



Diskriminierung im Kontext Arbeit

Praxisfallsammlung und Handlungsempfehlungen

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Impressum

Herausgeberin

IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung

VIA Bayern e.V. – Verband für Interkulturelle Arbeit

Landwehrstraße 22

80336 München

Tel.: +49 (0)89 41 90 27 28

Fax: +49 (0)89 41 90 27 27

www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung



Autor*innen

Hamado Dipama, Johanna Frank, Tina M. Garway, Tülay Güner, Tarek Jabi, Hanan Kadri,
Maria Oikonomidou, Dr. Nora Ratzmann, Yaiza Rojas Matas, Eliza-Maimouna Sarr

Redaktion

Elena Drame, Sophia Garczyk, Tina Lachmayr, Andreas Merx, Stefan Wickmann

Layout

Designbüro Petra Bähner, www.petrabaehner.de

Fotos

iStock

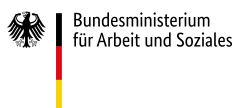
Druck

Printzipia, Würzburg

Stand 2021

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



In Kooperation mit:



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



**Bundesagentur
für Arbeit**

Inhalt

Inhaltsverzeichnis	3
Vorwort	4
1. Einleitung	6
2. Beispiele aus der Praxis	8
2.1. Kleine und mittlere Unternehmen	8
2.2. Bereich Arbeitsverwaltung	20
2.3. Bereich Kommunen	26
3. Handlungsempfehlungen	34
3.1. Spezifische Handlungsempfehlungen für Unternehmen	35
3.2. Spezifische Handlungsempfehlungen für die Arbeitsverwaltung	36
3.3. Spezifische Handlungsempfehlungen für die kommunale Verwaltung	37
3.4. Allgemeine Handlungsempfehlungen	38
4. Beteiligte Projekte	40
4.1. Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“	40
4.2. Das Projekt „Faire Integration“	40
5. Mitwirkende IQ Teilprojekte	42
6. Literaturverzeichnis	44

Vorwort

„Jeder Mensch in Deutschland hat ein Recht auf eine diskriminierungsfreie Arbeits- und Lebenswelt.“

Unsere Gesellschaft ist eine Arbeitsgesellschaft. Arbeit ist für Menschen zum einen zentrale Einkommensquelle. Zum anderen hängt der soziale Status maßgeblich von der beruflichen Stellung ab. Arbeitserfahrungen sind ein Kernstück unserer Identität. In der Folge sind wir im Arbeitskontext auch besonders anfällig für Erfahrungen von Benachteiligung, Herabwürdigung und Ausgrenzung.

Einem besonders hohen Risiko für Diskriminierung ausgesetzt und in Folge dessen von prekärer Beschäftigung sehr häufig betroffen sind Frauen, ethnische Minderheiten, Angehörige nicht-christlicher Religionen, People of Color (PoC), LGBTQIA+-Angehörige sowie Menschen mit psychischer und physischer Beeinträchtigung.

Aber auch für nicht im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannte große Gruppen sozial Benachteiligter lassen sich gruppenbezogene Diskriminierungen im Arbeitskontext nachweisen. Es ist daher nicht überraschend, dass die meisten Anfragen (41 %) bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes das Arbeitsleben betreffen (ADS 2019).

Was tun? Wie reagieren? Wie vorbeugen? Mit diesen Fragen sind Betroffene, Beratungsstellen und Teilprojekte der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung sowie der Qualifizierungsmaßnahmen und nicht zuletzt Migrant*innenselbstorganisationen tagtäglich konfrontiert.

Mit der vorliegenden Publikation wollen wir diesen Fragen auf den Grund gehen, Antworten geben und Strategien für den Umgang mit Diskriminierung am Arbeitsplatz aufzeigen.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ setzt sich seit vielen Jahren für verbesserte Chancen auf dem Arbeitsmarkt für Menschen mit Migrationsgeschichte ein. Diese Publikation ist in Zusammenarbeit mit den IQ Teilprojekten im Bereich Faire Integration sowie im Bereich Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung entstanden. Sie ist sowohl Erfahrungsbericht unserer Beratungsstellen als auch eine Handreichung und enthält Empfehlungen zur Verbesserung der Einstiegs- und Teilhabemöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt.

Deshalb richtet sich die Publikation an zentrale Arbeitsmarktakteur*innen, wie Arbeitsverwaltungen, Kommunen und Unternehmen, sowie staatliche Akteur*innen, Beratungsstellen, Gewerkschaften und soziale Dienste im Bereich Arbeitsmarktintegration.

Fakt ist, es besteht Handlungs- und Verbesserungsbedarf zum Schutz vor Diskriminierung. Das zeigt auch die Vielzahl der in den letzten Jahren gerichtlich ausgetragenen Konflikte um Diskriminierung am Arbeitsplatz. Gleichzeitig gibt es eine zunehmende Gegenmobilisierung von rechtsgerichteten Strömungen aus Gesellschaft und Politik gegen Gleichstellungsanstrengungen. Deshalb ist es fundamental wichtig, Diskriminierungserfahrungen ans Licht zu bringen, den Betroffenen eine Stimme zu geben und Handlungsoptionen aufzuzeigen. Denn jeder Mensch in Deutschland hat ein Recht auf eine diskriminierungsfreie Arbeits- und Lebenswelt.

Ihnen und allen, denen diese Publikation in der Praxis an die Hand gegeben wird, wünschen wir viel Erfolg und Beharrlichkeit bei diesem so wichtigen Handlungsfeld!

Tina Lachmayr

Leitung IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung

Felix Litschauer

Projektleiter IQ Support Faire Integration

1. Einleitung

Eingewanderte und ihre Nachkommen¹ tragen wesentlich zu Deutschlands wirtschaftlichem Wohlstand bei. Das Wirtschaftswunder nach dem Zweiten Weltkrieg wäre nicht ohne Gastarbeiter*innen möglich gewesen.

Heute sind es vor allem Migrant*innen, die in systemrelevanten Berufen überproportional vertreten sind. Mit ihren Potenzialen und ihren Kompetenzen erhöhen sie die Vielfalt am Arbeitsmarkt und decken die Lücken in manchen Bereichen ab, wo es an Arbeitskräften mangelt.

Die Hürden im Kampf um Zugangsmöglichkeiten zu Bildung und Arbeitsmarkt sind jedoch für Menschen mit Migrationsgeschichte in Deutschland hoch. Sie sind zum Beispiel wesentlich häufiger von Arbeitslosigkeit, von prekären Arbeitsverhältnissen oder von gering bezahlter Arbeit trotz guter Qualifikation betroffen. Die Corona-Krise hat dies verschärft (vgl. IAB 2021). Laut OECD (2020) fiel der Anstieg der Arbeitslosigkeit in Deutschland zu 34 Prozent auf Beschäftigte ohne deutschen Pass.

Die hohen Corona-Infektionszahlen in einigen großen Schlachtbetrieben haben die Aufmerksamkeit auf die katastrophalen Arbeits- und Unterbringungsbedingungen der zumeist osteuropäischen Arbeitnehmer*innen gelenkt. Ausbeutung ist auch in Deutschland in einigen Berufszweigen existent. Möglich wird dies durch falsche Stundenzettel, Werkverträge und Gewerbescheine für Scheinselbstständige, die somit keinem Tarifvertrag unterliegen, oder die Auslagerung der Beschäftigungsverhältnisse an Subunternehmen.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ mit seinen Beratungsstellen im Bereich Arbeitsrecht (Faire Integration) sowie Interkulturelle Öffnung und Antidiskriminierung berichtet schon lange vor der Corona-Pandemie über Hürden

und ausbeuterische Missstände bei ihren Ratsuchenden am Arbeitsmarkt sowie auch hinsichtlich Benachteiligungen in öffentlichen Einrichtungen, Organisationen und Institutionen. Die Anfragen werden immer komplexer und gehen bis hin zu menschen- und arbeitsrechtlichen Verstößen, was auf die steigende Prekarisierung in der Gesellschaft und am Arbeitsmarkt zurückzuführen ist.

Vor diesem soziopolitischen Hintergrund möchten wir mit dieser Publikation durch **Fallbeispiele aus der Beratungspraxis der IQ Teilprojekte** die vielschichtigen Probleme verdeutlichen, die sich im Bereich KMU (kleine und mittlere Unternehmen) für die betroffenen Arbeitnehmer*innen ergeben.

Diskriminierung findet jedoch nicht nur im Erwerbsleben statt, sondern auch in Behörden und Ämtern (ADS 2017b: 248ff). Somit flossen auch **Fälle aus den Bereichen Arbeitsverwaltung und Kommune** in die Publikation ein.

Zu den Einzelfällen wurden **konkrete Handlungsempfehlungen** erarbeitet sowie zusammenführende allgemeine Handlungsempfehlungen formuliert.

Das Ziel ist nicht die Anklage einzelner Institutionen oder Mitarbeitenden, sondern das Aufzeigen von Entwicklungsbedarf im Bereich antidiskriminieren des Handelns auf gesamtgesellschaftlicher Ebene.

1 In dieser Publikation verzichten wir bewusst auf die Verwendung des Begriffes „Menschen mit Migrationshintergrund“. Das Konzept „Migrationshintergrund“ ist in den vergangenen Jahren verstärkt in die Diskussion geraten. Kritisiert wird zum einen, dass der Begriff nichts über die Lebensrealitäten von Menschen aussage und die statistische Erfassung zu komplex sei (vgl. Mediendienst Integration 2020). Dazu basiert diese Kategorie auf einer Fremdzuschreibung und wird von vielen Menschen aus der so definierten Bevölkerungsgruppe, die z.T. schon seit einer oder zwei Generationen in Deutschland leben, als grundsätzlich ausgrenzend und „zu Fremden machend“ abgelehnt. In politischen Debatten ist der Begriff häufig negativ mit einer starken defizit- und problemorientierten Berichterstattung verbunden und wird daher oft als stigmatisierend wahrgenommen.

Weiterhin kann der Begriff die tatsächliche Heterogenität und Intersektionalität innerhalb der so definierten Gruppen nicht wirklich abbilden. Er gilt darüber hinaus als wenig geeignet, Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen umfassend und systematisch zu erheben, da bspw. die Rassismuserfahrungen der dritten Generation nicht erfasst werden können, die per Definition keinen Migrationshintergrund hat.

Als Alternativen werden insbesondere auch von Migrant*innenorganisationen Begriffe wie „Menschen aus Einwandererfamilien“ oder „Menschen mit Migrationsgeschichte“ genannt. Die Fachkommission der Bundesregierung zu den Rahmenbedingungen der Integrationsfähigkeit plädiert für den Begriff **„Eingewanderte und ihre (direkten) Nachkommen“**. Für die Operationalisierung solcher Kategorien z.B. in Personaldatenerhebungen in Verwaltungen oder im Mikrozensus 2021 wurde bisher keine alternative neue Definition entwickelt.

Weiterführende Informationen

- Projekt „Vielfalt entscheidet“ zur Erhebung von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsdaten (2018)
- Glossar der Neuen Deutschen Medienmacher*innen (2019)
- Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.) (2019): Ein Zeitfenster für Vielfalt. Chancen für die interkulturelle Öffnung der Verwaltung, Bonn.
- Fachkommission der Bundesregierung zu den Rahmenbedingungen der Integrationsfähigkeit (2020): „Gemeinsam die Einwanderungsgesellschaft gestalten. Bericht der Fachkommission der Bundesregierung zu den Rahmenbedingungen der Integrationsfähigkeit“, S. 218.

2. Beispiele aus der Praxis

2.1. Kleine und mittlere Unternehmen

Diskriminierung kommt in nahezu allen Bereichen der Arbeitswelt vor. Zum Teil befinden sich bereits in den Stellenausschreibungen diskriminierende Elemente, oder es werden diskriminierende Auswahlkriterien für das Bewerbungsverfahren herangezogen.

Von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt sind besonders Menschen mit Migrationsgeschichte bedroht und betroffen (vgl. Wegschaidt 2018). Sie sind oftmals nur gering beschäftigt und stoßen bei der Suche nach einem Arbeitsplatz auf große Hürden. Vielfach werden sie unmittelbar von Vorgesetzten, Kolleg*innen, aber auch der Kundschaft rassistisch angefeindet. Oftmals handelt es sich hierbei um ein „Ausnutzen“ ihrer Unsicherheiten im Sprachgebrauch und ihrer Unkenntnis über geltendes Recht und Hürden in der Durchsetzbarkeit dieser Rechte.

Wer die eigenen Rechte nicht kennt und aufgrund sprachlicher Barrieren nicht in der Lage ist, die vorgelegten Arbeitspapiere vollumfänglich zu beurteilen, läuft verstärkt Gefahr in ein prekäres Arbeitsverhältnis zu geraten. Die Betroffenen werden beispielsweise nur unterhalb des Mindestlohns bezahlt, das Recht auf Urlaub wird ihnen abgesprochen, sie müssen zahlreiche Überstunden ableisten. Die Liste der Verstöße gegen geltendes Arbeitsrecht, die in den Beratungsstellen besprochen werden, ist lang.

Im Folgenden werden Beispiele für Diskriminierung durch Arbeitgeber*innen dargestellt und aufgezeigt, welche Konsequenzen dies für Betroffene hat.

A)



Aufgepasst auf Arbeitsverträge bei Arbeitnehmerüberlassungen

Herr A. arbeitet seit über einem Jahr als Vollzeitkraft in einem Zeitarbeitsunternehmen. Nachdem er im ersten Jahr gemäß seinem Arbeitsvertrag in Vollzeit beschäftigt wird, kommt es nun aufgrund schlechter Auftragslage immer wieder vor, dass er nur 10 bis 15 Tage im Monat eingesetzt wird. Das Unternehmen begründet dies damit, dass derzeit nicht genügend Aufträge vorlägen. Herr A. solle aber weiterhin stets erreichbar und leistungsbereit sein. Man werde sich bei ihm melden, sobald es wieder Arbeit für ihn gäbe. Das Unternehmen bezahlt Herrn A. nur nach den tatsächlichen Einsatzzeiten, sodass Herr A. in den Monaten, in denen er nur 10 bis 15 Tage eingesetzt wird, entsprechend wenig verdient und seine Lebenshaltungskosten nicht bestreiten kann. In diesen Monaten steht in den Lohnabrechnungen unter den (nicht von Herrn A. verschuldeten) einsatzfreien Zeiten der Vermerk „unentschuldigt gefehlt“.

In den Monaten, in denen er nicht seinen vollen Lohn erhält, wendet sich Herr A. an die Arbeitsagentur, schildert seine Lage und bittet um Unterstützung. Die dortigen Sachbearbeiter*innen teilen Herrn A. mit, dass kein Anspruch auf Arbeitslosengeld I bestehe, da er einen Arbeitsvertrag als Vollzeitkraft habe. Auch den Einwand, dass er nicht immer Vollzeit eingesetzt werde und aus diesem Grund nicht den vollen Lohn erhalte, lassen die Sachbearbeiter*innen nicht gelten. Denn solange ein Arbeitsvertrag bestehe, könne kein Arbeitslosengeld I ausbezahlt werden. Außerdem habe Herr A. laut Lohnabrechnungen unentschuldigt gefehlt, sodass die Situation selbst verschuldet sei. Herr A. versucht zu erklären, dass dies nicht stimme, findet jedoch kein Gehör mit seinem Anliegen.



Rechtliche Einordnung

Auch einsatzfreie Zeiten müssen bezahlt werden, wenn sie nicht selbst verschuldet sind. Fehlende Aufträge fallen in das Betriebsrisiko. Da Herr A. stets leistungsbereit und erreichbar war, hat er Anspruch auf seinen vollen Lohn (Annahmeverzugslohn, § 615 BGB). In einem solchen Fall hat eine Person Anspruch auf Arbeitslosengeld I (wenn die Voraussetzungen vorliegen) und zwar trotz eines Arbeitsverhältnisses. Nämlich dann, wenn der Arbeitgeber keinen oder zu wenig Lohn zahlt.



Handlungsempfehlungen für den konkreten Fall

Mitarbeiter*innen der Arbeitsagentur sollten **über die Rechtslage** (§ 157 Abs. 3 S. 1 SGB III) **aufgeklärt werden und bestehende fachliche Weisungen kennen**². Denn auch wenn das Arbeitsverhältnis noch weiter besteht, können Arbeitnehmer*innen sich bei der Arbeitsagentur arbeitslos melden und Arbeitslosengeld beantragen. § 157 Abs. 1 SGB III sagt zwar aus, dass der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht, solange jemand Arbeitsentgelt erhält oder beansprucht.

