruppe.)

Die deutlich geringere Beteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund hat sicherlich viele Gründe – mangelnde Lernbereitschaft zählt nicht dazu. Die Schulabgängerbefragung des Bundesinstituts für Berufliche Bildung (BIBB) 2010 weist aus, dass 58 Prozent der Jugendlichen mit Migrationshintergrund (hier ist der Migrationshintergrund erfasst und nicht die Staatsangehörigkeit) bezogen auf das Jahr 2010 eine duale Ausbildung anstreben, bei den deutschen Jugendlichen sind es 49

Prozent. Befragt ob sie 2010 oder später eine duale Ausbildung anstreben sind es 78 bzw. 68 Prozent. Für die geringere Ausbildungsquote lassen sich die im Schnitt niedrigeren Schulabschlüsse der Jugendlichen mit Migrationshintergrund anführen. Blickt man aber auf den Verbleib Jugendlicher mit und ohne Migrationshintergrund bei gleicher schulischer Bildung, gibt es bemerkenswerte Ergebnisse. Nimmt man aus den Daten der BIBB-Schulabgängerbefragung die Einmündung in eine betriebliche Ausbildung (in Berufen nach dem Berufsbildungsgesetz, BBiG, bzw. der Handwerksordnung, HWO) und die Kategorie „anderer Verbleib, keine vollqualifizierende Ausbildung“ zeigen sich folgende Ergebnisse:

		betriebliche Ausbildung	anderer Verbleib
max. Hauptschule	ohne MH**	30%	51%
	mit MH	26%	59%
mittlerer Abschluss	ohne MH	50%	40%
	mit MH	32%	58%
hoher Abschluss*	ohne MH	55%	24%
	mit MH	47%	37%

*Fachhochschulreife bzw. Hochschulreife

** MH = Migrationshintergrund

Daten: BA/ BIBB-Bewerberbefragung 2010 in: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011

Die Daten belegen, dass bei gleichen

schulischen Abschlüssen Jugendliche mit Migrationshintergrund deutlich weniger in eine betriebliche Ausbildung einmünden als Angehörige der Mehrheitsgesellschaft. Dem entspricht, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund sehr viel eher in keiner der vollqualifizierenden Ausbildungen (neben der betrieblichen Ausbildung sind das die außerbetriebliche Ausbildung nach BBiG und HWO, sonstige Berufsausbildung und Studium) landen.

Insgesamt gibt es Gründe für die geringere Beteiligung an der beruflichen Bildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die mit ihrer Situation als Einwanderer bzw. Kinder von Einwanderern zu tun hat. Die Unterschiede bei den Daten – insbesondere beim Vergleich der Einmündung bei gleichem Schulabschluss – sind derart groß, dass sie nicht ausreichend mit diesen Gründen zu erklären sind. Deshalb spielt auch eine strukturelle Diskriminierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund eine Rolle. Zu der Einschätzung kommt übrigens auch der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Migration und Integration in seinem Bericht aus dem Jahr 2010.

HINDERNISSE BESEITIGEN

Wie der Weg in den Beruf geebnet werden kann

Dass Berufstätigkeit ein ganz entscheidendes Kriterium für die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben darstellt, ist hinlänglich bekannt. Von daher ist es wichtig, junge Menschen aus benachteiligten Familien dabei zu unterstützen, einen Zugang ins Arbeitsleben zu finden. Dabei gibt es verschiedene Hürden zu überwinden. Und es gibt zahlreiche Initiativen auf den verschiedensten Ebenen, die dabei aktiv sind.

Ein Hindernis sind oft mangelnde Kenntnisse über das duale Ausbildungssystem bei den Eltern. Um sie zu informieren gibt es die unterschiedlichsten Ansätze. So veröffentlicht die Bundesagentur für Arbeit regelmäßig Informationsbroschüren, die sich in den verschiedenen Zuwanderersprachen sowohl an die Eltern als auch an die Jugendlichen wenden. Um die Menschen zu erreichen werden Kulturvereine, muslimische Gemeinden, die griechisch-orthodoxe Kirche eingebunden.

