

1.3 „Gute Ausgangslage für Diskriminierungsschutz“

Die Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Andrea Nahles (SPD), im Interview mit der IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung



Foto: BMAS/ Werner Schuering

Nach lang anhaltenden und kontrovers geführten Debatten gerade auch über den arbeitsrechtlichen Teil trat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz vor nun zehn Jahren in Kraft. Wie fällt Ihre Bilanz aus?

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat das Thema „Diskriminierung“ ins gesellschaftliche Bewusstsein gerückt und schützt vor Diskriminierungen in Alltag und Beruf. Das AGG trägt dazu bei, dass in unserer Gesellschaft Vielfalt diskriminierungsfrei gelebt werden kann. Die von den Gegnern des Gesetzes heraufbeschworene „Klageflut“ ist ausgeblieben. Allerdings beschäftigen insbesondere die Merkmale Alter und Behinderung die Rechtsprechung, da das Alter nach wie vor in vielen Regelungen als Differenzierungsmerkmal herangezogen wird. Das AGG wird aber auch hier mittelfristig für mehr Sensibilität und ein Umdenken im Hinblick auf altersbezogene Regelungen sorgen.

Im Rahmen des Nationalen Aktionsplans Integration verpflichtete sich die Bundesregierung im Jahr 2012 dazu, mehr Menschen mit Migrationshintergrund für den Dienst in Bundesbehörden und in Ministerien zu gewinnen. Eine im Mai 2016 veröffentlichte Datenerhebung durch die Bundesbeauftragte für Migration, Flüchtlinge und Integration und das Bundesinnenministerium zeigte allerdings, dass Mitarbeitende mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung nach wie vor unterrepräsentiert sind. Wie steht es mit der Umsetzung in Ihrem Ministerium?

Das AGG wird in unserem Haus gelebt und ist Bestandteil unserer täglichen Personalpolitik. Sowohl in externen Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren als

auch in der täglichen Personalarbeit werden Bewerberinnen und Bewerber mit und ohne Migrationshintergrund gleichbehandelt. Durch mehr Menschen mit Migrationshintergrund in unseren Reihen stärken wir unsere interkulturelle Kompetenz in der Gesetzgebung und anderen wichtigen Bereichen.

Leider ist der Anteil von Migrantinnen und Migranten in der Bundesverwaltung insgesamt noch nicht so hoch wie in der Privatwirtschaft. Der Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund liegt in der Privatwirtschaft bei 20,1 Prozent in der Bundesverwaltung dagegen bei 14,8 Prozent. Ein Grund dafür ist, dass Migrantinnen und Migranten seltener Vorbilder aus ihrem familiären Umfeld haben, die bereits in der Bundesverwaltung arbeiten. Auch die deutsche Verwaltungssprache ist teilweise eine besondere Hürde. Im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) werden im Vergleich zu anderen Behörden überdurchschnittlich viele Migrantinnen und Migranten ausgebildet. Wir sind damit also auf dem richtigen Weg.

Welche Rolle spielt das Netzwerk IQ dabei, das Ziel des Nationalen Aktionsplans Integration – nämlich gleiche Chancen auf Bildung, Entwicklung und Wohlstand für alle in Deutschland lebenden Menschen – zu erreichen?

Die Integration von Zuwanderern ist ein gesamtgesellschaftliches Anliegen und eine Gemeinschaftsaufgabe, die nachhaltig und strukturell angegangen werden muss. Der Arbeitsmarkt ist dabei von entscheidender Bedeutung: Erwerbsarbeit ermöglicht es Migrantinnen und Migranten, soziale Kontakte zu Arbeitskolleginnen und -kollegen aufzubauen, sich aktiv in die Aufnahmegesellschaft einzubringen und ihren Lebensunterhalt aus eigener Kraft zu finanzieren. Bereits mit dem Anerkennungsgesetz aus dem Jahr 2012 haben wir einen wesentlichen Beitrag zur besseren Arbeitsmarktintegration von Menschen mit beruflichen Auslandsqualifikationen geleistet.

Ausschlaggebend für die gelingende Integration in die Arbeitswelt ist die deutsche Sprache. Hier setzt das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ mit Angeboten zum Erwerb von berufsbezogenen sprachlichen Kompetenzen an. Auf der anderen Seite bietet IQ viele Angebote an Unternehmen und öffentliche Einrichtungen, die interkulturellen Kompetenzen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterzuentwickeln. Als im letzten Herbst viele Menschen nach Deutschland flüchteten, konnte das Netzwerk direkt mit einer interkulturellen Grundsensibilisierung mit

Schwerpunkt Asyl und Flucht reagieren. Mitarbeitende in JobCentern und Arbeitsagenturen wurden und werden seitdem bundesweit auf den Umgang mit geflüchteten Menschen vorbereitet.