Hier gibt es jedoch nach § 157 Abs. 3 Satz 1 SGB III eine Ausnahme:

„Soweit der Arbeitslose die genannten Leistungen (Arbeitsentgelt im Sinne des § 115 des Zehnten Buches) tatsächlich nicht erhält, wird das Arbeitslosengeld auch für die Zeit geleistet, in der der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht.“

² Siehe: Bundesagentur für Arbeit (2016): Fachliche Weisungen Arbeitslosengeld – Drittes Buch Sozialgesetzbuch. Online unter: www.arbeitsagentur.de/datei/fw-sgb-iii-157_ba015164.pdf (Zugriff am 17.05.2021).

B)

Es ist nicht erforderlich, dass das Arbeitsverhältnis wegen des Zahlungsverzugs des Arbeitgebers gekündigt sein muss, um Arbeitslosengeld zu bekommen. Der Agentur für Arbeit muss aber belegt werden, dass kein Lohn gezahlt wurde.

Zudem sollten die Mitarbeiter*innen so sensibilisiert werden, dass sie diskriminierungskritischer sind und nicht automatisch den Arbeitgebenden Glauben schenken, ohne den Sachverhalt weiter zu verfolgen. Auch könnten die Mitarbeiter*innen darauf hingewiesen werden, dass es nicht glaubhaft ist, dass Arbeitnehmer*innen regelmäßig bis zu zwei Wochen im Monat unentschuldig fehlen, ohne dass Arbeitgeber*innen dagegen etwas unternehmen (Abmahnung, Kündigung etc.).

In den Behörden müssten außerdem Ansprechpersonen bestimmt werden, die von Kund*innen kontaktiert werden können, wenn Mitarbeitende der Behörde, trotz Verweis auf die Rechtslage, sich weigern, den Anspruch der Ratsuchenden anzuerkennen.



Herr S. aus dem EU-Ausland arbeitet seit mehreren Jahren für eine mittelständische Baufirma, die Gebäude grundsaniert. Parallel zu seiner regulären Arbeitsstelle fragt ihn sein Arbeitgeber im Laufe des Jahres 2018, ob er zusätzlich für ein größeres Bauprojekt ein paar Männer finden könne, die Herrn S. bei den Sanierungsarbeiten eines anderen Bauprojektes unterstützen könnten. Es handele sich dabei um zwei größere Gebäude. Er solle als Vorarbeiter die zu findenden Männer einweisen, die Arbeiten überwachen und auch die Löhne vorstrecken. Die vorgestreckten Kosten würden ihm dann erstattet werden.

Herr S. fragt daraufhin bei Freunden und Familienmitgliedern nach, ob diese bei der Sanierung der Gebäude mitarbeiten würden. Fünf Männer erklären sich dazu bereit. Mit diesen fünf Männern geht Herr S. jeden Tag auf die Baustellen und saniert die Gebäude. Um die fünf Männer bezahlen zu können, muss er sich über eigene Kreditkarten sowie über Freunde und Familie Geld beschaffen. Insgesamt entsteht ihm hierdurch eine Schuldensumme in Höhe von ca. 9.000 €.

Zudem erhält er ab Januar 2019 für seine reguläre Arbeitsstelle über mehrere Monate hinweg teilweise zu wenig oder gar keinen Lohn, wobei er am Ende jeden Monats regelmäßig in das Büro seines Arbeitgebers gebeten wird und dort einen „gelben Zettel“ unterschreiben muss.

Als er nicht mehr in der Lage ist, sich weiteres Geld zur Auszahlung der anderen fünf Arbeiter zu leihen, sucht er das Gespräch mit seinem Arbeitgeber und bittet ihn, seinen Lohn sowie die über ihn bereits vorgestreckten Löhne der fünf Männern zu erstatten, damit sie weiterarbeiten können.

Im selben Gespräch verlangt er zusätzlich seinen seit Januar 2019 noch ausstehenden Lohn aus der regulären Arbeitsstelle.

Der Arbeitgeber verweigert jegliche Zahlung. Seinen vorherigen Lohn habe er ihm bereits ausbezahlt, dies würden die gelben Quittungen belegen, die er jedes Monatsende unterschrieben habe. Für das zusätzliche Bauprojekt und die fünf Arbeiter sei Herr S. selbst zuständig, immerhin habe er selbst die Arbeiter angeheuert und sei auch für ihre Bezahlung selbst verantwortlich. Er sei ohne Auftrag seitens der Firma tätig geworden und könne daher von der Firma keine Zahlungen erwarten. Nachdem der Ratsuchende durch die Beratungsstelle Faire Integration umfassend über seine rechtlichen Möglichkeiten aufgeklärt wird, wird das Arbeitsverhältnis beendet.

Seit Juli 2019 kämpft er nun gerichtlich dafür, seine Ansprüche und Arbeitsrechte gegenüber seinem damaligen Arbeitgeber durchzusetzen. Bisher leider vergeblich. Teilweise ist dies auch bedingt durch die eingeschränkte Arbeitsbereitschaft des zuständigen Gerichtes aufgrund der Corona-Pandemie.

Rechtliche Einordnung

Der Arbeitgeber verstößt klar gegen das geltende Arbeitsrecht, indem er seinen Mitarbeiter nicht bezahlt. Er setzt seinen Arbeitnehmer unter Druck und lässt diesen Lohnzahlungen quittieren, die in Wirklichkeit nicht erfolgt waren. Er nutzt das Unwissen des Ratsuchenden über die geltenden Gesetze und Rechte sowie die sprachlichen Defizite aus, um sich selbst einen Vorteil zu verschaffen.

Der Arbeitgeber täuscht Herrn S. vor, dieser würde für den Betrieb arbeiten, setzt ihn jedoch in Wirk-

lichkeit als einen selbstständigen Unternehmer ein, ohne ihn zuvor darüber aufgeklärt zu haben.

Durch die fehlende Aufklärung ist es Herrn S. nicht möglich, die ihm auferlegte Position und die ggf. daraus folgenden rechtlichen Konsequenzen richtig zu beurteilen. In der Baubranche sind solche Fälle, wie auch die Fälle von Scheinselbstständigkeit, nicht selten anzutreffen. Insgesamt mangelt es an regelmäßigen Kontrollen vor Ort und insbesondere auf den Baustellen.

Handlungsempfehlungen für den konkreten Fall

Es bedarf einer **verstärkten Kontrolle** durch die Behörden der Zollverwaltung. Zudem müssten **flächendeckende, unabhängige Beratungsstellen** bzw. Beratungsangebote für Betroffene zur Verfügung gestellt werden.

Darüber hinaus sollten die Arbeitnehmer*innen verstärkt über ihre Rechte und Pflichten informiert werden: Was ist in Deutschland erlaubt, was nicht, wie verbindlich sind mündliche Absprachen?



Ohne Antidiskriminierung keine Diversität

Ein mittelständisches Unternehmen wendet sich mit der Bitte an ein IQ Teilprojekt, bei der Beendigung von Teamkonflikten zu unterstützen. Im Zuge des Fachkräftemangels habe man sich um ausländische Mitarbeitende bemüht, deren Einstellung nun aber zu Streit im Betrieb geführt habe.

Die neuen Mitarbeitenden verlangten zu viel und seien teils frech. Außerdem würden sie den rauen Ton des Handwerks nicht verstehen und bei jedem Witz „die Rassismuskarte“ ziehen.

Man habe sich im Betrieb von der Einstellung „bunter Kollegen“ erhofft, dass diese neue Kundschaft gewinnen würden, indem sie beispielsweise durch Übersetzungen die Kommunikation erleichterten. Schließlich hätten die Betriebsinhabenden verstanden, dass Interkulturalität wichtig sei und gehofft, dass „die Neuen“ diese mitbringen würden.

Auf die Nachfrage, was denn das „Frechsein“ ausgemacht habe, berichtet der Betriebsinhaber, es sei mehrfach beim Mittag Türkisch und Arabisch gesprochen worden. Außerdem hätte ein Kollege einen Ort zum Beten eingefordert. Wo käme man denn hin, wenn alle am Arbeitsplatz beten würden, dann bliebe die Arbeit ja immer liegen. Außerdem sei Religion ja eine Privatsache. Man habe ohnehin mit den „Flüchtlingskollegen“ zu viel zu tun, die würden ständig fehlen und machten so viel administrative Arbeit nötig.

Hinsichtlich des rauen Tons wird nach einer Rückfrage erläutert, dass sich nun mehrfach ein Kollege beschwert habe, weil Witze über Afrikaner*innen gemacht worden seien, beispielsweise dass er doch mit der Hitze klarkommen müsse, schwere Geräte allein tragen könne, weil er „affenstark“ sei. Man

habe ihm diesbezüglich erklärt, dass diese Art von Witzen eben Teil des Handwerks und das gemeinsame Scherzen Teil des Zusammentreffens unterschiedlicher Kulturen seien, und ihm geraten, einfach wegzuhören, wenn er sich gestört fühle. Der Kollege gehe ihm mittlerweile auf die Nerven mit seiner ständigen „Rassismuskarte“. Er habe ihm deutlich gemacht, wenn das so weitergehe, müsse er ihn abmahnen.

Rechtliche Einordnung

Rechtlich gesehen ist die Religionsausübung und damit das Abhalten von Gebeten geschützt, da sie darüber hinaus in der Dauer einer Zigarettenpause gleichkommen. Rassistische Witze sind ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot gemäß AGG. Bei Kenntnis von diskriminierendem Verhalten besteht eine Handlungspflicht der Arbeitsgebenden zu deren Unterbindung. Das Maßregelungsverbot des § 16 AGG verbietet Benachteiligungen wegen einer Beschwerde gegen Diskriminierung. Das AGG verpflichtet Arbeitsgebende zur Bekanntmachung des AGG und der Einrichtung einer Beschwerdestelle.

Handlungsempfehlungen für den konkreten Fall

Eine „Rassismuskarte“ gibt es nicht. Mitarbeitende und Personalverantwortliche sollten **Beschwerden über Diskriminierungen ernstnehmen** und wiederholt zu Antidiskriminierung geschult werden, um Diskriminierungen erkennen zu können. Darüber hinaus sollten Räume und Ressourcen für den Austausch geschaffen werden, um der Belegschaft die Möglichkeit zu geben, **Diskriminierungen zu erkennen**, zu reflektieren, Strukturanpassungswünsche zu benennen und Diskriminierungen

abzubauen. Dem Betroffenen sollte die Möglichkeit zu Gesprächen und Unterstützung angeboten werden. Den Diskriminierungen durch Mitarbeitende ist durch angemessene Maßnahmen zu begegnen, die z.B. ein Mitarbeitendengespräch, aber nötigenfalls auch eine Abmahnung bedeuten können.

Hilfreich könnte auch die Erstellung eines Plans (im Sinne von Netzwerkarbeit, der Einbindung von IQ Teilprojekten etc.) zur Unterstützung von Menschen mit Fluchterfahrung sein, da diese unter Umständen noch stark in behördliche Prozesse eingebunden sind, und um sicherzustellen, dass hier auch der Betrieb selbst entlastet werden kann.

Ein „**Code of Conduct**“ oder Leitbild zu entwickeln, kann dabei helfen. **Antidiskriminierung als Querschnittsaufgabe** benötigt Fachkompetenz und Ressourcen. Daher ist eine systematische, **diskriminierungssensible und vielfaltsorientierte Organisationsentwicklung** empfehlenswert. Die Mitarbeitenden sollten vorbereitet werden, dass Vielfalt nicht nur aus Gründen der Chancengerechtigkeit und Wettbewerbsfähigkeit erstrebenswert ist, sondern eben auch Veränderungen mit sich bringt, die auch im Konfliktfall gewinnbringend sind.

Diversifizierungsprozesse im Betrieb brauchen **Strategien** (mit zeitlichen, finanziellen und personellen Ressourcen und Unterstützung der Leitung) und Fachwissen im Bereich Antidiskriminierung. Neue „vielfältige“ Mitarbeitende verlassen das Unternehmen häufig, und zwar angesichts mangelnder betrieblicher Strategien zum Umgang mit Diversität und hieraus mitunter resultierenden Diskriminierungserfahrungen und Konflikten im Unternehmen (denen wiederum durch Diversity Management, Antidiskriminierungsmaßnahmen und Beschwerdemanagement entgegengewirkt werden könnte).

Das AGG verlangt in § 13 die Einrichtung einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle und ein entsprechendes Beschwerdemanagement. Einzelnen Mitarbeitenden diese Aufgabe ohne Fachwissen und Ressourcen zu übergeben, ist nicht nachhaltig und hilfreich, da dies zu Überlastung der entsprechenden Personen führen kann und einen korrekten und angemessenen Umgang mit Beschwerden gefährdet.



D)

Diskriminierung beim Betriebsübergang

Herr H. ist über zwei Jahre lang in einem Familienbetrieb als Paketzusteller angestellt. Das Unternehmen geht in dieser Zeit durch Rechtsgeschäfte insgesamt fünf Mal auf einen anderen Inhaber über, weswegen Herr H. fünf Mal einen Betriebsübergang durchläuft. Jedoch wird das vorherige Arbeitsverhältnis jeweils durch einen Aufhebungsvertrag beendet, wobei jegliche Ansprüche seitens des Arbeitnehmers erlöschen und dieser in einem neuen Arbeitsverhältnis in der Probezeit neu beginnt.

Herr H. verdient pro Stunde 9,30 Euro (was dem damaligen Mindestlohn entspricht) und arbeitet 40 Stunden pro Woche, exklusive unbezahlter Überstunden. Er liefert 200 bis 230 Pakete am Tag aus, woraus ca. drei bis vier Überstunden täglich folgen. Die Überstunden sind durch eine interne Zeiterfassung nachvollziehbar. Herr H. berichtet, dass er und seine Kollegen wie Sklaven behandelt werden. Zudem musste der Arbeitgeber, nach Angaben von Herrn H., jeden Monat mehrmals gebeten werden, ihnen ihr Gehalt auszuzahlen. Die Zahlung erfolgte kontinuierlich verspätet.

Schließlich wird Herr H. fristlos gekündigt. Als Grund wird eine fehlende Krankschreibung genannt, die Herr H. jedoch fristgemäß per Einschreiben an den Arbeitgeber gesandt hatte. Darüber hinaus werden von seinem letzten Gehalt 770 Euro abgezogen, aufgrund eines Arbeitsunfalls während seines Einsatzes. Die Haftung für einen Unfall oblag dem Arbeitgeber, da es vertraglich nicht anders definiert wurde. Der Arbeitgeber sandte Herrn H. Aufnahmen von dem geschädigten Auto zu, die hier als Beweis für den entstandenen Schaden dienen sollten. Herr H. allerdings widersprach, da es sich bei dem abgebildeten Auto nicht um das Unfallauto handelte.

Herr H. versucht wiederholt, den Sachverhalt mit dem Arbeitgeber zu klären. Während den Gesprächen reduziert dieser Herrn H. mehrfach auf seinen kulturellen Hintergrund und versucht, ihn durch Druckaufbau von der Durchsetzung seiner Rechte abzuhalten. Am Ende droht der Arbeitgeber mit einer Abschiebung. Seine Drohung erfolgt unter der Zeugenschaft eines Beraters.

Der Anwalt von Herrn H. macht schlussendlich einen Anspruch in Höhe von circa 5.500 Euro geltend. Die Summe ergibt sich aus den geleisteten Überstunden, Nachtzuschlägen und abgolgten Urlaubstagen des letzten Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitgeber zahlt 4.000 Euro und gibt an, diese Zahlung aufgrund eigener Kulanz zu tätigen.

Rechtliche Einordnung

Es wurden arbeitsrechtliche Zahlungen unterlassen. So muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Urlaub, Überstunden und Zuschläge vergüten. Darüber hinaus ist auch eine Diskriminierung feststellbar (AGG § 1: Merkmal rassistische Gründe bzw. ethnische Herkunft).

Der Arbeitgeber ließ Herrn H. die Aufhebungsverträge unterschreiben, obwohl Herr H. die Folgen seiner Unterschrift nicht abschätzen konnte. Dies ist grundsätzlich rechtskonform, fußt jedoch auf der Tatsache, dass Herr H. sich nicht über seine Rechte im Klaren war. Der Arbeitgeber nutzte die Hilflosigkeit des Arbeitnehmers wiederkehrend aus, um daraus Profit machen zu können.

