



IMPULSE ZU VIELFALT

2018/5

**Diskriminierungsrisiken in der
öffentlichen Arbeitsvermittlung
entgegenwirken:
Handlungsansätze für die Praxis**

Ein Beitrag von **Heike Fritzsche** und **Nathalie Schlenzka**,
Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung entgegenwirken: Handlungsansätze für die Praxis

**Ein Beitrag von Heike Fritzsche und Nathalie Schlenzka,
Antidiskriminierungsstelle des Bundes**

Erwerbstätigkeit ermöglicht für viele Menschen die Teilhabe am beruflichen wie am gesellschaftlichen Leben. Doch viele Arbeitssuchende sind beim Übergang in den Job auf die Unterstützung von Arbeitsagenturen und Jobcentern angewiesen. Diskriminierungen in der öffentlichen Arbeitsvermittlung können daher für die betroffenen Personen besonders schwerwiegend sein. Sie sind auch gesamtgesellschaftlich bedeutsam, da Arbeitsverwaltungen ausgelegt sind, Chancenunterschiede auszugleichen statt zu verstärken. Deshalb gilt es verstärkt, Prozesse mit erhöhtem Diskriminierungspotenzial zu identifizieren sowie Handlungsfelder zu ermitteln, die zur Vermeidung von Diskriminierung führen können.

Strukturelle Diskriminierungsrisiken im Blick

Benachteiligungen bei Ämtern und Behörden bilden den drittgrößten Lebensbereich, zu dem die Antidiskriminierungsstelle des Bundes Beratungsanfragen erhält.¹ Ein Teil der Fälle speist sich auch aus Beschwerden über Institutionen der öffentlichen Arbeitsvermittlung. Zur vertieften Untersuchung dieser Problematik hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes deshalb 2015 eine Studie in Auftrag gegeben. Die Forscher_innen Prof. Dr. Martin Brussig und Johannes Kirsch vom Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ) sowie Prof. Dr. Dorothee Frings von der Hochschule Niederrhein haben in ihrer umfangreichen Untersuchung „Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung“² aus rechtswissenschaftlicher und sozialwissenschaftlicher Perspektive gefragt, welche institutionellen und organisatorischen Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung bestehen. Darüber hinaus analysierten sie die Strategien von Diversity-Management und Maßnahmen des Diskriminierungsschutzes in Institutionen der öffentlichen Arbeitsvermittlung.³ Ausdrücklich standen dabei nicht die individuellen Einstellungen oder Diskriminierungshandlungen von Mitarbeiter_innen oder das Ausmaß von Diskriminierung in

1 Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017: 45.

2 Brussig, Martin; Frings, Dorothee; Kirsch, Johannes (2017): Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung. Erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Baden-Baden: Nomos Verlag.

3 Die Studienergebnisse sind Schwerpunktthema des Dritten Berichtes der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, vgl.: Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017.

Arbeitsagenturen und Jobcentern im Fokus. Vielmehr sollten die strukturellen Diskriminierungsrisiken untersucht werden, die sich aus Regelungen und Abläufen innerhalb der Organisation ergeben. *Denn Diskriminierung ist weit mehr als ein individuelles Vorurteil. Benachteiligungen können auch durch rechtliche Statusunterschiede, z.B. aufgrund des Aufenthaltsstatus, begründet sein, oder durch Verwaltungsvorschriften, binnenorganisatorische Steuerungen oder bürokratische Alltagsroutinen verursacht werden.* Im Fokus stand also, Prozesse mit erhöhtem Diskriminierungspotenzial zu identifizieren und daran anschließend Maßnahmen zur Verbesserung des Diskriminierungsschutzes abzuleiten. Die Studie hat hierfür Expert_innen-gespräche geführt, eine Rechtsexpertise erstellt sowie Dokumenten- und Kurzfallanalysen vorgenommen.

Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsverwaltung

Innerhalb der öffentlichen Arbeitsvermittlung gibt es bereits vielfältige Aktivitäten zum Schutz vor Diskriminierung und zum Umgang mit Beschwerden aufgrund von Diskriminierung. Auch die Studie bescheinigt den Organisationen der öffentlichen Arbeitsvermittlung grundsätzlich eine hohe Flexibilität und viel Innovationswillen. Dies trifft vor allem auf die Arbeit mit Geflüchteten in Jobcentern, aber auch auf Arbeitsagenturen zu. In Zielvereinbarungen zwischen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und der Bundesagentur für Arbeit (BMAS) ist der stetige Abbau von Diskriminierungsrisiken in den Jobcentern ein wichtiges Thema. Die Bundesagentur für Arbeit kann zudem auf ein entwickeltes Diversity Management in der Personalarbeit zurückgreifen und schreibt dieses fort.