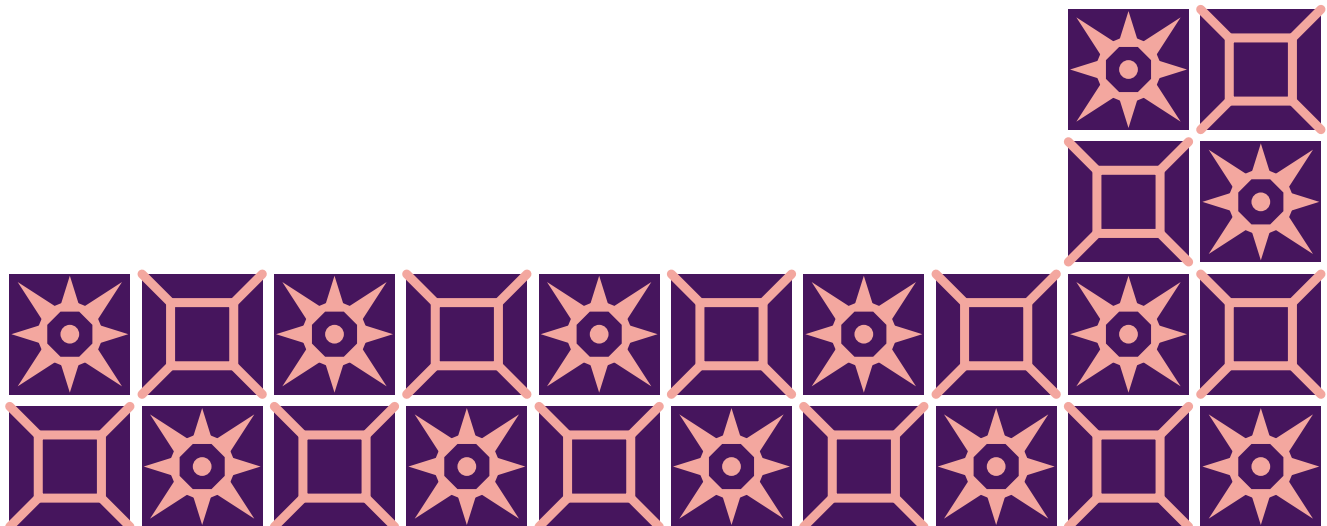
In einer repräsentativen Unternehmensbefragung der Bertelsmann Stiftung gaben 60 Prozent der befragten Ausbildungsbetriebe an, noch nie einem Jugendlichen mit Migrationshintergrund eine Ausbildungsstelle gegeben zu haben – vor allem aus Sorge vor Sprachbarrieren und kulturellen Unterschieden. Deutliche Vorbehalte von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern mit türkisch klingendem Namen wurden auch im Rahmen von Testing-Studien des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) oder des Forschungsinstituts zur Zukunft der Arbeit GmbH (IZA) festgestellt. Wie lassen sich insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) die bestehenden Vorbehalte gegenüber Arbeitnehmenden mit arabischem und türkischem Migrationshintergrund sowie Musliminnen und Muslimen abbauen?