Ferner stellte die Akzentuierung der Herkunft und des kulturellen Hintergrundes von Herrn H. eine, zwar nicht strafrechtlich relevante, aber diskriminierende Handlung dar. Die Androhung einer

E)

Abschiebung war ebenfalls eine Form von Diskriminierung, die auf die Vulnerabilität des Arbeitnehmers setzte mit der Annahme, dass Herr H. über seine Rechte und etwaige unterstützende Strukturen nicht im Bilde war.



Handlungsempfehlungen für den konkreten Fall

Im **Integrationsprozess** sollte ein verstärkter Fokus auf die **Aufklärung über Rechte** (insb. Arbeitsrecht) erfolgen sowie auf die Bekanntmachung von Beratungs- und Unterstützungsstrukturen. So könnte gewährleistet werden, dass Rechtsansprüche geltend gemacht werden (wie zum Beispiel Lohnfortzahlung und Urlaub etc.).



Arbeitsplatz ab vom Schuss

Zwei Frauen mit Migrationsgeschichte erhalten auf Empfehlung ihres Bekanntenkreises Arbeitsstellen in der Catering-Abteilung eines Klinikums. Sie sollen für die Zubereitung dreier Mahlzeiten für Patient*innen zuständig sein. In den Arbeitsverträgen wird eine Arbeitszeit von 6:00 bis 17:00 Uhr inklusive einer Pausenzeit von insgesamt drei Stunden vereinbart. Für die Pausen steht den Mitarbeiter*innen ein Sozialraum zur Verfügung, in dem jedoch nur ein einzelner Tisch sowie mehrere Stühle stehen. Aufgrund der dezentralen Lage des Klinikums ist es den Mitarbeiter*innen unmöglich, sich während ihrer Pausenzeiten um private Angelegenheiten zu kümmern. Ihre einzige Möglichkeit, sich von der anstrengenden Arbeit zu erholen, ist der Aufenthalt im genannten Sozialraum.

Die beiden Frauen berichten von ungerechter Arbeitsaufteilung: Kolleg*innen mit Migrationsgeschichte müssen die größeren Stationen mit 50 bis 65 Patient*innen übernehmen, während die deutschen Kolleg*innen für die kleineren Stationen mit 30 Patient*innen zuständig sind. Das Gleiche gilt für die Stationen mit schwerkranken Patient*innen, die sich nicht selbstständig versorgen können. Diese Patient*innen werden nur von Personen mit Migrationsgeschichte betreut.

Mangels entsprechender Sprachkenntnisse können die beiden Frauen nicht angemessen für ihre Rechte eintreten oder sich über die Arbeitsbedingungen beschweren. Sie haben zudem Angst, weil ihre Anstellung beim Klinikum über einen Werkvertrag durch eine Leiharbeitsfirma erfolgte. Außerdem gibt es Unklarheiten bei der Auszahlung des vereinbarten Urlaubsgeldes.



Rechtliche Einordnung

Der Werkvertrag besteht zwischen dem Klinikum und dem mit dem Catering beauftragten Subunternehmen. § 631 BGB regelt die Vergütungspflicht im Rahmen des Vertragsverhältnisses zwischen Werkvertragsunternehmen (hier: Catering-Unternehmen) und dem Werkvertragsbesteller (hier: Klinikum).

Die beiden Frauen wurden über ein Subunternehmen eingestellt (§ 29 Abs. 1 Satz 1 BeschV – Werkverträge). Das Sub- bzw. Werkunternehmen ist verpflichtet, die erbrachten Leistungen sowie auch Lohnfortzahlungen im Falle von Krankheit und Urlaub auszus zahlen (Entgeltfortzahlungsgesetz), wie es auch in den Arbeitsverträgen vereinbart wurde. Das Problem hier ist, dass das Klinikum nicht Vertragspartner der Arbeitnehmerinnen ist. Somit ist es nicht für seine „Randbelegschaft“ zuständig, da keine rechtliche Beziehung vorliegt³.



Handlungsempfehlungen für den konkreten Fall

Eine **Gleichbehandlungsstelle und/oder Beschwerdemanagementstelle** sollte im Krankenhaus eingerichtet werden. Zudem müssten die

Arbeitszeiten angepasst und die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes kontrolliert werden. Für die Mittagspause sollten geeignete Erholungsmöglichkeiten zur Verfügung gestellt werden. Darüber hinaus sollten flächendeckend **erstsprachliche Beratungsstellen** eingerichtet werden, damit Betroffene besser beraten werden können.

3 Weiterführende Informationen:

- Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung (Hrsg.) (2014): Werkverträge als Instrument zum Lohndumping, Brühl/Rheinland. Online unter: https://www.hsbund.de/SharedDocs/Downloads/2_Zentralbereich/20_Referat_W/Publikationen/30_Schriften_AIV/Band_20.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Zugriff am 05.05.2021).
- IG Metall (2015): Zwölf Fragen – zwölf Antworten zum Thema Werkvertrag. Online unter: <https://www.igmetall.de/service/ratgeber/zwoelf-fragen--zwoelf-antworten-zum-thema-werkvertrag> (Zugriff am 14.05.2021).

F)



Belästigung am Arbeitsplatz

Frau B. wird nach eigenständiger Bewerbung auf eine Pflegeposition in einem Senior*innenheim eingestellt. Sie betreut bzw. pflegt zwei männliche Patienten für jeweils vier Stunden am Tag. Die darüberhinausgehende Betreuungszeit der beiden Patienten übernehmen zwei männliche Arbeitskollegen (Wechselmodell). Einer der Kollegen vermittelt Frau B. nachdrücklich, sie könne doch etwas Kurzes, wie einen Rock, anziehen, mit der Begründung, einer der Patienten würde sich darüber freuen. Außerdem betont er, dass dieser Patient immer zufriedener sei, wenn sie ihn zum Abschied küssen würde. Diese „älteren“ Patienten würden sowieso nur von weiblichen Altenpflegerinnen gepflegt werden wollen. Frau B. reicht bei ihrer Personalabteilung eine schriftliche Beschwerde ein. Der Ausgang der Beschwerde ist unbekannt.



Rechtliche Einordnung

Der Diskriminierungsschutz des AGG erstreckt sich auch auf das Verbot jeder Form von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, d.h. „[...] ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt

oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“ (§ 3 Abs. 4 AGG)⁴.



Handlungsempfehlungen für den konkreten Fall

Das gesamte Personal sollte **Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** besuchen. Vorgesetzte sollten den Mitarbeitenden klar und deutlich vermitteln, dass die beschriebenen Verhaltensweisen sexistisch sind, nicht zu einem professionellen Pflegeverständnis gehören und im Heim nicht geduldet werden. Zudem könnten Fortbildungen zur wertschätzenden Distanz angeboten und ein gemeinsamer Verhaltenskodex zum Umgang mit Bewohner*innen entwickelt werden.

⁴ Weiterführende Informationen:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2020): Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Leitfragen für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte, 7. Auflage, Berlin.



AGG Kirchenklausel diskriminiert konfessionslose Bewerber*innen

Als sich ein Mann auf die Stelle „Klimacheck und Umweltmanagement“ bei der Evangelisch-Lutherischen Kirche bewerben möchte, stellt er in einem Telefonat Fragen zur Stelle und ob die in der Ausschreibung genannte Kirchenzugehörigkeit ein Ausschlusskriterium für Bewerber*innen ohne Konfession bzw. Kirchenzugehörigkeit darstelle. Dies wird bejaht und mit der Vorgabe begründet, dass das Personal in der Öffentlichkeitsarbeit Mitglied in einer Amtskirche sein müsse. Außerdem habe das etwas mit „Corporate Identity“ zu tun, so wörtlich. Auf die Nachfrage, warum ein Klimaschutzmanager einer Kirche verpflichtend Mitglied in einer solchen Glaubensgruppe sein müsse, kommen keinerlei weitere Erklärungen.

Der Mann geht davon aus, dass die Stelle durch staatliche Mittel unterstützt wird (nationale Klimaschutzinitiative bzw. Kommunalrichtlinie), die aus Steuermitteln generiert werden. Er fühlt sich wegen seiner Konfessionslosigkeit diskriminiert, da eine Stelle, welche durch staatliche Mittel ermöglicht wird, allen Bürger*innen offenstehen müsse, nicht nur exklusiv Kirchenmitgliedern.

Er ist der Meinung, es habe nichts mit Wertevorstellungen, Philosophien oder Überzeugungen zu tun, die den Zielen der evangelischen Kirche entgegenstehen. Es gehe ausschließlich um die Bewahrung der Schöpfung, eben ganz im Sinne der Kirche. Warum sollte also diese Arbeit nur jemand ausführen können, der Angehöriger einer Kirche ist?

Der Betroffene bittet um Beratung und Unterstützung, wie gegen diese Ungleichbehandlung vorgegangen werden kann. Die Anfrage wird an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes weitergeleitet. Die konkreten Empfehlungen sind in den Handlungsempfehlungen weiter unten aufgelistet.



Rechtliche Einordnung

Die Einschränkung auf die Bewerbung von Personen, die einer christlichen Kirche angehören, ist gemäß § 9 AGG Abs. 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zulässig. Allerdings gilt das Selbstbestimmungsrecht der Kirchenklausel im AGG bei Bewerbungsverfahren nur eingeschränkt.

Neben einer Beschwerde gem. § 13 AGG an die Beschwerdestelle des Arbeitgebers gibt es die Möglichkeit, Schadensersatz und Entschädigung wegen Diskriminierung gem. § 15 Abs. 1 (Schadensersatz) und 2 (Entschädigung) AGG geltend zu machen und die Ablehnung im Streitfall durch ein Gerichtsverfahren überprüfen zu lassen. Da der Betroffene noch nicht Teil des Betriebs ist, kann er sich an die Gewerkschaft wenden oder beim Arbeitsgericht klagen. Einen Anspruch auf den Arbeitsplatz sieht das AGG nicht vor (vgl. § 15 Abs. 6 AGG).

Das Bundesarbeitsgericht hat übrigens in einer Entscheidung mit einem ähnlichen Sachverhalt die Anwendbarkeit von § 9 Abs. 1 AGG grundsätzlich abgelehnt (BAG, Urt. v. 25.10.2018, Az.: 8 AZR 501/14)⁵.

⁵ siehe Bundesarbeitsgericht (2018): Benachteiligung wegen der Religion – Entschädigung. Pressemitteilung Nr. 53/18. Online unter: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/8-azr-501-14/> (Zugriff am 20.05.2021).

Das Bundesarbeitsgericht hatte sich in seiner Entscheidung auf eine von ihm erbetene Vorabentscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) gestützt. Nach der Entscheidung des EuGH ist zu prüfen, „ob die von der betreffenden Kirche oder Organisation aufgestellte berufliche Anforderung im Hinblick auf dieses Ethos aufgrund der Art der fraglichen Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt ist“ (EuGH 17. April 2018 - C-414/16 - [Egenberger] Rn. 61). „Wenn es zu einem Rechtsstreit kommt, muss eine solche Abwägung [...] von einer unabhängigen Stelle und letztlich von einem innerstaatlichen Gericht überprüft werden können“ (EuGH 17. April 2018 - C-414/16 - [Egenberger] Rn. 53).



Handlungsempfehlungen für den konkreten Fall

Möglich wäre, sich vorab zu informieren, inwieweit die Religionszugehörigkeit für die berufliche Anforderung oder die Umstände ihrer Ausübung wesentlich ist. Wenn die Religionszugehörigkeit für die Ausübung der Stelle keine Rolle spielt, ist der Zurückweisungsgrund rechtswidrig. Mit der Unterstützung eines Rechtsanwaltes könnte der Betroffene eine Klage beim Arbeitsgericht einreichen, um **Schadensersatz bzw. eine Entschädigung wegen Diskriminierung gem. § 15 Abs. 1-2 AGG** rechtlich geltend zu machen.



2. Beispiele aus der Praxis

2.2. Bereich Arbeitsverwaltung

Die öffentliche Arbeitsvermittlung ist die zentrale Akteurin bei der Unterstützung und Vermittlung in Arbeit und damit verbunden öffnet sie wichtige Zugangswege zu Teilhabe am beruflichen und am gesellschaftlichen Leben.

Diskriminierungsschutz in der öffentlichen Arbeitsvermittlung ist daher von großer Relevanz. Sie arbeitet an Schlüsselstellen mit besonders hohen Diskriminierungsrisiken und mit Menschen, die z.B. aufgrund ihrer Herkunft, ihres Aussehens, ihres Geschlechts und ihres sozialen Status besonders von Diskriminierung betroffen sind.

Eine erfolgreiche Integration aller Kund*innen in den Arbeitsmarkt kann nur gelingen, wenn die Bedarfe und Bedürfnisse im Beratungs- und Vermittlungsprozess erkannt, Benachteiligungen ausgeschlossen und die Förderung von Chancengleichheit als Ziel gesehen wird. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig zu identifizieren, wie es gelingen kann, Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung zu erkennen, sie zu reduzieren und den vorhandenen Diskriminierungsschutz auszubauen.

Im Bereich der deutschen Arbeitsverwaltung kann sich Diskriminierung bei den Institutionen der Bundesagentur für Arbeit (wie Jobcenter oder Agenturen für Arbeit) so auswirken, dass eine Beratung oder Vermittlung qualitativ schlechter erfolgt oder eine Leistung nicht oder nicht adäquat gewährt wird. Die Gründe hierfür sind vielfältig und reichen von individuellen Vorbehalten der Mitarbeitenden über institutionelle Rahmenbedingungen wie z.B. der Steuerung nach Kennzahlen (vgl. ADS 2017c) bis hin zu internen Verwaltungsvorschriften.

Ein Beispiel hierfür ist die interne Arbeitshilfe zur „Bekämpfung von bandenmäßigem Leistungsmissbrauch im spezifischen Zusammenhang mit der EU-Freizügigkeit“, welche im Verdacht steht, in ihrer Auslegung Menschen aufgrund ihrer Herkunft und/oder ihres Geschlechts zu diskriminieren (vgl. Kleine Anfrage an den deutschen Bundestag 2021).

Ansätze, Diskriminierungsrisiken innerhalb der Bundesagentur für Arbeit (BA) zu reduzieren, bestehen bspw. in Form der seit 2007 existierenden Strategie des „Diversity Managements“, welche eine „systematische Weiterentwicklung bereits bestehender Konzepte der BA und Bestandteil des Prinzips der Chancengleichheit sowie der Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) [ist]“ (Bundesagentur für Arbeit 2010).

Allerdings legt die „momentane Implementierungsbilanz der Diversitätsstrategie [...] eine Vielfaltspolitik der Befriedung nahe: durch kleinteiliges, deklarativerisches Handeln, dem Abhaken von Maßnahmen im Bereich Diversitätsmanagement wird eine wirkliche Veränderung der Verwaltungskultur, die tiefgehende Alltagsrassismen beseitigt, abgewendet“ (Ratzmann 2018: 3).

Maßnahmen der BA wie Schulungs- und Qualifizierungsangebote in den Bereichen Vielfalt und Antidiskriminierung wirken oft nur punktuell, da es ein standardisiertes, bundesweites Schulungskonzept zu Antidiskriminierung seitens der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit bisher nicht gibt.

Im Folgenden werden Beispiele für Diskriminierung aus dem Bereich der öffentlichen Arbeitsverwaltung dargestellt, die exemplarisch für strukturelle Praktiken betrachtet werden können.

A)



Berufsorientierung nachhaltig unterstützen

Eine junge Frau stellt sich ihrer Berufsberaterin mit dem Wunsch vor, Medizin zu studieren. Bisher verfügt sie über einen mittleren Schulabschluss (Realschule) mit sehr guten Noten.

Auf Nachfrage berichtet sie, dass ihre Familie vor vielen Jahren geflüchtet sei und außer ihr keine Person einen gesicherten Aufenthalt besitze. Sie habe daher viel Verantwortung innerhalb der Familie, aber auch für sich selbst getragen.

Ihre Familie könne ihr zwar nicht die wichtigen Informationen zur schulischen und universitären Bildung in Deutschland vermitteln, unterstütze wohl aber ihren Traumberuf Ärztin. Ferner berichtet sie von Stress, unter dem sie nun stehe, einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz zu finden, weil das Jobcenter sie und ihre Familie wiederholt kontaktiere. Ihre Familie sei im Leistungsbezug des Jobcenters und sie werde immer wieder aufgefordert, an ihrem Einstieg in den Arbeitsmarkt mitzuwirken.

