

„Antidiskriminierung in Beratung und Beschäftigung“

Dr. Katrin Vogel

IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung

4. Partnerforum zur Arbeitsmarktintegration und beruflichen Anerkennung in NRW

Düsseldorf, 5.6.2018

A) Antidiskriminierung: Zahlen, Daten, Fakten

Integrationsindikatoren 2005-2016: Menschen mit Migrationshintergrund haben weiterhin Nachteile (Destatis)

- **Anteil Erwerbslose Altersgruppe 15 bis 64 Jahre:**

Mit Migrationshintergrund

17,9 % (2005) => 7,1 % (2016)

Ohne Migrationshintergrund

9,8 % (2005) => 3,4 % (2005)

=> Beide Gruppen profitierten von der guten konjunkturellen Entwicklung. Bevölkerung mit Migrationshintergrund hat jedoch weiterhin relativ schlechtere Arbeitsmarktchancen.

- **Beschäftigungslücke** (= Unterschied in der Erwerbsbeteiligung zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund):

-11,6 % (2005) => -12,7 % (2016)

=> Nahezu unverändert

- **Working Poor** (= Anteil der armutsgefährdeten Erwerbstätigen an allen Erwerbstätigen):

Mit Migrationshintergrund

13,6 % (2016)

Ohne Migrationshintergrund

6,2 % (2016)

=> praktisch unverändert seit 2005

Diskriminierung in Deutschland - Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages

- ADS (Juni 2017)
www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/Gemeinsamer_Bericht_dritter_2017.pdf?__blob=publicationFile&v=10
- **Ziel**
 - Subjektive Diskriminierungserfahrungen sichtbar machen
 - Diskriminierungsrisiken identifizieren
 - Neben in § 1 AGG genannten Merkmalen (ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion/Weltanschauung, Alter, Behinderung, sexuelle Identität) auch weitere Erfahrungen (z.B.: „soziale Herkunft“, Familienstatus, Aussehen)



Diskriminierung in Deutschland - Dritter Gemeinsamer Bericht

■ Beratungsanfragen an die ADS nach Merkmalen (2013-2016)

Tabelle 1: Häufigkeit der in den Beratungsanfragen genannten AGG-Diskriminierungsmerkmale (inkl. Mehrfachnennungen; Anfragen ohne Bezug zu AGG-Merkmalen nicht enthalten)

Diskriminierungsmerkmal	Jahr				Durchschnitt 2013–2016
	2013	2014	2015	2016	
Ethnische Herkunft/ rassistische Gründe	25 %	29 %	25 %	27 %	27 %
Geschlecht bzw. Geschlechtsidentität	24 %	23 %	24 %	24 %	24 %
Religion	7 %	8 %	7 %	7 %	7 %
Weltanschauung	1 %	1 %	1 %	2 %	1 %
Behinderung	29 %	27 %	31 %	25 %	28 %
Alter	17 %	16 %	13 %	15 %	15 %
Sexuelle Identität	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %

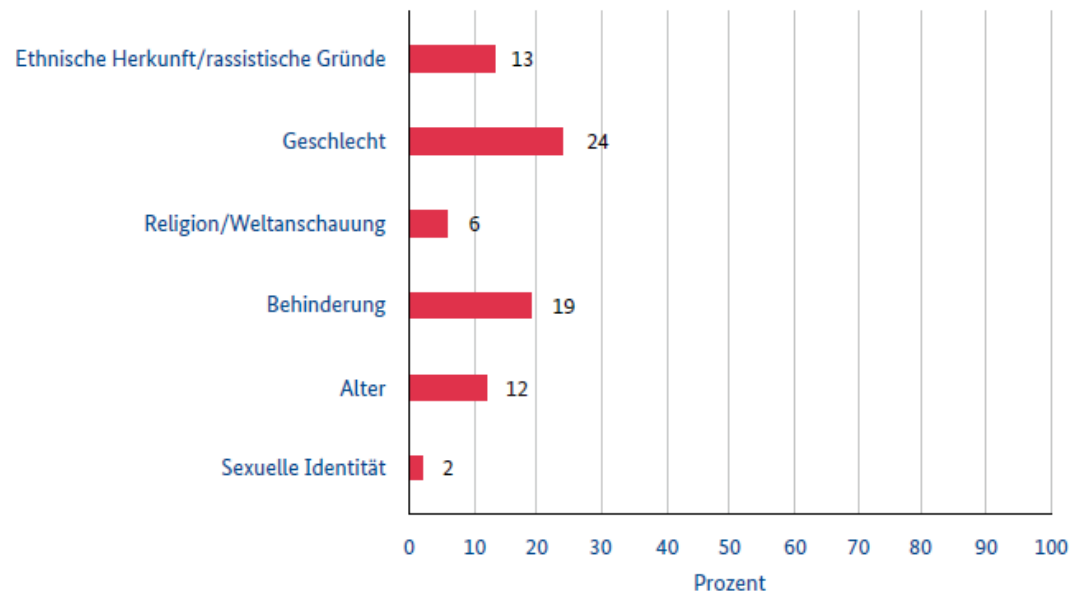
Quelle: Beratungsanfragen an die ADS im Berichtszeitraum 2013–2016