Dennoch ist eine so großflächige, hochkomplexe und stark verrechtlichte Struktur wie die öffentliche Arbeitsverwaltung dem Risiko ausgesetzt, dass sich institutionell verankerte Benachteiligungseffekte aus ihrem Organisationshandeln ergeben. So hat beispielsweise erst kürzlich der Bundesrechnungshof in seinem Jahresbericht 2017 gerügt, dass Jobcenter selbstständig erwerbstätige Arbeitslosengeld II-Empfänger_innen oftmals über Jahre hinweg nicht in die Arbeitsvermittlung einbezogen haben. Bewusste Diskriminierung ist hier wohl nicht zu vermuten. Aber die fehlende Förderung habe bewirkt, dass die Leistungsberechtigten ihre Hilfebedürftigkeit nicht überwinden und weiter Arbeitslosengeld II bezogen.⁴

Diskriminierungsrisiken finden sich v.a. in Prozessen der Information, Beratung, Förderung und Vermittlung von Arbeitssuchenden. Sie ergeben sich aufgrund von gesetzlichen Regelungslücken, durch Verwaltungsvorschriften, bürokratische

⁴ Bundesrechnungshof: Bemerkungen 2017 zur Haushalts- und Wirtschaftsführung des Bundes, Nr. 10 – Lange Bezugsdauer von Arbeitslosengeld II – Jobcenter betreuten Selbstständige über Jahre unzureichend.

Routinen und Steuerungsprinzipien, aber auch durch unzureichende Ressourcen und teilweise mangelnde Qualifikationen. Praktiken mit hohen Diskriminierungsrisiken sind in erster Linie Intransparenz, Creaming⁵ und die fehlende Individualisierung von Leistungen.

Im Folgenden werden spezifische Diskriminierungsrisiken dargestellt und daran anknüpfend Handlungsbedarfe und -empfehlungen abgeleitet.

Rechtlicher Diskriminierungsschutz und die Rolle der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Das Diskriminierungsverbot im Sozialrecht ist nicht im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geregelt. Vielmehr sind Diskriminierungsverbote in der Sozialgesetzgebung fixiert.⁶ Diese weisen jedoch einige Schutzlücken auf. So ist der Schutz für einzelne Diskriminierungsmerkmale in unterschiedlichem Maße geregelt. Weiterhin fehlen Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche im SGB. Diese müssen im Zweifelsfall in Zivilverfahren mit deutlich höheren Anforderungen als nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) durchgesetzt werden. Eine Verbandsklage ist – wie auch im AGG – nicht vorgesehen, Beschwerde- und Schlichtungsverfahren sind ebenfalls nicht verbindlich vorgeschrieben.

Zur Stärkung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes sollten diese Lücken geschlossen werden. Das Diskriminierungsverbot bei der Inanspruchnahme sozialer Rechte (§ 33c SGB I) muss auf alle Diskriminierungskriterien erweitert werden, z.B. auch auf Geschlecht, die sexuelle Identität, Alter und Religion oder Weltanschauung.

Im Regelungsbereich des SGB II und SGB III finden sich Förderregelungen für Personen unter 25 Jahren und über 45 Jahren. Diese bergen Diskriminierungsrisiken durch ihre strikte Koppelung an das Lebensalter. Junge Menschen trifft dies besonders bei den Sanktionen im Zusammenhang mit den Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktförderung im SGB II. Nach § 31a Abs. 2 SGB II werden die Regelbedarfe bei einer ersten Pflichtverletzung um 100 Prozent gekürzt, im Wiederholungsfall entfällt die gesamte ALG-II-Leistung einschließlich der Unterkunftskosten. Sachleistungen zur Sicherung des physischen Existenzminimums werden nur auf Antrag und nach Ermessen erbracht (§ 31a Abs. 3 SGB II).