Die Berufsberaterin erwidert, dass Medizin ja tatsächlich auch ein sehr anspruchsvolles Studium sei und die Kundin ja nur über einen Realschulabschluss verfüge. Außerdem habe sie mit dem Kopftuch ohnehin im medizinischen Bereich eigentlich keine Chancen, allein schon der Hygiene wegen. Sie fragt die Kundin, ob sie denn wenigstens bereit sei, das Kopftuch abzunehmen, dann könne man zumindest überlegen, ob sie sich nicht beispielsweise auf eine Stelle als Medizinisch-technische Assistentin bewerben wolle. Dort würden bereits mehr Menschen wie sie arbeiten. Sie sei ja eine kluge junge Frau und zur Unterstützung ihrer Familie sei es sicher hilfreich, wenn sie bald ein Einkommen habe.

Zwar sei ein Ausbildungsgehalt zunächst niedrig, aber ein Studium bringe gar kein Gehalt und dauere zudem sehr lang. Am Ende des Gespräches bedankt sich die Ratsuchende, nimmt aber keinen weiteren Termin der Berufsberatung mehr wahr.



Rechtliche Einordnung

Ein allgemeines Verbot des Zugangs zu Arbeit mit Kopftuch verstößt gegen das AGG, sofern keine sachliche Rechtfertigung vorliegt. Hygieneargumente sind bisher nicht als solche hingenommen worden (ArbG Berlin 28.03.2012 – 55 Ca 2426/12). Wer sichtbare religiöse Symbole wie eine jüdische Kippa oder ein islamisches Kopftuch trägt, verstößt nicht gegen eine Arbeitsrichtlinie (Privatwirtschaft als Arbeitgebende). Grundsätzlich bedarf es vielmehr einer Einzelfallprüfung zur Funktion der*des Angestellten, die ihr*sein persönliches Verhalten berücksichtigt. § 9 AGG erlaubt Religionsgemeinschaften und ihren Einrichtungen teilweise, Bewerber*innen auszuschließen, die der Religionsgemeinschaft nicht angehören, wenn die Tätigkeit oder Umstände der Ausübung in einem Zusammenhang mit dem religiösen Auftrag der Organisation stehen („verkündungsnaher Bereich“).



Handlungsempfehlungen für den konkreten Fall

Die Arbeitsmarktinstitutionen der Jugendberufsagentur (JBA) und des Jobcenters arbeiten hier gegeneinander, da die Absicht, eine leistungsbeziehende Person schnell in ein Arbeitsverhältnis zu vermitteln (Auftrag der Jobcenter), der Absicht, eine nachhaltige und adäquate Bildung und Arbeitsmarktintegration zu ermöglichen (Auftrag der JBA), zuwiderlaufen kann. →

B)

Um ein optimales Vermittlungsergebnis erreichen zu können, wäre ein **Zusammenwirken der Behörden** wünschenswert. Das erfordert mehr zeitliche Ressource und einen niedrigeren Vermittlungsdruck durch Kennzahlen.

Die Kundin könnte zudem dahingehend unterstützt werden, indem (finanzielle) **Fördermöglichkeiten** aufgezeigt werden, bspw. im Rahmen von Mentoring- und Akademiker*innen-Netzwerken. Der Blick sollte auf ihre Ressourcen gelenkt werden, die sie auf der Flucht, bei der Unterstützung ihre Familie, aber auch dem sehr guten Realschulabschluss bewiesen hat.

Das Kopftuch sollte nicht ohne Thematisierung durch die Kundin angesprochen werden, aber es sollte Unterstützung geboten werden, falls diesbezüglich Sorgen geäußert werden. Es sollte zudem darauf hingewiesen werden, dass **religionsbezogene Diskriminierung rechtswidrig ist**, statt eine Aufforderung auszusprechen, das Kopftuch abzulegen. Die Kundin kann weiterführend an eine Antidiskriminierungsberatung verwiesen werden. Dort können Diskriminierungserfahrungen aufgrund des Kopftuches besprochen und begleitet werden.

Fehlende Qualifikationsanerkennung und Dequalifizierung

Eine Vertreterin der Diakonie berichtet, dass ihren polnischen Klientinnen mit einem mittleren Bildungsniveau oft ein Job als Reinigungskraft angeboten wird.

Sie betreute unter anderem eine Frau mit einer Ausbildung als Bankkauffrau in Polen, die dort in einer Bank gearbeitet hatte. Mittlerweile lebt sie in Berlin und besitzt die deutsche Staatsbürgerschaft. Zu Beginn ihrer Zeit in Deutschland lernte die EU-Bürgerin die deutsche Sprache im Rahmen eines Integrationskurses und arbeitete nebenbei in einem Minijob. Nach erfolgreicher Absolvierung des Kurses auf B1-Sprachniveau begab sie sich auf Arbeitssuche. Nachdem jene EU-Bürgerin ihrer Arbeitsvermittlerin ihre beruflichen Vorstellungen geschildert hatte, bekam sie die Rückmeldung: „Nee, gar nicht, du bist Putzfrau“. Sie erhielt fünf Vermittlungsvorschläge als Reinigungskraft, trotz einer Intervention der Beratungsstelle, mit der Begründung, dass eine Vermittlung in den Arbeitsmarkt vorrangig sei. Während des Prozesses wurde sie nicht darüber in Kenntnis gesetzt, dass sie Zeugnisse beziehungsweise berufliche Vorqualifikationen aus Polen in Deutschland anerkennen lassen kann.

Ein ähnliches Schicksal blieb einer EU-Bürgerin mit einem Pädagogik-Studium im Heimatland dank des Einsatzes ihres Arbeitsvermittlers erspart. Bevor sie bei ihm vorsprach, hatte sie bereits eine kleine Odyssee hinter sich: Mehrere Jahre zuvor wurde durch ihre Arbeitsvermittlerin ein Antrag beim Berliner Senat auf Anerkennung ihres Abschlusses als Lehrerin gestellt, der abgelehnt worden war. Die damals mit dem Fall betraute Kollegin im Jobcenter hatte deshalb den Antrag an eine andere Stelle weitergeleitet, mit der Rückfrage, ob die Qualifikation zumindest als Erzieherin anerkannt werden könnte.

Es kam keine Rückmeldung, und der Fall wurde nicht weiterverfolgt. Der neue Arbeitsvermittler sah dies zufällig Jahre später im Datenstammblatt seiner Klientin, da diese einen Antrag auf Umschulung gestellt hatte. Er bat telefonisch beim Berliner Senat um Auskunft und erhielt innerhalb kurzer Zeit die Anerkennung der Qualifikation als Erzieherin – ein Beruf, in dem zu dieser Zeit Fachkräfte gesucht wurden. Nach sechs Jahren im Leistungsbezug konnte die EU-Bürgerin schlussendlich in einem ihrer Grundausbildung benachbarten Tätigkeitsfeld aktiv werden.



Rechtliche Einordnung

Den Vorgaben der Bundesagentur für Arbeit zufolge sollen Arbeitssuchende individuell beraten, unterstützt und entsprechend ihrer Fähigkeiten in Arbeit vermittelt werden (Grundsatz des Förderns). Allerdings gibt es in der Praxis zwei größere Hürden: Zum einen erschwert die Rigidität des deutschen Arbeitsmarktes die adäquate Beschäftigung von EU-Bürger*innen. Fehlen formale Qualifikationen (beispielsweise, weil ausländische Berufsabschlüsse nicht anerkannt sind), ist eine Arbeitsaufnahme oft nicht möglich. Obwohl immer wieder die Übertragbarkeit von Fähigkeiten propagiert wird, entspricht dies nur selten den Realitäten am Arbeitsmarkt, auf dem ohne formalen Abschluss in der Regel nur Helfertätigkeiten aufgenommen werden können. In den Worten eines Jobcenter-Mitarbeiters werden „nicht anerkannte Qualifikationen oft mit keiner Qualifikation gleichgesetzt.“

Zum anderen kommt die Beratungstätigkeit aufgrund des hohen Volumens an Kund*innen zu kurz: Mitarbeitende aus Jobcentern bezeichneten ihren Arbeitsalltag häufig als „Massenabfertigung“, mit einem neuen Kunden alle fünf Minuten. Dies kann zu sogenannten „Drehtüreffekten“ führen. Aufgrund

des Drucks, bestimmte Quoten der Arbeitsmarktintegration zu erreichen und eingekaufte (Weiterbildungs- und Qualifizierungs-)Maßnahmen zu besetzen, werden Klient*innen teils in Sprachkurse „abgeschoben“ oder in eine beliebige Tätigkeit vermittelt, um nicht mehr in der Fallstatistik zu erscheinen – auch wenn sie dadurch nicht nachhaltig in den Arbeitsmarkt integriert werden und gegebenenfalls nach kurzer Zeit wieder beim Jobcenter vorsprechen müssen.



Handlungsempfehlungen für den konkreten Fall

Arbeitsvermittler*innen sollten sehr gut informiert werden, wie bei der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen vorzugehen ist, und kompetenzorientiert beraten und vermitteln. Die geschilderten Fallkonstellationen zeigen ferner das Problem des zu bewältigenden Arbeitsvolumens in vielen Jobcentern auf. Momentan werden vielen ausländischen Klient*innen zuerst mehrmonatige Deutschkurse verordnet, oder sie werden in Helfertätigkeiten gedrängt, um sie aus den Fallstatistiken verschwinden zu lassen. Mehr Zeit und Flexibilität, um sich mit einem Fall auseinander setzen zu können, wären hier notwendig – ganz der Devise „**Qualität statt Quantität**“ in der Beratung und Vermittlung folgend. Die Fälle werfen nicht zuletzt das Thema der diskriminierenden oder stigmatisierenden Haltungen auf, denen zum Beispiel durch **strukturell verankerte interkulturelle Schulungen** und Abfragen interkultureller Kompetenzen bei Einstellungsverfahren begegnet werden könnte. Wie ein Vertreter des Jobcenters prägnant zusammenfasste, ist es schwierig eine einfühlsame Beratung zu Berufsvorstellungen durchzuführen, wenn Berater*innen im Vorhinein eine abwertende Haltung gegenüber bestimmten Kund*innengruppen einnehmen.



Leistungsverweigerung trotz Rechtsspruch von EU-Bürger*innen

Eine EU-Bürgerin folgte ihrem Mann (einem Drittstaatler), der in Deutschland mithilfe eines DAAD-Stipendiums studierte. Dieser war zum Zeitpunkt dieses Gespräches beruflich tätig. Die EU-Bürgerin selbst betreute zu Hause ihr Kleinkind. Als sie nach Deutschland zog, war sie bereits schwanger und fand deshalb, so ihre Worte, keine Arbeit.

Da sie aufgrund eines fehlenden Arbeitsverhältnisses auch keine Krankenversicherung hatte, stellte sie im Jobcenter einen Antrag auf Leistungen des SGB II. Nach zwei Wochen erhielt sie vom Jobcenter Unterlagen mit vielen offenen Fragen, unter anderem, welcher beruflichen Tätigkeit sie in Deutschland nachgehen wolle. Sie versuchte darzulegen, dass sie derzeit aufgrund der Schwangerschaft im achten Monat nicht arbeitsfähig sei. Danach hörte sie etwa sechs Wochen nichts. Der EU-Bürgerin lief allerdings die „Zeit davon“, da sie zu diesem Zeitpunkt bereits hochschwanger war.

Eine Beratungsstelle half ihr, einen Platz im Krankenhaus für die Entbindung inklusive Kostenübernahme zu finden. Zu diesem Zeitpunkt konnte sie nicht über ihren Ehemann versichert werden, da die Behörden ihre Heirat (im Ausland, vor der Umsiedlung nach Deutschland) ohne entsprechende Heiratsurkunde nicht anerkennen wollten. Nach insgesamt circa drei Monaten erhielt die EU-Bürgerin ein Schreiben vom Jobcenter, dass sie nicht antragsberechtigt sei, da sie zum Arbeiten nach Deutschland eingereist sei. Ihre Bilanz: „Wenn sie [das Jobcenter] nicht wollen, dann machen sie alles Mögliche, um nicht zu müssen [...]. Wenn du deine Rechte nicht weißt, dann sagen sie: Hast du gearbeitet? Nein, dann kein Jobcenter.“



Rechtliche Einordnung

Im Regelfall sind, bis auf wenige Ausnahmen, EU-Bürger*innen mit Arbeitnehmer*innen-Status, oder wenn selbstständig tätig, anspruchsberechtigt für Sozialleistungen. Im hier geschilderten Fall gründet sich das Aufenthaltsrecht der EU-Bürgerin auf ihren Status als Partnerin eines Arbeitnehmers und nicht, wie vom Jobcenter dargestellt, als Arbeitssuchende – um sie dann, darauf berufend, vom Sozialleistungsbezug auszuschließen.

In der Praxis kommt es in deutschen Jobcentern immer wieder zu Sozialleistungsausschlüssen von EU-Bürger*innen, die einen Rechtsanspruch auf Arbeitslosengeld (ALG) II haben. Dies ist häufig auf die Komplexität der Rechtslage zurückzuführen und damit verbundenen Wissenslücken bei den Mitarbeitenden der Jobcenter. Generell ist in vielen Jobcentern das Auftreten von Abwehrmechanismen und der Leistungsverweigerung zu beobachten. Laut einer Kurz-Umfrage des Wohlfahrtsverbandes Caritas (mit 122 Migrationsberatungsstellen für Unionsbürger*innen innerhalb Deutschlands) gab es in 50 % der vorliegenden Fälle keine Prüfung von Leistungsansprüchen sowie in 25 % der Fälle eine fehlerhafte Bewertung des Arbeitnehmerstatus.

Aber auch EU-Bürger*innen, die ein Arbeitsverhältnis nachweisen können, werden in der Praxis oft Leistungen verwehrt. In der Regel wird hier die Rechtmäßigkeit ihres Arbeitsverhältnisses angezweifelt und beschieden, dass es sich um eine untergeordnete Tätigkeit handelt. Laut einem Urteil des Europäischen Gerichtshofes zum Arbeitnehmerstatus (EUGH, Urteil vom 04.02.2010 - Genc, C-14/09) bedarf es allerdings keiner Mindeststundenzahl, um ein Arbeitsverhältnis zu begründen. Das Urteil spricht von einer nicht völlig unerheblichen Tätigkeit, die mindestens nach Mindestlohn entlohnt

wird, sowie schriftlichem Arbeitsvertrag und der Gewährleistung arbeitsrechtlicher Mindeststandards wie Krankengeld oder bezahltem Urlaub. In der Praxis kommt es jedoch vor, dass die Geringfügigkeitsgrenze anders definiert wird: Auch wenn das Gerichtsurteil 5,5 Stunden wöchentliche Arbeitszeit und 175 Euro Gehalt für ausreichend hält, lehnen Jobcenter teils nicht-sozialversicherungs-pflichtige Tätigkeiten unter 450 Euro, oder unter 10 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit, pauschal ab.



Handlungsempfehlungen für den konkreten Fall

Aufgrund der komplexen Rechtslage bei EU-Bürger*innen kommt es häufig zur Ablehnung von Leistungsanträgen, die später in Entscheidungen eines Sozialgerichtes nachträglich positiv entschieden werden. Dem könnte durch **systematische und regelmäßige Rechtsschulungen** begegnet werden. Ferner könnten **Spezial-Teams für die Gruppe der EU-Bürger*innen** in Erwägung gezogen werden, die Fachkenntnisse über die komplexen Fallkonstellationen mitbringen würden.

Darüber hinaus wirft der geschilderte Fall die Frage von Stereotypisierungen auf, die sich in Ermessungsentscheidungen von Mitarbeitenden widerspiegeln können. Beispielsweise problematisiert eine qualitative Erhebung innerhalb Berlins⁶, ob insbesondere weibliche Mitarbeitende teils ihre Welt-sicht und von ihnen gelebte Normen der Geschlechterrollen und -gerechtigkeit in ihre Arbeit einfließen lassen. Mehrere Interviews suggerierten, dass einige Arbeitsvermittler*innen den Anspruch und das

Familienbild einiger Klientinnen aus (süd-)osteuro-päischen Heimatländern und der Türkei kritisch hinterfragten, wenn diese sich primär als Haus-frauen und Mütter sahen. Insgesamt schienen Frauen mit kleinen Kindern das Narrativ der sozialen Hängematte zu bedienen: Sie kämen nach Deutsch-land, um das soziale Sicherungssystem zu nutzen, und nicht, um zu arbeiten.