Ein anderes Hindernis sind fehlende Netzwerke bei den Zuwanderern. Bei der Einstellung von Azubis werden oft Mikis und Kukis vorrangig

berücksichtigt, Mitarbeiterkinder und Kundenkinder.

Wo dann objektivere Verfahren angewendet werden, etwa Tests, sind die auch nicht immer objektiv. Deshalb drängen Gewerkschaften darauf, diese Tests kulturneutral zu gestalten. Hier haben übrigens Personal- und Betriebsräte durchaus die Möglichkeit, entsprechenden Einfluss zu nehmen.

Das sind Ansätze, die darauf zielen, bei Informationsstand und Tests Gleichheit herzustellen. Ein anderer Weg ist es, als Betrieb aktiv zu werden und auf Jugendliche mit Migrationshintergrund zuzugehen. Für ein solches Vorgehen gibt es seit langem gute Beispiele. So schilderte im Jahr 2001 der Ausbildungsleiter des Automobilzulieferers ZF Sachs bei einer Tagung des DGB Bildungswerks und der Friedrich-Ebert-Stiftung dessen Praxis. Das Unternehmen nimmt Kontakt vorrangig zu Hauptschulen auf, um die SchülerInnen dort zu erreichen. Zwei Jahre vor Schulabschluss können die Jugendlichen ein Praktikum oder eine „Schnupperlehre“ machen. Im Praktikum werden die Jugendlichen dort eingesetzt,

wo es Dinge zu berechnen gibt. Damit wird vermieden, dass mögliche sprachliche Schwierigkeiten in den Vordergrund treten. So haben die Jugendlichen Erfolgserlebnisse. Der Einstellungstest, den es auch gibt, wird als Bestandaufnahme gesehen, um feststellen zu können, wo Förderung sinnvollerweise ansetzen kann. Das Unternehmen hat noch weitere Instrumente installiert – etwa ein Tutorensystem –, um Jugendlichen mit Migrationshintergrund den Weg in die Arbeitswelt zu ebnet. Der Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund lag seinerzeit bereits bei 20 Prozent und entsprach damit der Zusammensetzung der Bevölkerung in der Region.

Informieren und sich aktiv um Jugendliche mit Migrationshintergrund zu bemühen sind nur zwei Ansätze, die es in der Praxis gibt und die vielfach umgesetzt werden. Häufig ist das aber augenscheinlich immer noch zu wenig. Zu oft gibt es Schuldzuweisungen und die Neigung, sich der Verantwortung dadurch zu entledigen, dass die Betroffenen der Obhut von Sozialpädagogen übergeben werden.

SYSTEMATISCHE BENACHTEILIGUNG

Jugendliche mit Migrationshintergrund im Übergangssystem

Jugendliche mit Migrationshintergrund (hier auf Grund der Datenlage ausländische Jugendliche) sind im Übergangssystem zur beruflichen Bildung deutlich häufiger vertreten als deutsche Jugendliche. So sind im Jahr 2008 55,7 Prozent der ausländischen Jugendlichen in der Warteschleife gelandet, von den deutschen Jugendlichen waren es 31,9 Prozent. Nach Durchlaufen des Übergangssystems finden ausländische Jugendliche dann sehr viel seltener als Deutsche einen Ausbildungsplatz im dualen System. Dies sind zwei Ergebnisse der Studie „Notwendig, aber reformbedürftig! Die vorberufliche Bildung für Jugendliche mit Migrationshintergrund“ des Oldenburger Hochschullehrers Gerhard Christe im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. (www.fes.de) Die Untersuchung konstatiert auf Grund solcher Daten eine systematische Benachteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

DGB-Vorstandsmitglied Ingrid Sehrbrock fordert in diesem Zusammenhang, „den Wildwuchs der Warteschleifen“ zu lichten und durch ein transparentes Ausbildungssystem zu ersetzen.