⁵ Creaming verweist bei knappen Ressourcen auf die Konzentration auf diejenigen, die wahrscheinlich am ehesten zur Erfüllung der Erfolgskriterien der Sozialbehörden beitragen. Vgl. Brüssig, Martin; Frings, Dorothee; Kirsch, Johannes 2017: 49.

⁶ Vgl. § 36 Abs. 2 SGB II; § 16, Abs. 2 SGB II; § 19a SGB IV. Grundsätzlich ist die Arbeitsverwaltung als öffentliche Sozialverwaltung nach Art. 20 Abs. 3 GG an Recht und Gesetz und nach Art. 1 Abs. 3 GG unmittelbar an die Grundrechte und damit den Diskriminierungsschutz und den Gleichheitssatz des GG gebunden.

Diese altersbedingte Sonderregelung unterscheidet sich deutlich von den Sanktionen für Personen ab dem 25. Lebensjahr. Für diese gilt ein Stufensystem mit Absenkungen von 30 Prozent des Regelbedarfs bei einer ersten Pflichtverletzung und 60 Prozent im Wiederholungsfall. Erst beim dritten Pflichtverstoß entfällt die Leistung vollständig. Die altersabhängige Differenzierung des Sanktionsmechanismus kann als Diskriminierung wegen des Alters gewertet werden.⁷

Um Diskriminierung zu vermeiden und Diskriminierungsrisiken zu begrenzen, verfügt die öffentliche Arbeitsverwaltung seit langem über das Instrument der Beauftragten für Chancengleichheit. Die oder der Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) ist eine inzwischen in allen Arbeitsagenturen und Jobcentern etablierte Funktion. Die gesetzlichen Bestimmungen verorten die Ziele und Aufgaben der BCA am Arbeitsmarkt jedoch nur im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt. Sie haben demnach rechtlich nicht den Auftrag, auch noch andere Gruppen wie z. B. Migrant_innen oder Menschen mit Behinderungen in den Blick zu nehmen.

In der Erweiterung des Aufgabenspektrums der BCA auf alle Diskriminierungsmerkmale liegt jedoch ein hohes Potential, um Diskriminierungsschutz zu stärken. So könnten sie auch als Ansprechpartner_in bei Fragen von Diskriminierung in Arbeitsagenturen tätig werden. Analog sollten bei Jobcentern die Einrichtung weiterer Beauftragter z.B. für Menschen mit Behinderungen, Zugewanderte etc. geprüft werden. Diese Maßnahmen würde das Augenmerk auf breitere Betroffenengruppen lenken und einen niedrigschwelligen, horizontalen⁸ Diskriminierungsschutz stärken.

Schließlich stehen den Kund_innen der Arbeitsverwaltung eine Reihe von Beschwerde- und Widerspruchsmöglichkeiten zur Verfügung. Dieses bereits vorhandene Kund_innenreaktionsmanagement in Arbeitsagenturen und Jobcentern sollte jedoch um unabhängige Ombudsstellen, die es bereits an einigen Jobcentern wie dem Jobcenter Bonn oder dem Jobcenter Berlin/Friedrichshain-Kreuzberg gibt, ergänzt werden. Deren Qualität läge in ihrem unabhängigen Ermittlungsauftrag und Schlichtungs- bzw. Befriedungsauftrag. Entsprechende Ombudsstellen sollten im SGB II und SGB III verbindlich vorgeschrieben werden.

⁷ Vgl. Brussig, Martin; Frings, Dorothee; Kirsch, Johannes 2017: 172 ff.

⁸ Horizontal bedeutet im Zusammenhang mit Diskriminierungsschutz, dass kein Diskriminierungsgrund hierarchisch untergeordnet bzw. weniger wichtig ist.