Solche negativen Zuschreibungen sind schwer auf-zubrechen. EU-Bürger*innen geraten immer wieder unter den Generalverdacht des versuchten Sozialbe-truges, vor allem, wenn sie aus osteuropäischen Hei-matländern stammen. Dazu bedarf es nicht nur eines positiveren gesamtgesellschaftlichen Diskurses, der der These der Zuwanderung in die Sozialsysteme kritisch begegnet. Auch müssten Konzepte der interkulturellen Schulungen in Jobcentern über-dacht werden. Einzelne Tagesschulungen reichen nicht, um Denkweisen nachhaltig zu verändern.

In diesem Kontext wären **regelmäßige Supervisio-nen und anderweitige Reflexions- und Aus-tauschformate (wie Hospitationen)** sinnvoll so-wie **verpflichtende Schulungen**, auch für Mitar-beiter*innen aus Eingangszone und Leistungsabtei-lungen. Ferner bedürfte es einer **unabhängigen Be-schwerde- und Schlichtungsstelle** für Betroffene (Ombudsstelle) sowie einer stärkeren Qualitätskon-trolle der Beratungen.

6 Ratzmann, Nora (2019): Caught between the local and the (trans)natio-nal: EU citizens at the front-line of German welfare policy (PhD thesis). The London School of Economics and Political Science (LSE).

2. Beispiele aus der Praxis

2.3. Bereich Kommunen

Diskriminierende Praktiken werden primär als Ergebnis von Vorurteilen gegenüber einzelnen Personen oder sozialen Gruppen verstanden. Hierbei wird zum Teil davon ausgegangen, dass diskriminierende Praktiken oder Vorschriften in den einzelnen kommunalen Behörden lediglich Ausnahmen darstellen, die von der – ansonsten an Demokratie und Gleichberechtigung orientierten – Praxis abweichen.

Durch dieses eingeschränkte Verständnis von Diskriminierung werden die multiplen Ausprägungen sozialer Ungerechtigkeit und die vielfältigen Hürden, die es den Betroffenen einzelner Gruppen unmöglich machen, an den grundlegenden Institutionen des gesellschaftlichen Lebens teilzuhaben, ignoriert. Hierdurch bleibt kaum Raum dafür, nach der Verantwortlichkeit des institutionellen Rahmens für die Schaffung und Stabilisierung sozialer Unterschiede zu fragen.

Welche Rolle spielen rechtliche und organisatorische Rahmenbedingungen hierbei und wie wirken sich Entscheidungen der kommunalen Behörden auf die betroffenen Personen aus? Ist es richtig an – möglicherweise veralteten – internen Vorschriften festzuhalten und Entscheidungen rein nach Aktenlage zu treffen, oder sollten nicht vielmehr die Umstände des einzelnen Individuums ausschlaggebend sein?

Fakt ist, dass Diskriminierung eben nicht nur in der zwischenmenschlichen Sphäre stattfindet, sondern besonders durch rechtliche oder behördeninterne Vorgaben und starre Handlungsverfahren eine „legale“ Grundlage findet.

Der Abbau von Diskriminierung und die Schaffung eines friedlichen sozialen Umfelds ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Hierbei spielen die Städte und Gemeinden eine zentrale Rolle.

Das Thema betrifft Kommunen und deren Institutionen, vor allem als ordnungspolitische Akteurinnen: in Form von kommunalen Jobcentern, Ausländerbehörden, Einwohnermeldeämtern, Gesundheitsämtern etc.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes erhält insbesondere im Bereich Ausländerbehörde vorwiegend Beschwerden zur Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft (40%). „Betroffene fühlen sich regelmäßig durch Gesetze oder Verordnungen benachteiligt. Beschwerden erreichen die ADS, wenn die Ausländerbehörde Personen keine Verlängerung oder Erteilung des gewünschten Aufenthaltstitels gewährt, es eine fehlende oder schwierige Anerkennung ausländischer Heirats-, Geburts- und anderer Urkunden gibt oder Probleme bei der Einbürgerung bestehen“ (ADS 2017a: 126). Benachteiligungen, die von Behördenpersonal ausgehen, kommen zusätzlich in der Praxis häufig vor (vgl. ADS 2017a: 127).

Im nächsten Abschnitt werden exemplarische Diskriminierungsfälle im Bereich Kommune erörtert. Diese Fallbeispiele aus der Beratungspraxis sollen die Exklusionsmechanismen und Auswirkungen von „institutioneller Diskriminierung“⁷ auf die Betroffenen verdeutlichen.

⁷ „Das Wort ‚institutionell‘ lokalisiert die Ursachen von Diskriminierung im organisatorischen Handeln im Netzwerk zentraler gesellschaftlicher Institutionen (z.B. Bildungs- und Ausbildungssektor, Arbeitsmarkt, Wohnungs- und Stadtentwicklungspolitik, Gesundheitswesen und Polizei)“ (Heinrich-Böll-Stiftung 2008: 20).

A)



Behördenkarussell

Ein junger Ratsuchender reist 2006 als Familiennachzug zu seiner deutschen Ehefrau in das Bundesgebiet ein und erhält eine befristete Aufenthaltserlaubnis gemäß § 28 Absatz 1 AufenthG. Ein Jahr später erleidet er einen Herzinfarkt. Seit diesem Vorfall raten ihm seine Ärzte, Stress möglichst zu vermeiden, um einem erneuten Herzinfarkt vorzubeugen. Trotz seiner Krankheitsgeschichte lässt er sich nicht von der Arbeit abhalten und arbeitet durchgehend in der Reinigungsbranche.

Im Jahr 2011 wird die eheliche Lebensgemeinschaft aufgehoben, wodurch sich sein Aufenthaltsstatus in ein eigenständiges Aufenthaltsrecht gemäß § 31 Absatz 1 AufenthG ändert. Zuletzt wird dieser Aufenthaltstitel bis Mitte Dezember 2020 verlängert.

Im September 2019 beginnt er bei einer Firma eine neue Beschäftigung und arbeitet dort als Reinigungskraft. Anfang Juli 2020 muss er sich, auf ärztlichen Rat und Anordnung hin, für ein paar Tage krankmelden. Einen Tag nach seiner Krankmeldung erhält er eine schriftliche Kündigung durch die Firma. Gegen diese Kündigung reicht er eine Kündigungsschutzklage ein. Ende Juli 2020 schließt er vor dem Arbeitsgericht mit der Firma einen Vergleich mit dem Inhalt, dass die Kündigung aus rechtlichen Gründen gegenstandslos ist und das Arbeitsverhältnis fortbesteht. Daher erhält er auch für Juli 2020 seinen Lohn in vollem Umfang.

Als er nach Abschluss des Vergleiches bei der Firma erscheint, um seine Arbeit wiederaufzunehmen, wird er unter Hinweis auf o. g. Kündigung des Geländes verwiesen. Er reicht daraufhin erneut eine gerichtliche Klage ein. Die Firma will sich jedoch zunächst nicht wieder auf einen Vergleich einlassen, sodass der Güetermin vor dem Arbeitsgericht

scheitert. Erst Mitte Dezember 2020 lässt sich die Firma schließlich auf einen Vergleich ein, in welchem vereinbart wird, dass das Arbeitsverhältnis mit Ende September 2020 nicht weiter fortbesteht.

In den viereinhalb Monaten zwischen den gerichtlichen Vergleichen befindet sich der Betroffene in einer sogenannten „Schwebezeit“. Während dieser Schwebezeit erhält er keinen Lohn vom Arbeitgeber. Auch die Agentur für Arbeit weigert sich, ihm Arbeitslosengeld auszus zahlen, mit der Begründung, er habe keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld I, da ohne eine schriftliche Kündigung das Ende des Arbeitsverhältnisses nicht eindeutig feststehe. Um nicht vollkommen mittellos zu sein, fragt er beim Jobcenter nach, ob ihm finanziell vorübergehend unter die Arme gegriffen werden könnte, bis der Rechtsstreit über das Bestehen des Arbeitsverhältnisses geklärt sei. Das Jobcenter bewilligt eine Hilfe für den Monat November. Durch die Inanspruchnahme dieser Leistung wird die Ausländerbehörde auf ihn aufmerksam und teilt ihm mit, dass sie aufgrund seines Leistungsbezuges beabsichtigt, seine Aufenthaltserlaubnis ab Mitte Dezember nicht weiter zu verlängern.

Nachdem Mitte Dezember per Vergleich das Ende des Arbeitsverhältnisses feststeht, reicht er einen Antrag auf Arbeitslosengeld I ein. Das Jobcenter stellt daraufhin alle Zahlungen ein. Die Agentur für Arbeit lehnt seinen Antrag ab, mit der Begründung, er habe keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld I, da er nicht im Besitz einer gültigen Aufenthaltserlaubnis sei.

Er steht somit ohne Arbeit, mittellos und ohne Aufenthaltsberechtigung da.





Rechtliche Einordnung

Die Firma verstieß mit ihren „Kündigungen“ gegen geltendes Arbeitsrecht, indem sie für eine fristlose Kündigung keinen wichtigen Grund anführte und für eine ordentliche Kündigung keine entsprechende Sozialauswahl traf.

Beim ersten Antrag auf Arbeitslosengeld I lag der Agentur für Arbeit zwar keine schriftliche Kündigung vor und das Arbeitsverhältnis bestand rechtlich noch fort, die Agentur für Arbeit hätte jedoch den Antrag bewilligen müssen, da der Arbeitgeber jegliche Zahlungen eingestellt hatte, und der Betroffene mittellos dastand.

Beim zweiten Antrag auf Arbeitslosengeld I zeigt sich sehr deutlich, welche Auswirkungen die einzelnen Entscheidungen der verschiedenen Behörden auf die Betroffenen haben. Eine Entscheidung bedingt hierbei die anderen Entscheidungen. Durch die Versagung des ersten Antrages auf Arbeitslosengeld I wurde der Betroffene gezwungen seinen Lebensunterhalt anderweitig sicherzustellen. Hierbei half ihm zwar das Jobcenter, jedoch führte die Inanspruchnahme des Arbeitslosengeldes II als Hilfsbedürftiger dazu, dass die Ausländerbehörde ohne Rücksicht auf die Umstände des Falles die Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis verweigerte. Der mit Feststehen des Endes der Beschäftigung erneut gestellte Antrag auf Arbeitslosengeld I, der nun hätte bewilligt werden können, wurde aufgrund der verwehrten Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis versagt.



Handlungsempfehlungen für den konkreten Fall

Eine zentrale Empfehlung ist die **Stärkung der Kommunikation zwischen den zuständigen Behörden** (z.B. Jobcenter, BA, Ausländerbehörde), was nicht nur die Prozesse vereinfacht und unter Umständen beschleunigt, sondern auch Betroffene davor bewahrt, sich monatelang in einem Behördenkarussell drehen zu müssen. Wichtig wäre auch, nicht nur die reine Aktenlage zu beurteilen, sondern **Einzelfälle einer genauen Betrachtung** zu unterziehen.

B)



Vielfalt am Arbeitsplatz braucht Strategie und Ressource

Eine Fachkraft in einer Behörde ist damit beauftragt, eine Stellenausschreibung zu formulieren.

Dabei soll sie auch ermöglichen, dass sich Menschen mit heterogenen Hintergründen bewerben. Die beauftragte Mitarbeiterin fühlt sich stark verunsichert und nicht qualifiziert für diese Anforderung, möchte dies aber auch nicht mit ihrer Leitung besprechen. Stattdessen sucht sie im Internet und merkt zunehmend, wie breit selbst das Thema Stellenausschreibungen ist. Daraufhin wendet sie sich mit der Bitte um Unterstützung an ein IQ Teilprojekt.

In einem Gespräch zur Auftragsklärung stellt sich heraus, dass es eine Vorgeschichte zum Thema Stellenausschreibungen in der betreffenden Behörde gibt. Die Fachkraft beschreibt, dass sie über Kolleg*innen von verschiedenen Vorfällen erfahren habe, in denen es zu Diskriminierung im Bewerbungsprozess gekommen sei. Personen aus ärmeren Stadtteilen und mit migrantisch gelesenen Namen seien eigentlich nie eingeladen worden. Die Fachkraft vermutet, dass ihnen nicht zugetraut wurde, in offizieller Funktion angemessen aufzutreten. Darüber hinaus seien weitere Personen im Bewerbungsgespräch herausgefallen und dem Bauchgefühl nach als für das Team „nicht passend“ eingestuft worden. Die Fachkraft äußert, noch nicht so recht zu greifen, was schief laufe, aber meint, dass es ja wohl ein Problem geben müsse, schließlich sei das Team doch sehr homogen aufgestellt.

Auf Nachfrage des IQ Teilprojektes stellt sich heraus, dass es in der Vergangenheit auch schon Beschwerden im Bereich Einstellung und Stellenausschreibung gegeben habe. Es sei nicht genderneutral formuliert worden, der kritisierte Begriff „mit Migrationshintergrund“ sei verwendet und diskriminierende Fragen seien gestellt worden. Die Fachkraft

berichtet, ihre Leitung habe deutlich gemacht, dass sich nicht mit allen Wünschen befasst werden könne, das werde zu unübersichtlich und sei ganz ehrlich gesagt auch etwas über das Ziel hinausgeschossen. Die Anforderungen an Sprache würden sich nahezu wöchentlich ändern, wer solle da mitkommen. Außerdem wolle man nicht unprofessionell wirken. Benötigt würden ganz einfach Verteiler, über die man gezielt benachteiligte Gruppen ansprechen könne, um qualifiziertes Personal zu finden, das gleichzeitig die Diversität erhöhe. Angesichts all dieser Ansprüche und Vorerfahrungen beschreibe die Fachkraft ihren Auftrag als heikles Unterfangen. Sie wünscht Begleitung bei Gesprächen mit der Leitung und Zuarbeit von Expertise.



Rechtliche Einordnung

Das AGG ist die rechtliche Verpflichtung, Stellenausschreibungen frei von Diskriminierungen zu formulieren. Es besagt zudem, dass im Bewerbungsgespräch keine unangemessenen Fragen gestellt werden dürfen, Antworten auf diese dürfen gelogen sein oder verweigert werden. Darüber hinaus ermöglicht der § 5 AGG mit dem Bereich „Positive Maßnahmen“, in Stellenausschreibungen geschützte soziale Gruppen gezielt anzusprechen, sofern diese nachweislich im Bereich der ausgeschriebenen Stelle benachteiligt werden könnten.



Handlungsempfehlungen für den konkreten Fall

Die Frage, warum Mitarbeitende, die benachteiligten sozialen Gruppen angehören, nicht langfristig bleiben oder sich gar nicht erst bewerben, kann Ausdruck bestehender Hürden und Diskriminierungen sein, die nicht thematisiert werden können, da es zu





hochschwellig oder riskant erscheint. Infolgedessen ist die **Entwicklung einer Antidiskriminierungsstrategie** notwendig, denn allein Diversität zu erhöhen reicht nicht aus – es muss auch ein Umgang mit Diversität und Diskriminierungsrisiken entwickelt werden. Zentral ist die Einrichtung eines geregelten **Beschwerdemanagements** bei Fällen von Diskriminierung und ggf. die Etablierung einer*ines Antidiskriminierungsbeauftragten oder einer Arbeitsgruppe. Da auch institutionelle Diskriminierungen nach dem AGG verboten sind, zeigen sich diese oftmals in Form mittelbarer Diskriminierungen, die unbemerkt bleiben, daher braucht es dazu Fortbildung. Dies erfordert nicht nur Kompetenz, sondern auch zeitliche und finanzielle Ressourcen, da sich Diskriminierung am Arbeitsplatz nicht nebenbei vorbeugen lässt. Zielführend sind deshalb klare Verantwortlichkeiten oder Begleitung durch Personen mit Fachexpertise, um Diversifizierungsprozesse als Veränderungsprozesse zu begreifen und gut begleiten zu können. Das bedeutet auch, auf Konflikte oder Spannungen in Teams vorbereitet zu sein und angemessen reagieren zu können.

Bewerbungsprozesse sollten **klare und transparente Kriterien** haben, denn Bauchgefühle sind anfällig für unbewusste Diskriminierungen: Biases (verzerrte Wahrnehmung) spielen eine Rolle. Neben der Verständigung darüber, welche Kompetenzen genau für die konkrete Tätigkeit gefragt sind, sollte auch eine standardisierte Reflexion von Biases in die Entwicklung von Kriterien für Bewerbungsprozesse einfließen.

Nützlich sind auch **überbehördliche Anweisungen zu diskriminierungsfreier Kommunikation und diskriminierungsfreien Bewerbungsprozessen**, inkl. Stellenausschreibungen und ohne Foto.