© ADS 2017

Diskriminierung in Deutschland - Dritter Gemeinsamer Bericht

- **Zentrale Ergebnisse: Arbeitsmarkt**
- 41% der Anfragen bei der ADS (2013-2016) betreffen das Arbeitsleben

Abbildung 16: AGG-Diskriminierungsmerkmale bei Beratungsanfragen zum Arbeitsleben (nicht ausgewiesen sind Merkmale ohne AGG-Bezug)

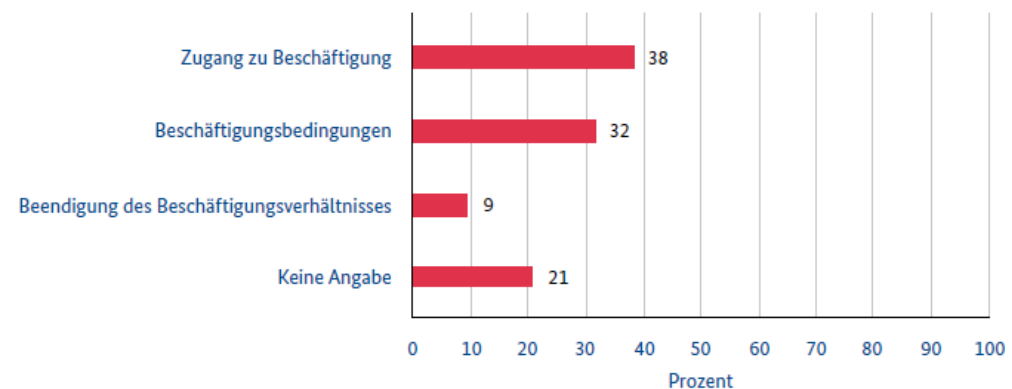


Diskriminierung in Deutschland - Dritter Gemeinsamer Bericht

■ Themen

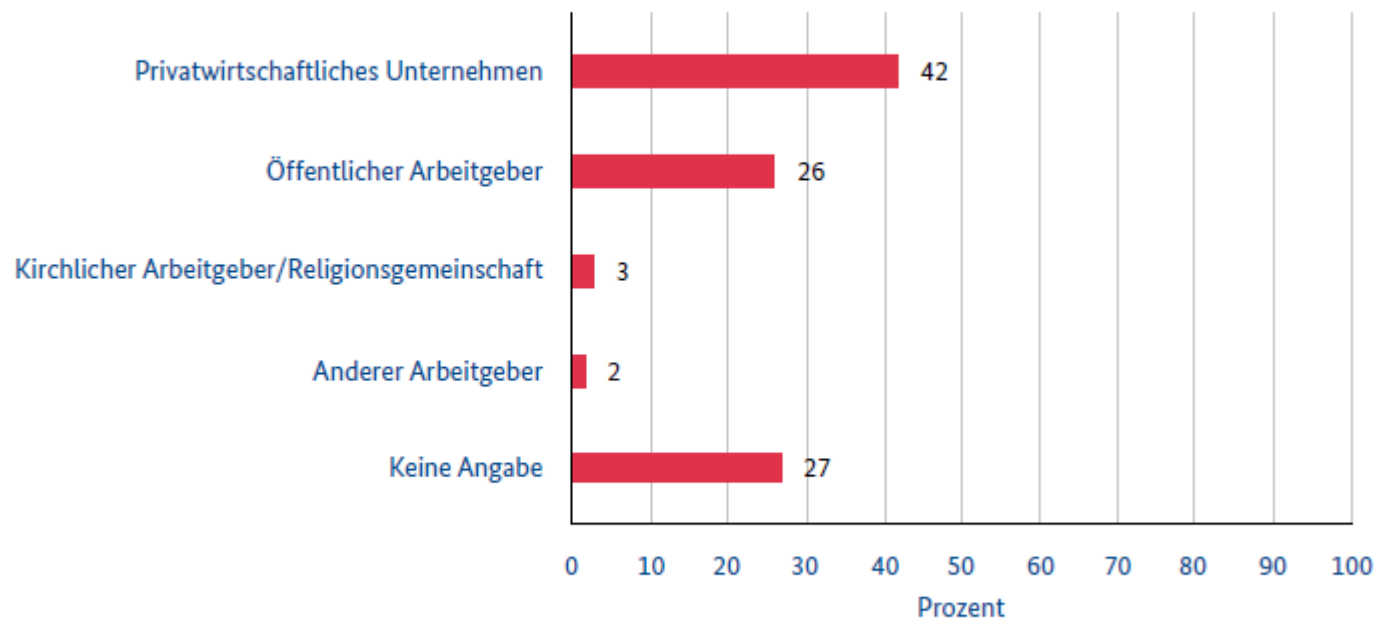
- **Einstieg** in den Arbeitsmarkt (z.B.: keine Einladung zum Vorstellungsgespräch wegen höheren Alters oder Religion (-> Kopftuch))
- **Bestehende** Beschäftigungsverhältnisse (z.B. schlechtere Bewertung von Leistungen, Entgeltungleichheit, das Übergehen bei Beförderungen)
- **Beendigung** des Beschäftigungsverhältnisses
 (z.B.: Kündigungen, Aufhebungsverträge, Befristungen)