Transparenz der Entscheidungen durch Information, schriftliche Bescheidung sowie Verständlichkeit und Nachvollziehbarkeit der Begründungen ermöglichen

Diskriminierung in der Arbeitsvermittlung geschehen oftmals nicht bewusst. Es sind vielmehr auch intransparente und nicht begründete Entscheidungen, die Spielräume für unbegründete Vorurteile und Zuschreibungen eröffnen. Sie stehen häufig in Verbindung mit der Vergabe bzw. der Entscheidung über Maßnahmen und mögliche Leistungen. So kommt es beispielsweise dazu, dass Wünsche nach Weiterbildungsmaßnahmen bei der Gutscheivergabe ohne Begründung abgelehnt werden. Hinter solchen Ablehnungen steht mitunter außer finanziellen Gründen auch eine negative Erfolgsprognose der Vermittlungsfachkraft, die sich ausschließlich auf äußerlich erkennbare oder bekannte pauschale Merkmale (wie z. B. das Alter, die ethnische Herkunft oder eine Behinderung) stützt. Da die Entscheidungen in der öffentlichen Arbeitsvermittlung zu großen Teilen mündlich vermittelt werden, bleiben Verfahren und Verfahrensrechte für die Betroffenen intransparent. Aber nur bei nachvollziehbaren, begründeten Entscheidungen und der entsprechenden Information können sich Betroffene auch dagegen wehren.

Abhilfe würden hier eine allgemeine und individuelle Vorabinformation der Leistungsberechtigten über Verfahrensrechte leisten, z.B. durch öffentliche Aushänge in mehreren Sprachen. Auch die regelhafte schriftliche Begründung der Ablehnungen von Anträgen würde die dahinter stehenden Begründungen für Kund_innen nachvollziehbar machen.

Ebenso sollte vorab der individuelle Anspruch auf eine schriftliche Bescheidung niedrigschwellig und barrierefrei bekannt gemacht werden, d.h. in mehreren Sprachen, in Leichter Sprache oder Brailleschrift, falls erforderlich in Gebärdensprache oder mithilfe von Schriftdolmetscher_innen.

Stellung im Verfahren verbessern und Partizipation stärken

Niedrigschwellige und barrierefreie Informationsangebote sind entscheidende Voraussetzungen, um die Stellung der Kund_innen im Verfahren zu verbessern und deren Partizipationsmöglichkeiten zu stärken.

Damit die Arbeitssuchenden möglichst aktiv an ihrer Eingliederungsstrategie mitarbeiten können, müssen ihnen Information und Partizipationsmöglichkeiten passgenau und individuell zur Verfügung stehen. Informations- und Beratungsdefizite sowie Zugangsbarrieren zu Dienstleistungen von Arbeitsagenturen und Jobcentern können institutionelle Diskriminierungsrisiken darstellen, etwa durch fehlende Barrierefreiheit (z. B. Angebote in Leichter Sprache) oder die zurückhaltende Zurverfügungstellung von Dolmetscher_innendiensten für

Zugewanderte.

Ausbuchstabiert bedeutet dies, dass mehr Beratungszeit für Aufklärungs- und Beratungsdienste nötig ist und der Betreuungsschlüssel von Vermittlungsfachkraft pro zu betreuender/m Leistungsbeziehender/n günstiger zu gestalten ist. Auch externe Beratungsstellen stärken die Position der Kund_innen im Verfahren und tragen zu Wissenszuwachs und Empowerment der Arbeitssuchenden bei. Weiterhin muss ein Anspruch auf Dolmetschdienste gewährt werden (Gehörlosendolmetscher_in, Leichte Sprache, wichtigste Fremdsprachen, gesprochene Sprache und Blindenschrift) sowie Formblätter und Anreden geschlechtsneutral formuliert werden. Auch ein Rechtsanspruch für Unionsbürger_innen auf Integrations- und Berufssprachkurse ist in dem Zusammenhang überlegenswert.

Für die spezielle Gruppe von Arbeitssuchenden mit Behinderungen sollte ein gesetzlicher Anspruch auf die Nutzung von Integrationsfachdiensten als vermittlungunterstützende Teilhabeleistung geschaffen werden. Für die Jobcenter sollte es eine gesetzliche Verankerung zum Einsatz von speziellen Beratungskräften für Arbeitssuchende mit Behinderungen (Reha/SB-Teams) auch im SGB II geben und nicht nur auf eine Anforderung in der Beratungskonzeption SGB II beschränkt bleiben. Der Anspruch auf ein Persönliches Budget sollte um einen Anspruch auf Budgetberatung erweitert werden, damit Menschen mit Behinderungen, die einen Rehabilitationsanspruch haben, vollumfänglich über die Möglichkeiten informiert sind.