Behörden hin und her braucht starke Nerven

Im Juli 2009 reist Frau A. als Erasmus-Promovierende nach Deutschland ein, im Oktober 2010 immatrikuliert sie sich als Doktorandin an einer Universität mit einem Stipendium für ihr Forschungsprojekt. Nach erfolgreichem Abschluss ihres Promotionsstudiums arbeitet sie von Oktober 2014 bis April 2017 an einer anderen Universität im Lehrstuhl für Architekturgeschichte und für kuratorische Praxis als wissenschaftliche Mitarbeiterin und ist zudem als Kuratorin im Architekturmuseum tätig.

Im Juli 2015 stellt sie einen Antrag zur Erteilung einer Niederlassungserlaubnis. Auf diesen Antrag wird ihr mitgeteilt, dass sie noch keinen Anspruch darauf habe. Als sie im Januar 2017 erneut ihren Antrag stellt, teilt die Ausländerbehörde ihr mit, dass laut § 18 AufenthG ihre Promotion in dem entsprechenden Bundesland nicht als Hochschulabschluss gelte. In einem Zusatzblatt der Aufenthaltserlaubnis steht immer noch „Studienzweck“, auf eine Nachfrage antwortet die Sachbearbeiterin, dass es sich um einen Fehler handeln müsse. Zu diesem Zeitpunkt habe sie erst 54 Monate in Deutschland gearbeitet und erfülle daher noch nicht die Voraussetzung.

Am 30. April 2017 läuft ihr Arbeitsvertrag mit der Universität ab. Obwohl ihr die Bundesagentur für Arbeit einen Gewährungsanspruch von ALG I für mindestens ein Jahr bestätigt, teilt ihr ein Sachbearbeiter mit, sie könne höchstens 6 Monate ALG I Leistungen beziehen, danach solle sie eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit finden.

Als sie nach anderen Optionen fragt, empfiehlt ihr der Sachbearbeiter zu heiraten. Statt 6 Monate wurde ihr dann eine Fiktionsbescheinigung für 5 Monate erteilt. Sie ließ im Nachhinein den Fehler des

vorherigen Sachbearbeiters korrigieren, und die Fiktionsbescheinigung wurde bis zum 31. Oktober (insgesamt 6 Monate) verlängert. Um Geld zu verdienen, bis sie eine Stelle in ihrem Arbeitsbereich gefunden hat, möchte Frau A. einen Job bei einer Autovermittlungsfirma in der Verkaufsabteilung annehmen. Dies wird von der Bundesagentur für Arbeit genehmigt, aber von der Ausländerbehörde abgelehnt, da sie für die Stelle zu hochqualifiziert sei.

Für den weiteren Prozess beauftragt Frau A. einen Rechtsanwalt und folgt dessen Vorschlag, eine freiberufliche Tätigkeit im Oktober 2017 aufzunehmen. Kurz danach wird ihr eine Aufenthaltserlaubnis für ein Jahr erteilt.

Im Juli 2018 stellt ihr der Rechtsanwalt erneut den Antrag auf die Erteilung einer Niederlassungserlaubnis oder eines Aufenthaltstitels für eine Arbeit als Angestellte ohne Einschränkungen. Im Oktober 2018 fordert die Ausländerbehörde Frau A. auf, andere Unterlagen nachzureichen. Nach der Überprüfung ihrer Unterlagen verlangt die Sachbearbeiterin, Gewinnumsätze aus dem ersten Quartal 2019 nachzureichen. Auch dieser Aufforderung kommt Frau A. nach, bekommt aber trotz Bemühungen, Kontakt mit der Ausländerbehörde aufzunehmen, weder schriftlich noch telefonisch eine Rückmeldung hinsichtlich des Bearbeitungsstands ihres Antrages. Nach Intervention einer Beratungsstelle erhält die Betroffene schließlich Mitte 2019 ihre Niederlassungserlaubnis.



Rechtliche Einordnung

Die Art der Aufenthaltserlaubnis zum Promotionsstudium richtet sich danach, wie der Lebensunterhalt finanziert wird:

- Wenn der Arbeitsvertrag oder die Aufnahmevereinbarung an das Forschungsinstitut gekoppelt ist, kommt eine Aufenthaltserlaubnis zu Erwerbszwecken (§ 18 AufenthG) oder Forschungszwecken (§ 20 AufenthG) oder die Blaue Karte EU (§ 19a AufenthG) in Betracht.
- Bei einer Teilzeitstelle kann eine Aufenthaltserlaubnis zu Studienzwecken erteilt werden (§ 16b Abs. 5, 1a AufenthG).
- Wer ein Stipendium erhält, bekommt eine Aufenthaltserlaubnis zu Studienzwecken. In diesem Fall sind bei der Betroffenen aufgrund des Stipendiums sowohl die allgemeinen Regelerteilungsvoraussetzungen nach § 5 AufenthG als auch die Voraussetzungen für einen Studienaufenthalt nach § 16 Abs. 1 AufenthG erfüllt.

Für die Erteilung einer Niederlassungserlaubnis gilt für die Betroffene § 18b Abs. 3⁸ (Niederlassungserlaubnis für Absolventen deutscher Hochschulen):

„Einem Ausländer, der sein Studium an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule oder vergleichbaren Ausbildungseinrichtung im Bundesgebiet erfolgreich abgeschlossen hat, wird eine Niederlassungserlaubnis erteilt, wenn [...] 3. er mindestens 24 Monate Pflichtbeiträge oder freiwillige Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung geleistet hat oder Aufwendungen für einen Anspruch auf vergleichbare Leistungen einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens nachweist [...]“ (Nomos Gesetze 2016: 115).

Die Frau erfüllt eigentlich laut § 18b Abs. 3 die Voraussetzungen zur Erteilung der Niederlassungserlaubnis, da sie zum Zeitpunkt ihres Antrages bereits 54 Monate gearbeitet hatte.

⁸ Anmerkung: § 18b Abs. 3 AufenthG lautet heute anders aufgrund des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes vom 15.08.2019, in Kraft getreten am 01.03.2020.



Handlungsempfehlungen für den konkreten Fall

Wie lange jemand Arbeitslosengeld (ALG I) beziehen darf, liegt nicht im Zuständigkeitsbereich der Sachbearbeiter*innen der Ausländerbehörde. Oft bedeutet aber der **Bezug von Sozialleistungen die Gefährdung oder sogar den Verlust des Aufenthaltstitels**. Die Bestätigung von der Bundesagentur für Arbeit zum Gewährungsanspruch von ALG I für mindesten ein Jahr sollte von dem Sachbearbeiter berücksichtigt werden.

Die sachbearbeitende Person hat **Ermessensspielräume** und damit Möglichkeiten, unter Einhaltung der rechtlichen Vorgaben die Anliegen der Kund*innen zu prüfen. Die Empfehlung einer Heirat ist kein sachdienlicher Rat.

Nach dem Hinweis bzw. der Kenntnisnahme, dass der Vermerk „Studienzweck“ in der Aufenthaltserlaubnis nicht mehr aktuell ist, sollte die Sachbearbeiterin umgehend den Sachverhalt aktualisieren. Einer provisorischen Stelle, die von der Bundesagentur für Arbeit genehmigt wurde, sollte auch die Ausländerbehörde zumindest unter Vorbehalt zustimmen.



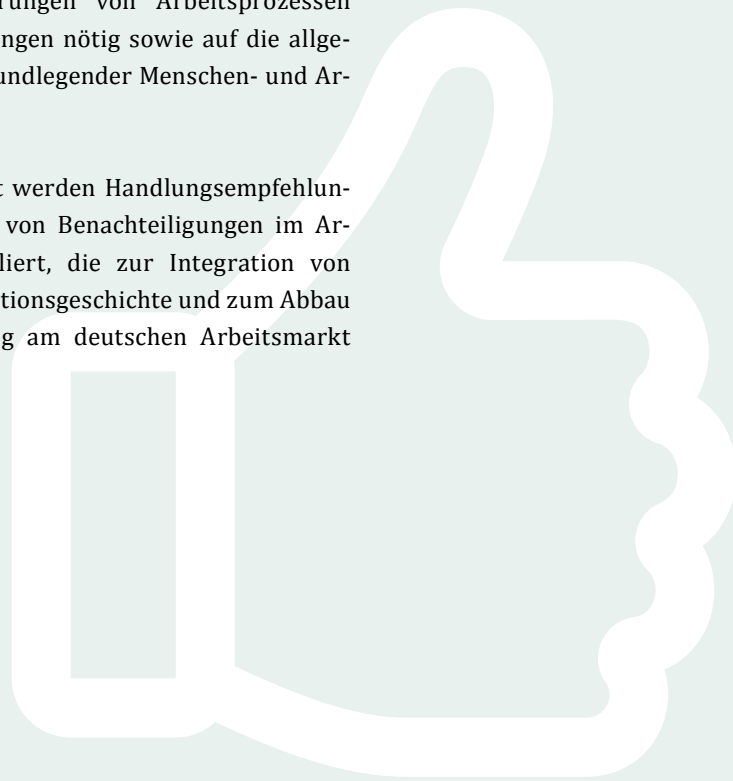


3. Handlungsempfehlungen

Die verschiedenen Problemkonstellationen veranschaulichen, dass in Deutschland Handlungs- und Verbesserungsbedarfe zum Abbau von Diskriminierung am Arbeitsmarkt bestehen.

Dies ist vor allem im Hinblick auf branchenübergreifende Standardisierungen von Arbeitsprozessen und Arbeitsbedingungen nötig sowie auf die allgemeine Sicherung grundlegender Menschen- und Arbeitsrechte.

In diesem Abschnitt werden Handlungsempfehlungen für den Abbau von Benachteiligungen im Arbeitskontext formuliert, die zur Integration von Menschen mit Migrationsgeschichte und zum Abbau von Diskriminierung am deutschen Arbeitsmarkt beitragen sollen.



3.1. Spezifische Handlungsempfehlungen für Unternehmen

- Laut Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz ist jede*r Arbeitgeber*in verpflichtet, erforderliche **Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen** der Belegschaft zu ergreifen. Dazu gehören auch vorbeugende Maßnahmen (AGG § 12 Abs. 1).
- In erster Linie ist eine konsequente Umsetzung und Anwendung aller gesetzlichen Diskriminierungsschutzvorschriften notwendig.
- Sanktionen bei Verstößen gegen geltenden Diskriminierungsschutz sollten wesentlich ausgebaut werden, um regelverstoßende Betriebe von ihren Praktiken abzuhalten.

Diskriminierungssensible und vielfaltsorientierte Organisationsentwicklung

- Betriebe sollten zu einer **diskriminierungssensiblen/vielfaltsorientierten** Organisationsentwicklung auf allen Ebenen beraten und unterstützt werden.
- **Diversity Management** sollte in Betrieben strukturell verankert und die Personalarbeit daran ausgerichtet werden.
- **Antidiskriminierungstrainings und interkulturelle Schulungen** sollten als Förderung von Vielfalt wahrgenommen werden und als eine von vielen Maßnahmen und Instrumenten genutzt werden, um die Bedeutung und Umsetzung von Diversität zu fördern.
- **Personalvertretungen bzw. Betriebsräte** sollten in ihrer Ausübung der Interessensvertretung von Mitarbeitenden gestärkt und zum Thema Diskriminierungsschutz und Diversität geschult werden.

Positive Maßnahmen als Mittel zum Ausgleich von Benachteiligung

- Zum Abbau von strukturellen Zugangsbarrieren und zur Förderung von Gleichbehandlung und Chancengleichheit können laut Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz Arbeitgeber*innen **Positive Maßnahmen** ergreifen (AGG § 5), um mögliche Nachteile auszugleichen oder um Benachteiligungen zu verhindern (z.B. gezielte Förderung von Führungskräften mit Migrationsgeschichte).
- Um Vorurteile und Stereotype bei der Personalauswahl zu vermeiden und Diversität zu steigern, können **Anonymisierte Bewerbungsverfahren** (vgl. ADS 2012) eingeführt werden. Persönliche Daten wie Name, Adresse, Geburtsdatum und -ort, Nationalität, Familienstand oder körperliche Beeinträchtigung und Foto können zwar hinterlegt werden, sollten aber von den Entscheider*innen nicht im ersten Auswahlprozess eingesehen werden können (vgl. ADS 2011).
- Zusätzlich sollten **marginalisierte Gruppen** bereits in der Stellenausschreibung **gezielt angesprochen** werden, wie z.B.: „Bewerbungen von Menschen mit Migrationsgeschichte werden besonders begrüßt.“ So wird sowohl nach außen als auch nach innen signalisiert, dass Vielfalt wertgeschätzt wird.

Klare Regeln für Arbeits- und Gesundheitsschutz für Beschäftigte

- **Unterschiedliche Vertragsarten** in einem Unternehmen (Festangestellte, Leiharbeiter*innen, Werkverträge) könnten zu **Ungleichbehandlungen führen**. So können z.B. Festangestellte als direkte Mitarbeitende des Betriebs zum Betriebsrat gehen, und das Personalmanagement ist auch für sie zuständig.



Dies ist nicht der Fall bei Beschäftigten, die nicht direkt beim Betrieb angestellt sind, sondern bei einem vom Unternehmen im Rahmen eines Werkvertrages beauftragten Subunternehmen eingestellt wurden oder vielleicht sogar selbst als (schein-)selbständige Subunternehmer*innen tätig sind.

- Arbeitgeber*innen sollten die **Verantwortung für die gesamte Belegschaft** in ihrem Unternehmen tragen. Und **gesetzliche Regularien** für Werkverträge in der Fleischindustrie sollten auf alle Branchen ausgeweitet werden.
- Es bedarf zudem einer **Entwicklung von Standards** für die Unterbringung zur Sicherstellung von besseren Wohnverhältnissen, der Gesundheit der Mitarbeitenden und gerechten Arbeitsbedingungen.
- Zur Einhaltung von Menschen- und Arbeitsrechten sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sollten die **Kontrollen** durch die Arbeitschutzbehörde intensiviert werden.
- Notwendig ist auch eine **Reformierung der Arbeitnehmer-Entsenderichtlinie** 96/71/EG zur Stärkung der Rechte von mobilen Arbeitnehmer*innen (vgl. Thommerel 2014).

Einrichtung einer aktiven innerbetrieblichen Beschwerdemanagementstelle

- Gemäß AGG § 13 ist jeder Betrieb in Deutschland verpflichtet, eine **Beschwerdestelle** einzurichten, und sollte angehalten werden dies umzusetzen. Betroffene von Diskriminierung und Belästigung sollen so in ihren grundlegenden Rechten gestärkt werden. Die vom Betrieb eingesetzte Beschwerdestelle nimmt die Beschwerde auf, prüft sie und teilt der beschwerdeführenden Person das Ergebnis mit (vgl. ADA Bremen 2015) (vgl. BUG 2021).

- Im Idealfall wird die Beschwerdestelle durch Personen mit diversen Hintergründen und Entscheidungsbefugnissen besetzt.

3.2. Spezifische Handlungsempfehlungen für die Arbeitsverwaltung

- Die Arbeit in der öffentlichen Arbeitsvermittlung ist durch eine **breite Ermessensausübung** gekennzeichnet (vgl. ADS 2017c: 71). Die Ausübung des Ermessens verlangt eine sorgfältige Abwägung der Interessen der Arbeitsuchenden gegen die öffentlichen Interessen; hierbei sind insbesondere die Grundsätze der **Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit** nach § 7 Satz 1 SGB III und nach § 3 Abs. 1 Satz 4 SGB II zu beachten. Ein verbindliches Festlegen von Standards zur Vermeidung von Ungleichbehandlung und ein Bewusstmachen von stereotypgeleiteten Entscheidungen sind zwingend erforderlich.
- Kennzahlen bzw. insgesamt das Zielsteuersystem der Arbeitsagenturen und Jobcenter stehen immer wieder in der Kritik und werden als Diskriminierungsrisiko angesehen (vgl. ADS 2017c: 62, 231ff). Wenn jede Vermittlung in den Arbeitsmarkt gleich viel zählt, konzentrieren sich Vermittlungsbemühungen in Folge vor allem auf Arbeitsuchende mit guten Integrationschancen. Für betreuungsintensive Kund*innen (z.B. auch mit unterschiedlichen Sprachkenntnissen) und komplexe Fälle müsste jedoch wesentlich **mehr Beratungszeit** eingeplant werden können.
- **Informationen und Beratungsangebote** sollten allen Bürger*innen in Deutschland möglichst **leicht verständlich** zur Verfügung gestellt werden. Die Übersetzung von Anträgen, Formularen und Ausfüllungshilfen könnte fokussiert und sprachliche Unterstützungsangebote (wie z.B.

mehrsprachige Informationsveranstaltungen zum SGB II/III oder Dolmetscher-Hotlines) ausgebaut werden.

