

Maria Wersig

2.1.2 Antidiskriminierung im Sozialrecht: Konsequenzen für die Arbeitsverwaltung

Zum Verhältnis von AGG und Benachteiligungsverboten im Sozialrecht

Die benachteiligungsfreie Erbringung von Sozialleistungen ist für Menschen, die auf Unterstützung durch Geld-, Dienst- oder Sachleistungen angewiesen sind, von großer Bedeutung.

Dieser Beitrag stellt die Regelungen dar, die zur Antidiskriminierung in der Sozialverwaltung verpflichten und erläutert ihre Bedeutung für die Praxis. Im Sozialrecht existieren spezielle Benachteiligungsverbote, die auch für einen Teil der im AGG geschützten Antidiskriminierungskategorien Regeln aufstellen.

Das AGG erklärt in § 2 Abs. 2 AGG, dass für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch die speziellen Benachteiligungsverbote des § 33c SGB I und § 19a SGB IV gelten. Diese untersagen für bestimmte Diskriminierungskategorien und Sozialleistungsarten Benachteiligungen.

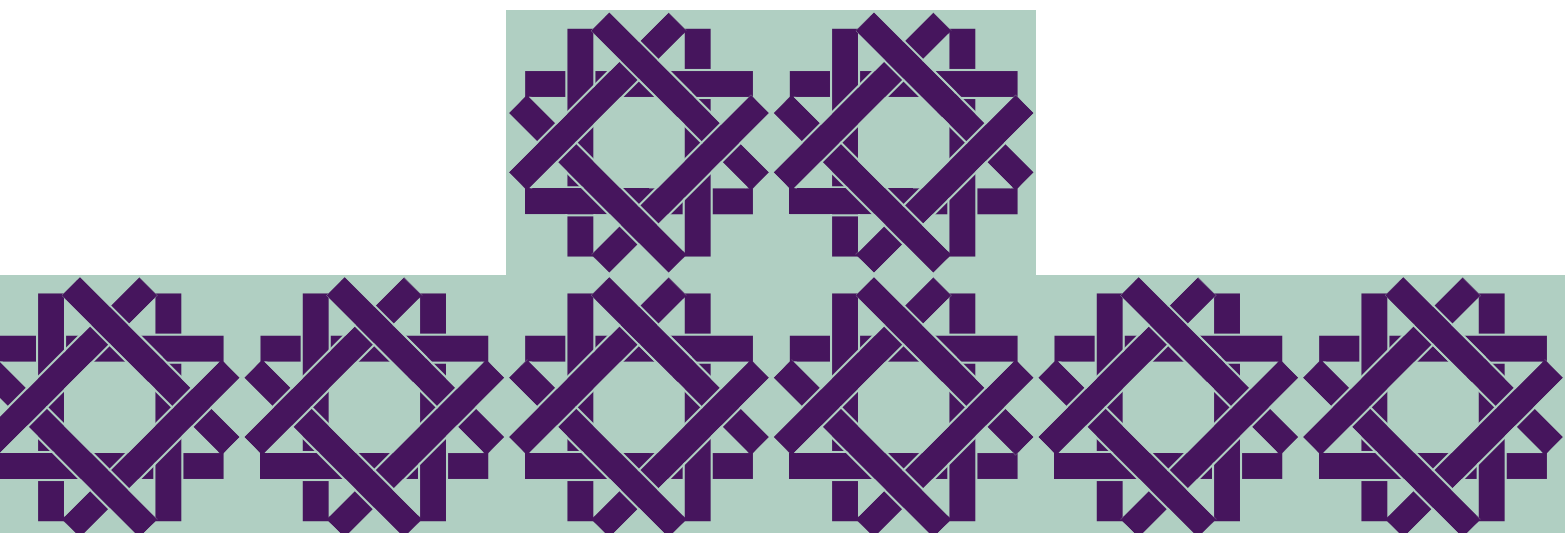
§ 33c SGB I legt für das gesamte Sozialrecht ein allgemeines Benachteiligungsverbot für die Kategorien „Rasse“, ethnische Herkunft und Behinderung fest.

§ 19a SGB IV gilt für die Inanspruchnahme von Leistungen, die den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung, der beruflichen Weiterbildung, der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung betreffen – also die

Leistungen der Bundesagentur für Arbeit (Berufsberatung, Förderung von Weiterbildungskosten usw.) oder anderer Sozialversicherungsträger (zum Beispiel der Deutschen Rentenversicherung) in diesem Themenfeld. Der Paragraph schützt vor Benachteiligungen aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

Der Geltungsbereich beider Regelungen erstreckt sich auf alle denkbaren Leistungsarten des Sozialrechts (Geld-, Sach- und Dienstleistungen, vgl. § 11 SGB I) und legt ein umfassendes Benachteiligungsverbot für alle Formen der Diskriminierung, das heißt unmittelbare und mittelbare Diskriminierung sowie Belästigung, sexuelle Belästigung und Anweisung zur Benachteiligung, fest.

Weil die Arten der verbotenen Benachteiligungen in § 33c SGB I und § 19a SGB IV nicht definiert sind, muss hierfür auf die Definitionen des AGG zurückgegriffen werden.