Professionalisierung der Mitarbeiter_innen von Arbeitsagenturen und Jobcentern stärken

Eine wichtige Ursache für die Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung besteht in der fehlenden Professionalisierung der Mitarbeiter_innen, die im direkten Kontakt mit Arbeitssuchenden sind. Vor allem die hohe Personalfuktuation und Arbeitsbelastungen wirken sich negativ auf die Entwicklung von professionellem Erfahrungswissen aus. Die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen, die vor allem in den Jobcentern, aber auch in den Arbeitsagenturen vorkommt, kann als indirektes Diskriminierungsrisiko wirken. Befristet Beschäftigte könnten unter Umständen eher fehleranfällig handeln, weil sie in der für sie vorgesehenen kurzen Vorbereitungsphase nicht in der Lage sind, das volle Leistungsspektrum zu überblicken und sachgerecht einzusetzen. Das kann sich vor allem negativ auf Menschen mit komplexen Bedarfen wie z.B. Menschen mit einer Behinderung oder ältere Arbeitssuchende auswirken. Denn die Heterogenität der Kund_innen begründet sehr unterschiedliche und spezifische Beratungs- und Unterstützungsbedarfe und fordert ein oft spezialisiertes Wissen, z.B. in Hinblick auf Menschen mit einer Behinderung oder Trans*Personen.

Dieses Spezialwissen zu Vermittlungsanforderungen in Hinblick auf bestimmte Diskriminierungskategorien kann durch mehr langfristige Arbeitsverträge gesichert werden. Darüber hinaus sollte das ohnehin bereits gut entwickelte Weiterbildungsmanagement vor allem in den Arbeitsagenturen stärker als bisher auf die Sensibilisierung zu Diskriminierungsrisiken, auf besondere Bedarfe und angemessene Vorkehrungen im Zusammenhang mit Diskriminierungsrisiken ausgerichtet werden. Eine Professionalisierung kann schließlich durch den Ausbau von kollegialer Fallberatungen und Supervision gestärkt werden.

Zusammenarbeit an Schnittstellen verbessern

Arbeitsuchende Menschen mit Behinderung, Jugendliche oder zugewanderte Personen haben häufig nicht nur mit der öffentlichen Arbeitsvermittlung, sondern auch mit anderen Behörden, Leistungsträgern und sozialen Diensten zu tun. Funktioniert die Kooperation zwischen den verschiedenen Beteiligten an den Schnittstellen nicht, dann besteht das Risiko, dass die besonderen Bedarfe nicht angemessen berücksichtigt werden und dass sich Verfahrensabläufe verlangsamen.

Vor allem die Doppelzuständigkeiten von Jobcentern (Entscheidungsträger) und Arbeitsagenturen (Reha-Träger) im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben von Arbeitsuchenden mit Behinderung sollten beseitigt werden, da sie zu intransparenten Entscheidungsabläufen führen, die kontinuierliche Beteiligung der Leistungsberechtigten erschweren und die Einleitung erforderlicher Maßnahmen zur Teilhabe verzögern. Besonders die Schaffung einer gemeinsamen koordinierenden Anlaufstelle für Arbeitsuchende wird empfohlen. Diese könnte die Zuständigkeiten nach SGB II und SGB III (sowie §13 SGB VIII, Jugendsozialarbeit) klären, Anträge entgegennehmen und Termine zur persönlichen Beratung, zum Profiling und zur Eingliederungsplanung vergeben sowie den Kontakt zur zuständigen Integrationsfachkraft vermitteln. Bei ungeklärtem Leistungsanspruch Arbeitssuchender sollten die Jobcenter die Zuständigkeit prüfen und bei Nicht-Zuständigkeit selbst die Übernahme durch die Arbeitsagentur abklären.

Kennzahlensteuerung weiterentwickeln und sorgfältig überwachen

Schon länger arbeiten Arbeitsagenturen und Jobcenter mit einem ausdifferenzierten Kennzahlensystem. Kennzahlen wirken dabei zweischneidig: Sie können unmittelbarer Diskriminierung entgegenwirken, sie können aber auch organisatorische und institutionelle Diskriminierung auslösen. Durch Überregulierung können Kennzahlensysteme widersprüchlich werden und an Lenkungs-kraft einbüßen.