- Das **Case-Management-Verfahren** bzw. die **Einzelfallberatung** sollte gezielt als Methode für die Fallarbeit genutzt werden. Diese Methode eignet sich für multikomplexe Problemkonstellationen und kann hilfreich sein, um auf Fälle und Anliegen in der Beratung Schritt für Schritt einzugehen.
- Mitarbeitende und Führungskräfte sollten regelmäßig zu Antidiskriminierung **geschult werden**.

3.3. Spezifische Handlungsempfehlungen für die kommunale Verwaltung

- **Behörden** und **staatliche Institutionen** müssen eine **Vorbildfunktion** für die Privatwirtschaft übernehmen und sich aktiv gegen Diskriminierung aussprechen (z.B. Beteiligung am Tag gegen Rassismus, Diversity-Tag).
- Eine kommunale **Antidiskriminierungspolitik** sollte als **Querschnittsarbeit** verstanden werden und intersektional und horizontal arbeiten. Die Gewinnung, Einbindung und Vernetzung von gesellschaftlichen Akteur*innen und Organisationen auf kommunaler Ebene sind entscheidend, um nachhaltig den Gedanken der Gleichbehandlung und Chancengleichheit in das Selbstverständnis der Kommune zu integrieren und vor Ort kleinteilig umzusetzen. Insbesondere die **Einbindung der Perspektive der Betroffenen** durch Einbeziehen von Betroffenenverbänden und -organisationen vor Ort ist unabdingbar.
- Von Diskriminierung Betroffene müssten bestmöglich in der **Wahrung ihrer Rechte** unterstützt werden (z.B. durch Informationsmaterial, Ausbau von Beratungsstellen/-projekten etc.).
- Kommunen und ihre Institutionen sollten

diskriminierungskritische und vielfaltsorientierte Organisationsentwicklungsprozesse durchführen, um diskriminierende Strukturen und Praktiken aufzudecken und verbindliche Lösungsschritte zu entwickeln.

- Sämtliche Angebote und Dienstleistungen einer Kommune sollten auf **Zugangsbarrieren** überprüft werden, damit sie von allen Bürger*innen gleichermaßen genutzt werden können.
- **Die gesellschaftliche Vielfalt** muss sich bei den kommunalen Mitarbeitenden und Führungskräften widerspiegeln. Nach einem internen Diversity-Monitoring sollten Personalentwicklungspläne mit festgelegten Zielvereinbarungen aufgestellt werden, um mehr Vielfalt in der eigenen Belegschaft zu erreichen (u.a. mit Quotenregelungen).
- Mitarbeiter*innen und Führungskräfte von Kommunen sollten **regelmäßige Schulungen zu Antidiskriminierung** erhalten.

Förderung von Zusammenarbeit (für die kommunale Verwaltung und Arbeitsverwaltung)

- Ein Instrument zur Unterstützung der Mitarbeitenden bei multikomplexen Beratungsfragestellungen ist die **Kollegiale Beratung**. Diese ermöglicht es den Beratenden, Informationen zu herausfordernden Fällen zu sammeln und sich mit Kolleg*innen darüber auszutauschen. Ausreichend zeitliche Ressourcen müssen hierfür bereitgestellt werden.
- **Austausch und Reflektion** sollten den Mitarbeitenden beispielweise durch Supervision ermöglicht werden, um über eigene Haltungen oder das Arbeitsbelastungspensum zu reflektieren. So kann eine qualitative, professionelle Arbeit geleistet sowie ein angenehmes Arbeitsklima sichergestellt werden.

3.4. Allgemeine Handlungsempfehlungen

Diversitäts- und Antidiskriminierungspolitik braucht Strategien und Ressourcen

Schlussendlich sollte das Thema Antidiskriminierung nicht nur im Arbeitskontext und in bestimmten Branchen, sondern als gesamtgesellschaftliches Thema adressiert werden. Um gezielte Überlegungen zu Möglichkeiten der Erreichung von Chancengleichheit anstellen zu können, müsste mehr in Forschung investiert werden. Empfehlenswert wäre:

- **Wissenschaftliche Forschung** zu Diskriminierung und unterschiedlichen Betroffenen Gruppen sollte ausgeweitet und davon ausgehend Maßnahmen und Handlungsempfehlungen fortlaufend entwickelt und überprüft werden.
- Der rechtliche **Diskriminierungsschutz** muss ausgeweitet und Gesetzeslücken geschlossen werden (siehe BUG 2014). Dazu zählt die **Novellierung des AGG** (Fristverlängerung, Erweiterung der geschützten Merkmale, Beweislastumkehr, Verbandsklagerecht, wirklich wirksame Sanktionen z.B. durch die Erhöhung der Entschädigungssummen und damit des Drucks auf diskriminierende Unternehmen).
- Über **Beratungsmöglichkeiten und Rechtsansprüche** muss flächendeckend aufgeklärt und informiert werden. Informationsmaterial sollte in allen Bundesländern mehrsprachig, in einfacher Sprache und barrierefrei zur Verfügung stehen.
- **Staatliche Organe** wie Justiz, Polizei und Zoll müssen verstärkt zu Antidiskriminierung geschult und beraten werden, damit eine konsequentere Strafermittlung und Rechtsdurchsetzung erfolgt.

Hoher Bedarf an aufsuchender Beratungsarbeit

- In Deutschland existiert kaum eine **flächendeckende, qualifizierte** und ausfinanzierte Antidiskriminierungs- und Beratungsstruktur für Betroffene von Diskriminierung. Äußerst wichtig wären der Ausbau und die nachhaltige Förderung von unabhängigen Antidiskriminierungsberatungsstellen als Anlaufstellen, die vielfaltssensibel und interkulturell kompetent agieren können und mit ausreichendem, vielfältigem Personal ausgestattet sind.
- Um Arbeitnehmer*innen über ihre Rechte zu informieren und präventiv gegen Ausbeutung und Diskriminierung vorzugehen, bedarf es wesentlich **mehr Informations- und Beratungsangeboten** auch in anderen Bereichen (z.B. zu Berufs- und Ausbildungsmöglichkeiten, Gesundheitsvorsorge, aufenthaltsrechtlichen Fragen etc.). Diese sollten nach Möglichkeit **mehrsprachig und niedrigschwellig** zur Verfügung stehen.
- Angebote von IQ zur Beratung von KMU, Kommunen und Arbeitsverwaltungen im Bereich Antidiskriminierung sollten **ausgebaut** werden, ebenso die **Beratungsstellen** von „Faire Integration“ und „Faire Mobilität“.
- Zur Stärkung der Beratungsstrukturen und zur flächendeckenden Verfestigung der Angebote sollten Beratungsangebote aus der Projektförderung herausgenommen und in Regelangebote umgewandelt werden.

Antidiskriminierung und Menschenrechtsarbeit braucht gute Netzwerke

- Es bedarf **mehr Investitionen in die Vernetzungsarbeit** mit anderen Institutionen, wie z.B. der Polizei, dem Zoll, den Ausländerbehörden und anderen öffentlichen Behörden, um effektiv und präventiv gegen Menschen- und Arbeitsrechtsverstöße vorzugehen.

- Dazu ist der **Aufbau von verbindlichen Kooperationsnetzwerken** innerhalb der jeweiligen Bundesländer in Form von runden Tischen, Aktionsplattformen, Arbeitsgruppen etc. erforderlich, um den **interdisziplinären Austausch** der verschiedenen Akteur*innen zu gewährleisten.
 - **Vorabinformationen in Herkunftsländern** sowie Informationen nach der Ankunft in Deutschland können **die Arbeitsmarktintegration präventiv flankieren**. Die Inhalte sollten verständlich, leicht zugänglich und an den Besonderheiten der spezifischen Branchen ausgerichtet sein.
 - Zur Schaffung eines **weltoffenen Arbeitsumfeldes** müssen jedoch Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen, Behörden/Ämter und Verwaltungen zu **Antidiskriminierung vernetzt** und im Sinne einer **nachhaltigen Verankerung beraten und geschult** werden.
-

4. Beteiligte Projekte

4.1. Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ arbeitet an der Zielsetzung, die Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Migrationsgeschichte zu verbessern. Von zentralem Interesse ist, dass im Ausland erworbene Berufsabschlüsse – unabhängig vom Aufenthaltstitel – häufiger in eine bildungsadäquate Beschäftigung münden.

Die bundesweit aktive IQ Fachstelle „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung“ begleitet das Förderprogramm IQ fachlich und konzeptionell. Beratend steht sie Arbeitsverwaltungen (Agenturen für Arbeit, Jobcenter), kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sowie Kommunen zur Seite. Rund 70 Teilprojekte unterstützen Kommunen und Arbeitsverwaltungen bei der Erweiterung und Veränderung ihrer Personalstrategien zur Fachkräftesicherung, der betrieblichen Integration sowie dem Wandel zu einer offenen Unternehmenskultur im Sinne von Diversity.

Von Januar 2019 bis Juni 2020 wurden für Arbeitsmarktakteur*innen 845 Schulungen mit 10.630 Teilnehmenden vorwiegend zu den Themen Interkulturelle Kompetenz und Antidiskriminierung durchgeführt. Bei den 1.814 für diese Gruppe durchgeführten Beratungen lag das Hauptinteresse an Interkultureller Kompetenz- bzw. Organisationsentwicklung. Für die Wirtschaftsakteur*innen wurden 150 Veranstaltungen mit 3.629 Personen und 162 Schulungen mit 1.864 Personen durchgeführt. Für diese Zielgruppe fanden insgesamt 2.479 Beratungen statt.

Bei Bedarf kann sich gerne an die jeweiligen Teilprojekte vor Ort (Karte rechts) gewandt werden:

www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/landesnetzwerke/karte

4.2. Das Projekt „Faire Integration“

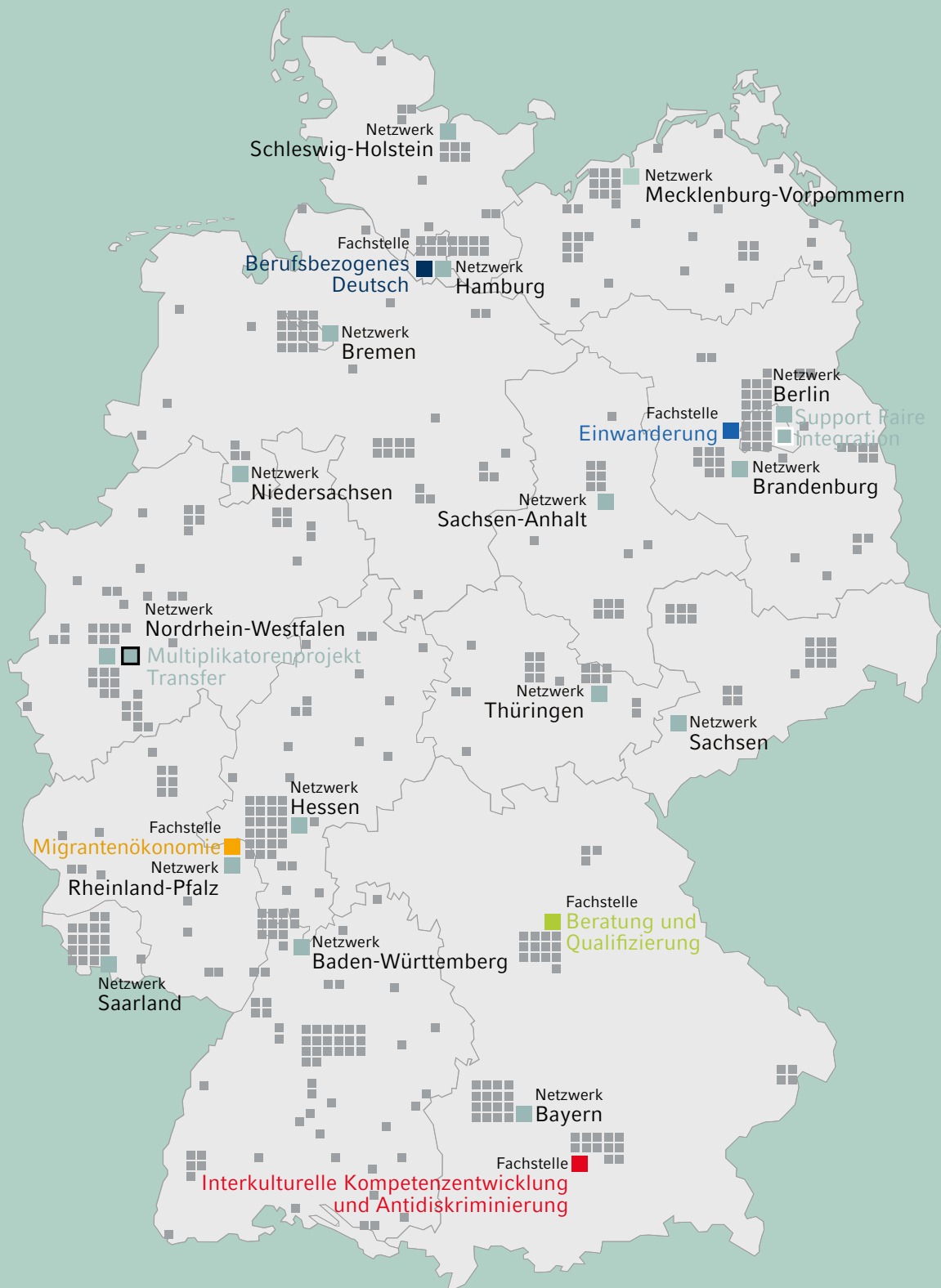


„Faire Integration“ ist die arbeits- und sozialrechtliche Beratungsstruktur des IQ Netzwerkes für Geflüchtete und andere Drittstaatsangehörige. Ratsuchende erhalten dort kostenlos und anonym Antworten zu ihren Fragen bzgl. Lohn, Arbeitszeit, Urlaub, Kündigung, Krankenversicherung usw. Die Beratung wird bei Bedarf in der Herkunftssprache der Ratsuchenden angeboten.

Die Beratungsstellen von Faire Integration verfolgen einen empowernden Ansatz. Ziel ist, Ratsuchenden die Möglichkeiten aufzuzeigen, sich vor Ausbeutung und Benachteiligung zu schützen und sich dagegen zur Wehr zu setzen. Denn nur die Kenntnis über die eigenen Rechte ermöglicht den Beschäftigten, diese auch einzufordern. So können prekäre Beschäftigungsbedingungen überwunden und stabile Arbeitsverhältnisse gefördert werden.

Die Beratungsstruktur Faire Integration umfasst 38 Berater*innen in allen 16 Bundesländern. Sie wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und den Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert und ist eng an die Gewerkschaften angebunden. Unterstützt werden die Beratungsstellen von Support Faire Integration (SFI), wo neben inhaltlichem Support und Öffentlichkeitsarbeit die enge Anbindung an die Gewerkschaften gewährleistet wird.

Mehr Informationen zu Faire Integration, ausführliche Arbeitsmaterialien sowie den direkten Kontakt zu den Beratungsstellen finden sich auf der Website: www.faire-integration.de



5. Mitwirkende IQ Teilprojekte

Die Fallbeispiele sind der Beratungsrealität von IQ Teilprojekten entlehnt und wurden von diesen zur Verfügung gestellt. Dafür und für ihre Mitwirkung an der Erstellung dieser Publikation bedanken wir uns insbesondere bei den folgenden Kolleg*innen ganz herzlich:

- Eliza-Maimouna Sarr, IQ Hamburg
migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln sowie **Perspektiven aus der Antidiskriminierungsberatung „amira – Beratung bei Diskriminierung wegen (zugeschriebener) Herkunft und Religion“** (finanziert durch die Hamburger Sozialbehörde),
Träger: Basis & Woge e.V.
- Hamado Dipama, IQ Bayern
MigrAktiv – Aktivierung der interkulturellen Zivilgesellschaft: Arbeitsmarktintegration, Antidiskriminierungs- und Antirassismuserbeit und Professionalisierung von MigrantInnenorganisationen
Träger: AGABY – MigraNet
- Hanan Kadri und Johanna Frank, IQ Schleswig-Holstein
Faire Integration und IQ Schleswig-Holstein **„Mit Recht gegen Diskriminierung!“**
Träger: Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein (advsh) e. V.
- Maria Oikonomidou, IQ Berlin
Empowerment von MigrantInnenorganisationen
Träger: Verband für Interkulturelle Arbeit (VIA)
- Tarek Jabi und Yaiza Rojas Matas, IQ Hamburg
Faire Integration – Beratung zu Arbeitsrecht
Träger: Arbeit und Leben Hamburg e.V.