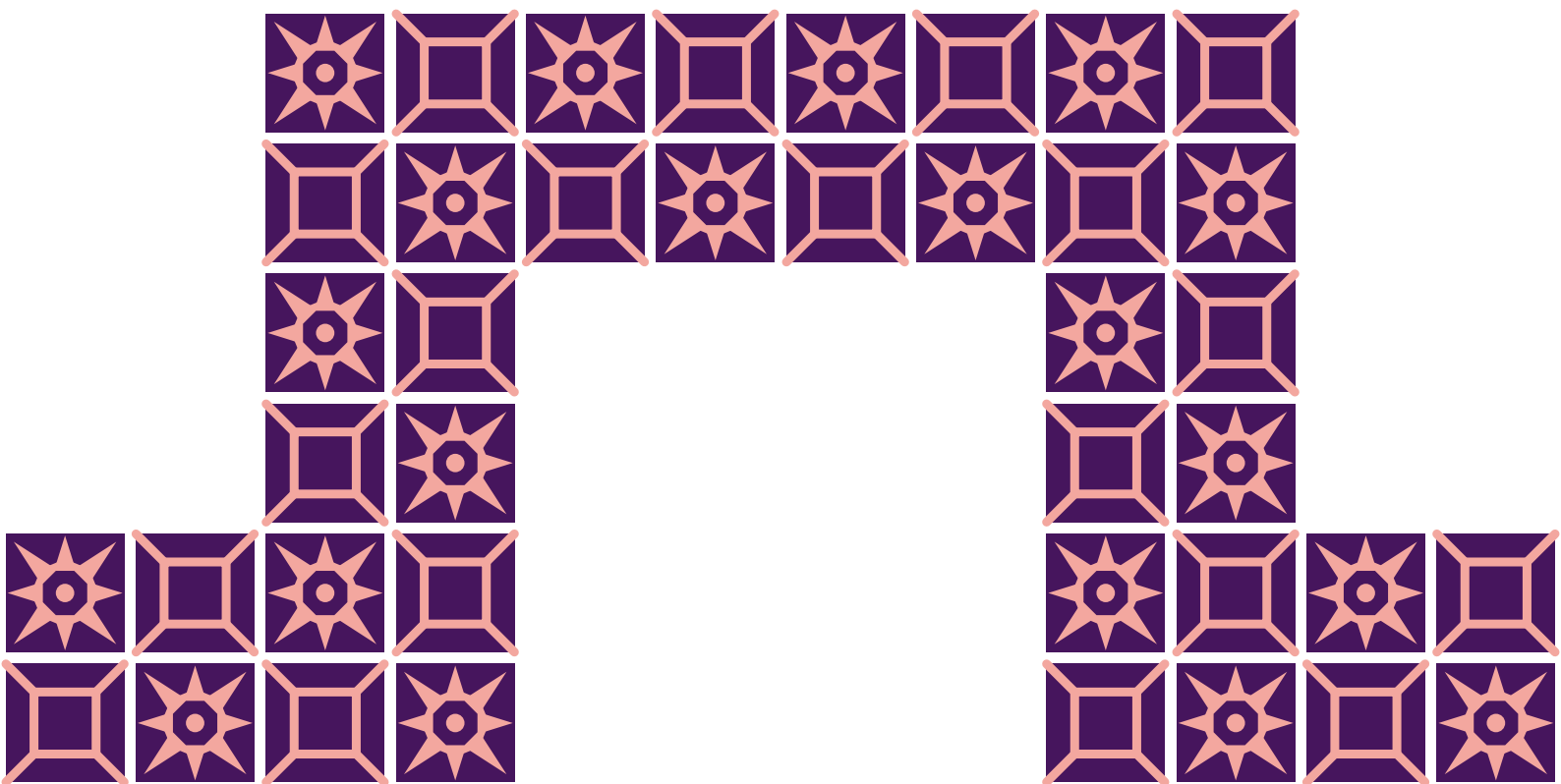
Diese Befunde sind sicherlich alarmierend. Für viele Betriebe in Deutschland ist es andererseits seit Jahrzehnten eine alltägliche Selbstverständlichkeit, mit

Kolleginnen und Kollegen verschiedener Herkunft zusammenzuarbeiten. Deutschland ist schon lange ein Einwanderungsland und integriert in seine Betriebe wesentlich besser als oftmals angenommen. Das belegen international vergleichende Studien zum Integrationsgrad, in denen die Bundesrepublik meist im Mittelfeld liegt.

IQ bietet viele Angebote an Unternehmen und öffentliche Einrichtungen, die interkulturelle Kompetenzen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterzuentwickeln

Ich denke, dass wir – bei allen bestehenden Herausforderungen – deshalb die zahlreichen guten Beispiele der Arbeitsmarktintegration hervorheben sollten. In vielen Betrieben werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund qualifiziert und unkompliziert eingestellt. Neben den beruflichen Qualifikationen sollten die spezifischen Kompetenzen jener





Kolleginnen und Kollegen, die über Einwanderungs-, Flucht- oder Integrationserfahrung verfügen, stärker Beachtung finden. Ihre Mehrsprachigkeit und interkulturellen Erfahrungen können als Mehrwert in das Unternehmen eingebracht und genutzt werden. Jene Unternehmen, die noch unsicher sind, müssen wir noch besser erreichen und über die zahlreichen Unterstützungsmöglichkeiten informieren. So entwickelt das Förderprogramm IQ seit über zehn Jahren passgenaue Angebote für kleinere und mittlere Unternehmen. Auch die Sozialpartner oder die Unternehmensinitiative Charta der Vielfalt sind in diesem Bereich sehr aktiv. Insgesamt bin ich deshalb zuversichtlich: Unternehmen, die zukunftsfähig bleiben wollen, erkennen schon heute die mit der Vielfalt einer Belegschaft verbundenen Chancen und handeln entsprechend. Und dann wird das Thema Integration – wie so oft im Mittelstand – einfach ganz pragmatisch und nüchtern umgesetzt.