So laufen Vermittler_innen Gefahr, die Vermittlungsanstrengungen nicht an den

individuellen Bedarfen der Arbeitssuchenden auszurichten, sondern mit möglichst minimalem Aufwand die Kennzahlen zu erfüllen (Creaming) und Personen, die nur mit erhöhtem Aufwand integriert werden können, in kostengünstige Maßnahmen zu verweisen oder gar nicht zu aktivieren (Parking). Fehleranfällig sind auch die Ermessensentscheidungen, wenn beispielsweise individuelle Lebenslagen von Menschen mit Behinderungen, Alleinerziehenden oder Trans*Personen nicht ausreichend berücksichtigt werden.

Diskriminierungsrisiken durch Kennzahlen bestehen auch für solche Personen, die keiner Gruppe angehören, die kennzahlenrelevant ist.

Um diese Risiken zu minimieren, sollten bestehende Steuerungsinstrumente laufend auf ihre Diskriminierungsrisiken überprüft und gegebenenfalls angepasst werden. Abhilfe schafft auch eine auf Diskriminierungsschutz zielende Handhabung der Kennzahlensteuerung durch professionelle Fach- und Führungskräfte und durch eine Einbettung in diskriminierungspräventive Organisationsstrukturen.

Die Zielvereinbarungen im SGB II mit den zugelassenen kommunalen Trägern sollten analog zu den Zielvereinbarungen des BMAS mit der BA weiterentwickelt werden. Ein jährlicher Bericht zur Zielerreichung sowie Dialogprozess zwischen Bund, Ländern und den zugelassenen kommunalen Trägern könnte diese Maßnahmen sinnvoll ergänzen.

Der Herausbildung stereotyper Arbeitsmarktsegmente gegensteuern

Trotz aller Vorgaben, z.B. durch die „Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women“ (CEDAW), bleibt der Arbeitsmarkt geschlechtsspezifisch segmentiert und erlebt aktuell eine weitere migrations-spezifische Aufteilung. Auch Menschen mit Behinderungen unterliegen dem Risiko der Vermittlung in spezifische Segmente des Arbeitsmarkts.

Der einseitigen Ausrichtung von Beratung und Förderung von Kund_innen in Bezug auf das Geschlecht, die Behinderungen oder andere Merkmale sollten Jobcenter und Arbeitsagenturen aktiv begegnen. Die Berufsberatung muss sich vielmehr an den Arbeitsmarktperspektiven und individuellen Ressourcen der Kund_innen orientieren und nicht an Geschlecht oder Herkunft.

Die im Entgelttransparenzgesetz enthaltene Ergänzung zu § 29 SGB III hält die Arbeitsagentur zu geschlechtersensibler Beratung und Erweiterung des Berufswahlspektrums von Frauen und Männern an. Diese Ziele sollten in § 1 SGB III ebenfalls entsprechend ergänzt werden.

Ausblick

In der Gesamtschau lässt sich festhalten, dass die beschriebenen Diskriminierungsrisiken die gesamte „Prozesskette“ der öffentlichen Arbeitsvermittlung von der Beratung über die Aktivierung bis hin zu Dienstleistungen für Arbeitgeber sowie Kooperationen mit anderen Sozialdienstleistern betreffen.⁹

Aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann der Mehrzahl dieser institutionellen Diskriminierungsrisiken effektiv und mit einem vertretbaren Aufwand begegnet werden.

Doch was sind die nächsten Schritte, die zum Abbau der beschriebenen Benachteiligungslagen zu gehen sind? Wie aufgezeigt, bietet die Studie „Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung“ eine hochaktuelle, detaillierte und praxisnahe Analyse der Problemfelder. Der Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit sollte sich deshalb zunächst mit den Ergebnissen der Untersuchung vertieft beschäftigen. Daran anknüpfend könnten im nächsten Schritt Jobcenter und Arbeitsagenturen ihre jeweiligen Arbeitsprozesse vor Ort mit Unterstützung von Forscher_innen oder Zivilgesellschaft, z.B. den Akteuren des IQ-Netzwerks aus dem Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, auf Diskriminierungsrisiken untersuchen. Migrant_innenorganisationen können ihrerseits auf die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt oder - wo vorhanden - auf Migrationsbeauftragte innerhalb von Jobcentern und Arbeitsagenturen zugehen und sich als Kooperationspartner_innen für gemeinsame Projekte oder Vermittlungsfragen anbieten. Langfristig sollte Antidiskriminierung als Querschnittsthema auch systematisch in das Diversitykonzept der BA einfließen.