- Tülay Güner, IQ Baden-Württemberg
Faire Integration, mira – Mit Recht bei der Arbeit und **IQ Antidiskriminierungsberatung Baden-Württemberg**
Träger: adis e.V.

Nachfolgend sind die Kontaktadressen der Projekte aufgelistet, die an der Erstellung der Publikation mitgewirkt haben:

Adis e.V.

- **Antidiskriminierungsberatung Baden-Württemberg**
Aixerstr. 12, 72072 Tübingen
Telefon (+49) 7071-143104 10
E-Mail beratung@adis-ev.de
Webseite www.adis-ev.de
Online-Beratung: www.adis-online.com

- **Faire Integration, Mira – Mit Recht bei der Arbeit**
Willi-Bleicher-Straße 20, 70174 Stuttgart
Telefon (+49) 711-98 693 974
E-Mail info@mira-beratung.de
Webseite www.mira-beratung.de

Sprachen

Deutsch, Englisch, Türkisch, Arabisch

Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein (advsh) e. V.

- **advsh – Qualifizierte Antidiskriminierungsberatung, Schleswig-Holstein**
Herzog-Friedrich-Straße 49, 24103 Kiel
Telefon (+49) 431-640 878 27
E-Mail info@advsh.de
Webseite www.advsh.de/unsere-projekte/iq-schleswig-holstein

- **IQ Schleswig-Holstein – Mit Recht gegen Diskriminierung!**
Herzog-Friedrich-Straße 49, 24103 Kiel
Telefon (+49) 431-640 890 06
E-Mail MRgD@advsh.de
Webseite www.advsh.de/unsere-projekte/iq-faire-integration-schleswig-holstein/

- **IQ Schleswig-Holstein – Faire Integration Arbeits- und sozialrechtliche Beratung für Migrant*innen**
Johanna Frank | Saher Ayyash
Herzog-Friedrich-Straße 49, 24103 Kiel
Telefon (+49) 431-696 684 55
E-Mail fi-beratung@advsh.de
Webseite www.advsh.de/unsere-projekte/iq-faire-integration-schleswig-holstein/

Sprachen

Deutsch, Arabisch und Englisch
Weitere Sprachen auf Anfrage

Arbeit und Leben Hamburg e.V., Hamburg

- **Faire Integration, Hamburg**
Hamburg Welcome Center (HWC)
Süderstraße 32 b, 4. Stock, 20097 Hamburg
Tarek Jabi | Yaiza Rojas Matas
Telefon (+49) 40-42839 5590 oder 5592
E-Mail tarek.jabi@hamburg.arbeitundleben.de
yaiza.rojas-matas@hamburg.arbeitundleben.de
Webseite www.hamburg.arbeitundleben.de

Sprachen

Deutsch, Englisch, Arabisch, Spanisch, Russisch

Basis & Woge e.V.

- **AMIRA – Beratung bei Diskriminierung wegen (zugeschriebener) Herkunft und Religion**
Steindamm 11, 20099 Hamburg

Telefon (+49) 40-39 84 26 47
E-Mail amira@basisundwoege.de
Webseite www.adb-hamburg.de

Sprachen

Deutsch, Türkisch, Englisch, Französisch,
Spanisch, Arabisch

- **migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln**

Steindamm 11, 20099 Hamburg
Telefon (+49) 40-39 84 26 49
Fax (+49) 40-39 84 26 26
E-Mail birte.weiss@basisundwoege.de
Webseite www.basisundwoege.de

AGABY Arbeitsgemeinschaft der Ausländer-, Migranten und Integrationsbeiräte Bayern

- **MigrAktiv – Aktivierung der interkulturellen Zivilgesellschaft: Arbeitsmarktintegration, Antidiskriminierungs- und Antirassismussarbeit und von Migrantenorganisationen**
Sandstraße 7, 90443 Nürnberg
Telefon (+49) 911-923 189 90
E-Mail agaby@agaby.de
Webseite www.agaby.de

Verband für Interkulturelle Arbeit VIA, Berlin – Brandenburg

- **Empowerment von MigrantInnenorganisationen**
Petersburger Str. 92, 10247 Berlin
Telefon: (+49) 30-29 00 71 55
Fax (+49) 30-29 00 71 54
E-Mail info@via-in-berlin.de
Webseite www.via-in-berlin.de

6. Literaturverzeichnis

- ADA – Antidiskriminierung in der Arbeitswelt, in Kooperation mit dem Bremer Netzwerk gegen Diskriminierung (Hrsg.) (2015)
Diskriminierung und Belästigung im Betrieb entgegentreten! Handreichungen zu Innerbetrieblichen Beschwerdestellen gemäß des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes & weitere Materialien.
Online unter: https://iq-netzwerk-bremen.de/wp-content/uploads/Handreichungen_Innerbetriebliche_Beschwerdestellen.pdf
(Zugriff am 18.04.2021)
- ADS – Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2011)
Anonymisierte Bewerbungsverfahren – Das Pilotprojekt, 2. Aufl., Berlin.
Flyer online unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AnonymBewerbung/anonymisierte_bewerbungsverfahren_das_pilotprojekt_flyer.pdf
(Zugriff am 18.04.2021)
- ADS – Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2012)
Leitfaden für Arbeitgeber. Anonymisierte Bewerbungsverfahren, Berlin.
Online unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AnonymBewerbung/leitfaden_anonymisierte_bewerbungsverfahren.pdf
(Zugriff am 18.04.2021)
- ADS – Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2016)
Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung und einer Betroffenenbefragung, Berlin.
Online unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/projekte/hand-out_umfrage_diskriminierung_in_dtschl_2015.pdf
(Zugriff am 05.05.2021)
- ADS – Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2017a)
Diskriminierung in Deutschland: Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages, Berlin.
Online unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/gemeinsamer_bericht_dritter_2017.pdf
(Zugriff am 05.05.2021)
- ADS – Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2017b)
Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung, Baden-Baden: Nomos.
Online unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskriminierungserfahrungen_in_deutschland.pdf
(Zugriff am 05.05.2021)
- ADS – Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2017c)
Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung, Berlin.
Online unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/diskriminierungsrisiken_in_der_oeffentlichen_arbeitsvermittlung.pdf
(Zugriff am 06.04.2021)

- ADS – Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2019)
Jahresbericht 2018. Gleiche Rechte, gleiche Chancen, Berlin.
 Online unter: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Jahresberichte/2018.pdf>
 (Zugriff am 20.04.2021)
- basis & woge e.V. (Hrsg.) (2015)
Abbau von Diskriminierung im Kontext Arbeitsmarkt – Fakten und Handlungsempfehlungen, Hamburg.
 Online unter: <http://www.basisundwoge.de/wp-content/uploads/2021/01/Abbau-von-Diskriminierung-im-Kontext-Arbeitsmarkt.-Fakten-und-Handlungsempfehlungen.pdf>
 (Zugriff am 24.03.2021)
- BUG – Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung (Hrsg.) (2014)
Vorschläge zur Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), Berlin
 Online unter: https://www.bug-ev.org/fileadmin/user_upload/AGG_Novellierung_alle_Dokumente.pdf
 (Zugriff am 19.04.2021)
- BUG – Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung (Hrsg.) (2021)
Konzept für eine innerbetriebliche Beschwerdestelle nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Vorschläge für die Ausgestaltung, Berlin.
 Online unter: https://www.bug-ev.org/fileadmin/Arbeitsdokumente/3._Auflage_Konzept_fuer_eine_innerbetriebliche_Beschwerdestelle_final_webseite.pdf
 (Zugriff am 31.08.2021)
- Bundesagentur für Arbeit Geschäftsbereich Personal/Organisationsentwicklung (Hrsg.) (2010)
Gemeinsam stark, innovativ und fit für die Zukunft. Diversity Management in der BA.
 Online unter: https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013488.pdf
 (Zugriff am 06.04.2021)
- Bundesregierung (Hrsg.) (2021)
Arbeitsschutzkontrollgesetz in Kraft. Mehr Schutz für Arbeitnehmer.
 Online unter: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/arbeitsschutzkontrollgesetz-1772606>
 (Zugriff am 05.05.2021)
- Europäischer Gerichtshof (2010)
Rechtsprechung EuGH, 04.02.2010 - C-14/09.
 Online unter: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=74927&pageIndex=0&doclang=DE&mode=req&dir=&occ=first&part=1>
 (Zugriff am 12.07.2021)
- Europäischer Gerichtshof (2018)
Rechtsprechung EuGH, 17.04.2018 - C-414/16.
 Online unter: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=201148&pageIndex=0&doclang=DE&mode=req&dir=&occ=first&part=1>
 (Zugriff am 20.05.2021)
- Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.) (2020)
Diskriminierung, Ausbeutung und zunehmende Ungleichheit.
 Online unter: <https://www.fes.de/iez/gerechtigkeitswoche-2017/artikel-in-gerechtigkeitswoche/diskriminierung-ausbeutung-und-zunehmende-ungleichheit>
 (Zugriff am 26.10.2020)

- Förderprogramm IQ (Hrsg.) (2020)
Diskriminierung kommt in der Krise noch mehr zum Vorschein!
 Online unter: <https://www.netzwerk-iq.de/presse/news/meldung/diskriminierung-kommt-in-der-krise-noch-mehr-zum-vorschein>
 (Zugriff am 02.11.2020)
- Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.) (2008)
Dossier Schule mit Migrationshintergrund,
 Berlin.
 Online unter: https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/dossier_schule_mit_migrationshintergrund_1.pdf
 (Zugriff am 05.05.2021)
- IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.) (2021a)
Arbeitsmarktwirkungen der COVID-19-Pandemie – Stabile Beschäftigung, aber steigende Arbeitslosigkeit von Migrantinnen und Migranten, IAB-Kurzbericht Nr. 9, Nürnberg.
 Online unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-09.pdf>
 (Zugriff am 14.05.2021)
- IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.) (2021b)
Die Arbeitsmarktwirkungen der COVID-19-Pandemie auf Geflüchtete und andere Migrantinnen und Migranten,
 IAB-Forschungsbericht Nr. 5, Nürnberg.
 Online unter: <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2021/fb0521.pdf>
 (Zugriff am 14.05.2021)
- IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (Hrsg.) (2020)
Kommunale Antidiskriminierungspolitiken – Wege zu mehr Gleichbehandlung, Vielfalt und Inklusion in Kommunen.
 Online unter: https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/Publikationen/FS_IKA_Kommunenportal_Kommunale_Antidiskriminierungspolitiken.pdf
 (Zugriff am 25.05.2021)
- Kleine Anfrage an den deutschen Bundestag (2021)
Diskriminierendes Verhalten von Jobcentern und Familienkassen gegenüber ausländischen EU-Angehörigen. Drucksache 19/26865.
 Online unter: <https://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/268/1926865.pdf>
 (Zugriff am 06.04.2021)
- Mediendienst Integration (2020)
Alternativen zum „Migrationshintergrund“.
 Online unter: <https://mediendienst-integration.de/artikel/alternativen-zum-migrationshintergrund.html>
 (Zugriff am 01.07.2021)
- Nomos Gesetze (2016)
Gesetze für die Soziale Arbeit – Textsammlung, 5. Aufl., Baden-Baden.
- OECD (2020)
Die Coronakrise darf nicht zur Integrationskrise werden.
 Online unter: <https://www.oecd.org/berlin/presse/die-coronakrise-darf-nicht-zur-integrationskrise-werden.htm>
 (Zugriff am 05.05.2021)

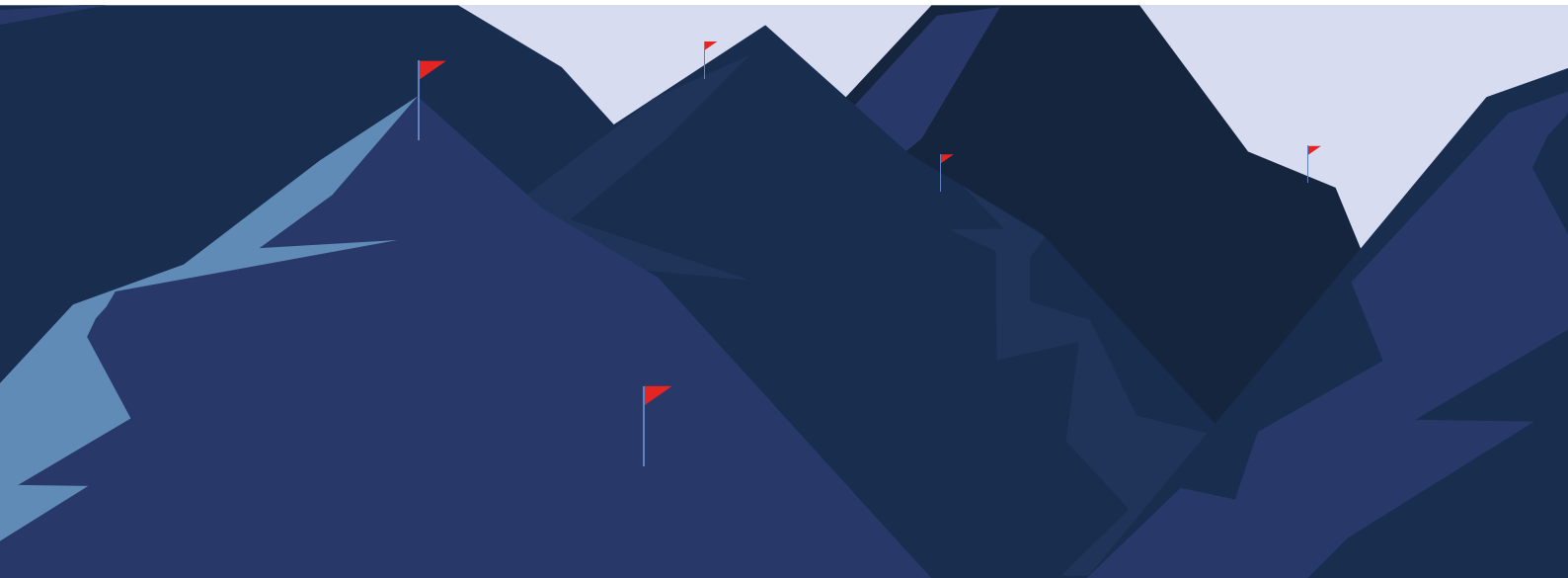
- OECD Berlin (2021)
Von Anti-Diskriminierung zu mehr Diversität im Arbeitsmarkt – Wo steht Deutschland im Wahljahr 2021?
 Online unter: <https://www.youtube.com/watch?v=vG6fMPINqZM>
 (Zugriff am 05.05.2021)

- Ratzmann, Nora (2018)
Mind the gap: Vielfaltspolitik der deutschen Arbeitsverwaltung. In: DeutschPlus (Hrsg.) Impulse zu Vielfalt, 2018/1.
 Online unter: <https://www.deutsch-plus.de/wp-content/uploads/2018/02/180220-ifv-mind-the-gap.pdf>
 (Zugriff am 20.7.2020)

- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2020)
Bevölkerung und Erwerbstätigkeit – Schutzsuchende. Ergebnisse des Ausländerzentralregisters. Fachserie 1, Reihe 2.4, Wiesbaden.
 Online unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publikationen/Downloads-Migration/schutzsuchende-2010240197004.pdf?__blob=publicationFile
 (Zugriff am 01.06.2021)

- Thommerel, Cindy (2014)
Ausbeutung von migrantischen Arbeitskräften in Deutschland: zwischen Containern, Spargelfeldern und Schweinehälften.
 Online unter: <http://www.agricultures-migrations.org/ausbeutung-von-migrantischen-arbeitskraefte-in-deutschland-zwischen-containern-spargelfeldern-und-schweinehaelften/>
 (Zugriff am 23.02.2021)

- Wegschaider, Klaudia (2018)
Arbeiten.
 In: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Faktensammlung Diskriminierung – Kontext Einwanderungsgesellschaft, Gütersloh, S. 58-59.
 Online unter: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Migration_fair_gestalten/IB_Faktensammlung_Diskriminierung_2018.pdf
 (Zugriff am 01.06.2021)



www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung



Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“