Benachteiligungsverbot bei Stellenausschreibungen und in der Arbeitsvermittlung

Neben den dargestellten Benachteiligungsverboten regelt § 36 Abs. 2 SGB III Verpflichtungen der Bundesagentur für Arbeit, im Rahmen ihrer Vermittlungsleistungen und in ihrem Umgang mit Stellenangeboten nicht zu benachteiligen. Gemäß § 36 Abs. 2 S. 1 SGB III darf die Bundesagentur für Arbeit Einschränkungen, die der Arbeitgeber für eine Vermittlung hinsichtlich Geschlecht, Alter, Gesundheitszustand, Staatsangehörigkeit oder ähnlicher Merkmale der Ausbildungs- und Arbeitssuchenden vornimmt, die regelmäßig nicht die berufliche Qualifikation betreffen, nur berücksichtigen, wenn diese Einschränkungen nach Art der auszuübenden Tätigkeit unerlässlich sind. Die Formulierung „ähnliche Merkmale“ ermöglicht bewusst die Berücksichtigung auch anderer Merkmale, beispielsweise Kinderlosigkeit oder Familienstand. Die Bundesagentur für Arbeit darf also keine Stellenanzeigen annehmen, die ohne sachlichen Grund diese Einschränkungen enthalten.

Für die Merkmale „Rasse“, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung oder sexuelle Identität regelt § 36 Abs. 2 S. 2 SGB III, dass die Bundesagentur für Arbeit bei Stellen, die nach diesen Kriterien differenzieren, nur vermitteln darf, wenn die Ungleichbehandlung auch nach dem AGG zulässig wäre. § 36 Abs. 2 S. 2 SGB III enthält im Ergebnis eine Verpflichtung der Bundesagentur für Arbeit, entsprechend den Anforderungen des AGG Stellenanzeigen und Vermittlung zu überwachen.¹⁾

Bedeutung der Benachteiligungsverbote im Sozialrecht

Ein Anspruch auf die Gewährung bestimmter Sozialleistungen lässt sich aus den Benachteiligungsverboten nicht ableiten, hier sind ausdrücklich weiterhin die Anspruchsvoraussetzungen der Leistungen der jeweiligen Sozialgesetze zu beachten. Denn in beiden Regelungen (§ 33c SGB I und § 19a SGB IV) findet sich der zweite Satz: „Ansprüche können nur insoweit geltend gemacht oder hergeleitet werden, als deren Voraussetzungen und Inhalt durch die Vorschriften der besonderen Teile dieses Gesetzbuchs im Einzelnen bestimmt sind.“ Darüber hinaus findet sich keine Sanktionsregelung für den Fall des Verstoßes gegen die sozialrechtlichen Benachteiligungsverbote, die Regelung zu Schadensersatz und Entschädigung des AGG (§ 15 AGG) ist nicht entsprechend anwendbar.



Prof. Dr. Maria Wersig

ist Professorin für rechtliche Grundlagen der Sozialen Arbeit an der Fachhochschule Dortmund. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen im Sozialrecht, Antidiskriminierungsrecht, Sozialverwaltungs- und Familienrecht. Vorherige berufliche Stationen: Referentin des Gesamtbetriebsrates der DB Mobility Logistics AG, wissenschaftliche Mitarbeiterin (Stiftung Universität Hildesheim und Freie Universität Berlin), sowie Referentin einer Fraktion im Deutschen Bundestag. Maria Wersig ist Mitherausgeberin der Zeitschrift Kritische Justiz.

Auswirkungen des Antidiskriminierungsrechts auf die Praxis der Arbeits- und Ausbildungsvermittlung

Beispiel Arbeitsvermittlung

Eine Beratung durch die Arbeitsvermittlerin, die Klientin möge für eine bessere Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt darüber nachdenken, das religiöse Kopftuch abzulegen, ist ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot gemäß § 19a SGB IV.

Beispiel Ermessensausübung

Die pauschale Ablehnung einer Umschulung mit Verweis auf das fortgeschrittene Lebensalter eines Bewerbers im Rahmen einer Ermessensleistung (Auswahlermessen), ist ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot gemäß § 19a SGB IV.

Die Benachteiligungsverbote sind aber relevant im Rahmen der Ermessensausübung durch die Leistungsträger, bei der Anwendung unbestimmter Rechtsbegriffe sowie bei der Beratung über Sozialleistungen und schließlich bei der Leistungserbringung selbst. Gerade für diskriminierungsfreie Formulierungen im Umgang mit Antragstellenden und eine Beratung frei von Stereotypisierungen bieten diese Regelungen eine Anspruchsgrundlage. Die Benachteiligungsverbote gewähren einen Unterlassungsanspruch gegen die Benachteiligungsform der Belästigung (zum Beispiel durch rassistische Zuschreibungen im Beratungsgespräch), der auch gerichtlich geltend gemacht werden kann, in der Praxis aber keine Rolle spielt.

Webseite von Prof. Dr. Maria Wersig an der FH Dortmund: www.fh-dortmund.de/de/fb/8/personen/lehr/wersig/index.php

Anmerkungen

¹⁾ In der HEGA 10/2006, laufende Nr. 01, der Bundesagentur für Arbeit sind diese Auswirkungen des AGG auf die Arbeits- und Ausbildungsvermittlung festgehalten.