AKTIV +GLEICH BERECHTIGT MIGRATION 10

Setzkasten GmbH, Kreuzbergstraße 56, 40489 Düsseldorf
Postvertriebsstück, Deutsche Post AG, Entgelt bezahlt, 67669

25 JAHRE KUMPELVEREIN

Jubiläumsfeier am 18. November in Düsseldorf

Am 18. November 2011 wird auf dem Betriebshof der Rheinbahn in Düsseldorf-Heerdt gefeiert. Der Kumpelverein wird 25. Erwartet werden viele Gäste, zum Beispiel Ilse Brusis, von 1982 bis 1990 Mitglied im Geschäftsführenden Bundesvorstand des DGB. In ihre Amtszeit fiel die Gründung des Kumpelvereins und sie wurde die erste Vorsitzende. Später – von 1990 bis 2000 – war Ilse Brusis Ministerin in der nordrhein-westfälischen Landesregierung. Ein anderer Gast ist aktuell Ministerin: Angelica Schwall-Düren, Nordrhein-Westfalens Ministerin für Bundesangelegenheiten, Europa und Medien. Schließlich ist auch

Günter Wallraff eingeladen und eine Reihe von Überraschungsgästen. Es wird mit den Gästen diskutiert und gemeinsam auf 25 Jahre erfolgreiche Arbeit zurückgeblickt. Und es werden Pläne für die Zukunft geschmiedet. Aber nicht nur: Es gibt zu Essen (Leckerer von der Gans) und Musik, zum Beispiel von der Schäl Sick Brass Band (für Nicht-Rheinländer: Schäl Sick ist die rechte Rheinseite). Wir werden alle Förderer und Unterstützer persönlich dazu einladen. Also, falls noch nicht geschehen, Termin vormerken!
Giovanni Pollice,
Vorstandsvorsitzender

5 JAHRE AGG

Ein Knackpunkt: Verbandsklage

Vor fünf Jahren – im August 2006 – trat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft. Grundlage sind verschiedene EU-Richtlinien, die in nationales Recht umgesetzt werden müssen. Deutschland hat sich lange gesträubt, dem Folge zu leisten und wurde erst auf Druck der EU aktiv. Das Gesetz hat zum Ziel, Benachteiligungen wegen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Welt-

anschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern und zu beseitigen. Diese Kriterien sind abschließend. Das heißt: Alles, was nicht unter diese Merkmale zu fassen ist, fällt nicht in den Regelungsbereich des AGG. In den vergangenen fünf Jahren haben sich 11.300 Menschen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) gewandt und um Hilfe ersucht. Laut ADS bezogen sich jeweils rund

Neue Fördermitglieder

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
der Verein „Mach meinen Kumpel nicht an!“ hat weitere Fördermitglieder. An dieser Stelle heißen wir alle herzlich Willkommen und bedanken uns sehr für ihre Unterstützung.
Nachfolgend die Namen:

1. Hüseyin Aydin, IG Metall Gewerkschaftssekretär, Vorstand Frankfurt/Main
2. Antonino Nicolosi, IG BCE, Betriebsrat Heidelberg Cement-Werk, Hannover
3. Jochen Schmidt, ver.di, Referent SPD Landesverband NRW, Düsseldorf
4. Martin Sieber, IG BCE, Vorsitzender Regionalforum, Bockenem
5. Aleksander Soric, Düsseldorf

Um die erfolgreiche Arbeit des Vereins fortzusetzen, brauchen wir Eure finanzielle und ideelle Unterstützung!

In Form einer Fördermitgliedschaft (Mindestbeitrag 36€ im Jahr) als auch durch eine Spende. Sowohl der Förderbeitrag als auch Spenden an den Verein können steuerlich abgesetzt werden. Selbstverständlich wird von uns eine Spendenquittung ausgestellt.

Durch die Werbung weiterer Förderer, durch das Tragen des Stickers, durch aktives Eintreten für Gleichberechtigung, gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft.

Wir sind für jeden Beitrag dankbar!