In vielen Fällen würden dabei nicht nur die Arbeitssuchenden profitieren, die von einem bestimmten Diskriminierungsrisiko betroffen sind, sondern alle Menschen, die die Dienstleistungen der öffentlichen Arbeitsvermittlung in Anspruch nehmen.

9 Vgl. Brüssig, Martin; Frings, Dorothee; Kirsch, Johannes 2017: 280.

Die Autorinnen **Nathalie Schlenzka** und **Heike Fritzsche** arbeiten als Referentinnen in der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Referat Forschung und Grundsatzangelegenheiten. Im Referat werden Forschungsprojekte i.d.R. als Auftragsforschung konzipiert und umgesetzt.

Kontakt: nathalie.schlenzka@ads.bund.de, heike.fritzsche@ads.bund.de

Mit dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) am 18. August 2006 wurde die **Antidiskriminierungsstelle des Bundes** (ADS) eingerichtet. Die ADS unterstützt auf unabhängige Weise Personen, die Benachteiligungen aus rassistischen Gründen oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder der sexuellen Identität erfahren haben. Die wichtigsten Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle sind Beratung, Öffentlichkeitsarbeit, Forschung und Vernetzung von Akteur_innen der Antidiskriminierungsarbeit.

Literaturverzeichnis

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017): Diskriminierung in Deutschland. Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des deutschen Bundestages. Berlin. Im Internet abrufbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/Gemeinsamer_Bericht_dritter_2017.html?nn=6569158 (Zugriff: März 2018).

Brussig, Martin; Frings, Dorothee; Kirsch, Johannes (2017): Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung. Erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Baden-Baden: Nomos Verlag. Im Internet abrufbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Diskriminierungsrisiken_in_der_oeffentlichen_Arbeitsvermittlung.html?nn=6570946 (Zugriff: April 2018).

Bundesrechnungshof: Bemerkungen 2017 zur Haushalts und Wirtschaftsführung des Bundes, Nr. 10 - Lange Bezugsdauer von Arbeitslosengeld II - Jobcenter betreuten Selbstständige über Jahre unzureichend. Im Internet abrufbar unter: <https://www.bundesrechnungshof.de/de/veroeffentlichungen/bemerkungen-jahresberichte/jahresberichte/2017/einzelplanbezogene-pruefungsergebnisse/bundesministerium-fuer-arbeit-und-soziales/10/2017-bemerkungen-nr-10-lange-bezugsdauer-von-arbeitslosengeld-ii-jobcenter-betreuten-selbststaendige-ueber-jahre-unzureichend> (Zugriff: April 2018).

Zitationsvorschlag: Schlenzka, Nathalie und Fritzsche, Heike (2018): Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung entgegenwirken: Handlungsansätze für die Praxis. Impulse zu Vielfalt 18/5. Online unter <http://www.deutsch-plus.de/wir-beraten/reihe-impulse-zu-vielfalt> (Datum Zugriff).

DEUTSCHPLUS

INITIATIVE FÜR EINE PLURALE REPUBLIK

IMPULSE ZU VIELFALT 2018/5

DeutschPlus e.V. - Initiative für eine plurale Republik ist eine zivilgesellschaftliche Organisation, die sich für die chancengerechte Teilhabe aller Menschen einsetzt. DeutschPlus e.V. stellt sich aktiv jeder Form von Rassismus und Diskriminierung entgegen. Das Team von DeutschPlus berät Organisationen zu Vielfalt, schafft Netzwerke und nimmt Einfluss auf den öffentlichen Diskurs zur Einwanderungsgesellschaft.

Kontakt: beratung@deutsch-plus.de

**DeutschPlus e.V. –
Initiative für eine plurale Republik**

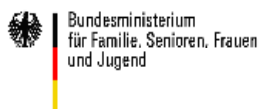
Postfach 04 01 27
10061 Berlin

www.deutsch-plus.de

Der Beitrag erscheint in der Reihe Impulse zu Vielfalt im Rahmen des Projekts
ACT - Bewusstsein schaffen, Chancen sichern.

Die Veröffentlichungen stellen keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des
BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen trägt der Autor/die Autorin bzw. tragen die
Autoren/die Autorinnen die Verantwortung.

Gefördert vom



im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