In Kanada, Schweden oder Irland gehen gesetzliche Verpflichtungen zu positiven Maßnahmen beziehungsweise verbindliche Diversity-Aktionspläne viel weiter als hierzulande. Wie stehen Sie zu solchen verbindlichen Wegen, in der Privatwirtschaft Gleichstellung für alle unterrepräsentieren beziehungsweise benachteiligten gesellschaftlichen Gruppen zu erreichen?

Grundsätzlich sind solche Modelle dann eine Überlegung wert, wenn es langfristig keine Fortschritte für mehr Gleichbehandlung in den Betrieben gäbe. Das glaube ich aber nicht. Wir in Deutschland haben – im Gegensatz zu den USA oder Kanada – mit dem Betriebsverfassungsgesetz und dem Engagement der Betriebsräte eine sehr solide Grundlage für den Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor Ungleichbehandlung. Zusammen mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und weiteren Arbeitnehmerschutzbestimmungen haben wir eine gute Ausgangslage für den Diskriminierungsschutz in Unternehmen

geschaffen. In Ländern wie den USA oder auch Kanada gibt es dagegen nicht so starke Arbeitnehmerrechte. Die bestehenden Regelungen müssten aber noch sehr viel stärker genutzt und im Betrieb mit Leben gefüllt werden. Betriebsrätinnen und Betriebsräte haben dabei einen wichtigen Auftrag. Aber auch die Unternehmensleitung ist gefordert. Im Wettbewerb um Fachkräfte dürften schon heute institutionalisierte Vorsichtsmaßnahmen im Betrieb von Vorteil sein, wie zum Beispiel eine Diskriminierungsbeschwerdestelle nach dem AGG. Deshalb positionieren sich viele Arbeitgeber eindeutig und fördern die Vielfalt und Gleichbehandlung in ihren Unternehmen.

Mit dem Mindestlohn, dem Gesetz zur Bekämpfung von Missbrauch bei Leiharbeit und Werkverträgen und der Frauenquote haben wir in dieser Legislaturperiode den Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft weiter verbessert. Diese Gesetzesvorhaben waren mir ganz persönlich sehr wichtig, denn wir wollen gute Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schaffen und Abstiegsängsten und Verunsicherung in den Belegschaften entgegenwirken.

Zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention hat sich die Bundesregierung 2011 verpflichtet, eine „inklusive Gesellschaft“ zu gestalten. Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ hat den Leitgedanken Inklusion in seinem Positionspapier „Arbeitsmarktintegration für Migrantinnen und Migranten – auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft“ aufgegriffen. Was bedeutet es für Sie, einen inklusiven Arbeitsmarkt zu schaffen?

Ein inklusiver Arbeitsmarkt bedeutet für mich, dass Politik gemeinsam mit den Sozialpartnern die Teilhabe auch für diejenigen Menschen ermöglichen muss, die reale oder zugeschriebene Einschränkungen haben. Eine gelingende Teilhabe wird dabei nicht von der individuellen Integrationsfähigkeit oder Anpassung an eine Norm abhängig gemacht, sondern strukturell verankert. Die Vielfalt der individuellen Lebenssituationen der Kundinnen und Kunden wird deshalb auch in Jobcentern und Arbeitsagenturen noch stärkere Beachtung finden müssen. Der Gedanke der Inklusion impliziert

die Abkehr vom Zielgruppendenken und die Hinwendung zu individuellen Bedürfnissen, Fähigkeiten, Interessen, Erfahrungen und Lebenslagen. Es ist normal, verschieden zu sein.

Gesetzliche Regelungen tragen wesentlich dazu bei, die Inklusion voranzutreiben. Das AGG ist vor nunmehr zehn Jahren in Kraft getreten. In diesem Zusammenhang wurde auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eingerichtet. Erst kürzlich haben wir im Kabi-

IQ bietet viele Angebote an Unternehmen und öffentliche Einrichtungen, die interkulturelle Kompetenzen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterzuentwickeln

nett den Entwurf des Bundesteilhabegesetzes auf den Weg gebracht. Es stärkt deutlich die Position von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt und ebnet den Weg – auch von der Werkstatt – in den ersten Arbeitsmarkt.

Eines möchte ich dabei ganz klar betonen: Für einen inklusiven Arbeitsmarkt gibt es keine schnellen Lösungen. Es ist ein langfristiger Prozess, für den Bewusstseinsbildung und Umdenken nötig sind – bei uns allen in der Gesellschaft. Wir brauchen also wie so oft in der Politik einen langen Atem und ein wenig Geduld.

Das Interview führten Dr. Katrin Vogel und Andreas Merx, IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung.

Webseite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales: www.bmas.de

Webseite der Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“: www.netzwerk-iq.de