Vielen Dank, Giovanni Pollice, Vorstandsvorsitzender

ein Viertel der Fälle auf Diskriminierung wegen einer Behinderung oder wegen des Geschlechts, je ein Fünftel auf Alter und ethnische Herkunft, 4,5 Prozent entfielen auf das Merkmal sexuelle Identität und 5,5 Prozent auf Religion oder Weltanschauung. Die ADS kann die diskriminierende Institution – Vermieter, Restaurantbetreiber, Arbeitgeber etc. – zwar ansprechen und um eine Einigung ersuchen, aber nicht selbst juristisch aktiv werden.

Die von Arbeitgebern anfangs prognostizierte Klagewelle ist im Übrigen ausgeblieben. An den Arbeitsgerichten ist nur ein geringer Teil der verhandelten Fälle AGG-relevant. Das hängt unter anderem mit der Konstruktion des Gesetzes zusammen. Laut AGG können Betriebsräte und im Betrieb vertretene Gewerkschaften in der privaten Wirtschaft und in Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten gegen Regelungen oder Praktiken, die gegen die Bestimmungen des AGG verstoßen, beim Arbeitsgericht auf Unterlassung klagen. Dies gilt nicht bei der Durchsetzung individueller Ansprüche von Diskriminierungsopfern. Diese Unterlassungsklage kann deshalb die Möglichkeit einer Verbandsklage nicht ersetzen. Denn diskriminierte ArbeitnehmerInnen wagen meist nicht, in einem bestehenden Arbeitsverhältnis gegen ihren Arbeitgeber zu klagen. Gewerkschaften – wie auch die Leiterin der ADS, Christine Lüders – fordern deshalb nach wie vor ein Recht auf Verbandsklage.

FILM DES MONATS

Arbeit ohne Lohn? Ausbeutung ohne Entschädigung?

Im Juni 2009 startete das Deutsche Institut für Menschenrechte das zunächst auf drei Jahre angelegte Projekt „Zwangsarbeit heute - Betroffene von Menschenhandel stärken“. Es wird in Kooperation mit der Stiftung „Erinnerung, Verantwortung und Zukunft“ durchgeführt. Das Projekt will die Möglichkeiten der von Menschenhandel oder von extre-

men Formen der Arbeitsausbeutung Betroffenen erweitern. Das bedeutet zum Beispiel, dass sie ihre Rechtsansprüche auf Lohn und Entschädigung gegenüber den Tätern und Täterinnen sowie ihre Ansprüche nach dem Opferentschädigungsgesetz tatsächlich durchsetzen können.

Im Rahmen des Projekts entstand der Film „Arbeit ohne Lohn? Ausbeutung ohne Entschädigung?“ Darin kommen eine Reihe Expertinnen und Experten zu Wort, darunter Petra Follmar-Otto, Leiterin der Abteilung „Menschenrechtspolitik Inland/Europa“ beim Deutschen Institut für Menschenrechte und Frank Schmidt-Hullmann, Leiter der Abteilung Internationales und Europäische Baupolitik beim Bundesvorstand der IG BAU. Sie beschreiben die Situation in Deutschland.

Deutsches Institut für Menschenrechte (Hrsg.)
Berlin 2010, DVD
Kurzfilm, Laufzeit 12 Minuten

www.migration-online.de/medienvorleih

IMPRESSUM:

HERAUSGEBER

Mach meinen Kumpel nicht an! e.V.

VORSTAND

Giovanni Pollice, IG BCE
Leo Monz, DGB Bildungswerk
Volker Roßbocha, DGB
Bernd Vallentin, ver.di
Holger Vermeer, IG BAU

VERANTWORTLICH

für den Inhalt: Giovanni Pollice

KOORDINATION

Dr. Klaudia Tietze

REDAKTION

Bernd Mansel
Medienbüro Arbeitswelt, Berlin

FOTOS

IG BCE, Kumpelverein

ZUSCHRIFTEN/KONTAKT

Mach meinen Kumpel nicht an! e.V.
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Tel.: 0211-4301 193
E-Mail: info@gelbehand.de

PRODUKTION

Setzkasten GmbH, Düsseldorf
Internet: www.setzkasten.de
Tel.: 0211/4080090