Abbildung 17: Verteilung der Beratungsanfragen zum Arbeitsleben auf Phasen der Beschäftigung



Diskriminierung in Deutschland - Dritter Gemeinsamer Bericht

Abbildung 18: Verteilung der Beratungsanfragen zum Arbeitsleben auf Arbeitgeber



Diskriminierung in Deutschland - Dritter Gemeinsamer Bericht, Teil 2

Studie: „Diversity-Maßnahmen und Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung“

- **Zentrale Ergebnisse**
- Teils gravierende Diskriminierungsrisiken bei der Arbeitsvermittlung
- Ursachen sind individuell (offen diskriminierende Einstellungen von Fachpersonal) und institutionell (von weitaus grundsätzlicherer Bedeutung)

- **Diskriminierungsrisiken...**
- ... in **Verfahrensabläufen** können dazu führen, dass Menschen bei der Arbeitssuche nicht ausreichend unterstützt werden – und im schlimmsten Fall dauerhaft arbeitsuchend bleiben
- Problematisch: Kennzahlensystem => Fachkräfte richten ihre Vermittlungsanstrengungen zu wenig an Arbeitsuchenden aus, die ihnen arbeitsmarktfremd erscheinen (z.B.: Alleinerziehende, Menschen mit Behinderungen)

B) „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung.“ IQ Selbstverständnis über Antidiskriminierung

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

- **Ziel:** Nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Migrationshintergrund
- **ESF-Querschnittsziel:** Antidiskriminierung („Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“)
- **Handlungsschwerpunkt** Interkulturelle Kompetenzentwicklung und **Querschnittsthema** Antidiskriminierung
- IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung

Selbstverständnis – Hintergrund

- **„Was heißt Antidiskriminierung?“** AG Antidiskriminierung beginnt im Herbst 2015 mit Austausch über diese Frage.
- **Ausgangslage:** Unterschiedliche Perspektiven (z.B.: juristisch, soziologisch, politisch, aktivistisch), (potenzielle) Betroffenheiten und Erfahrungen, unterschiedliche Haltungen und Wissensstände, unterschiedliches Engagement sowohl im Gremium als auch im Netzwerk IQ.
- **Ziel:** Formulierung eines gemeinsamen Verständnisses über den Begriff, um im Gremium arbeits- und sprechfähig zu sein („kleinster gemeinsamer Nenner“).
- **Vorgehen:** Gemeinsames Arbeiten in der AG und in der IQ Fachstelle
- **IQ Selbstverständnis über Antidiskriminierung:** Verabschiedung des Papiers in der Steuerungsgruppe als **„internes, IQ weit gültiges Selbstverständnis der geförderten Projekte“** (Mai 2017).

„Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung. Selbstverständnis des Förderprogramms IQ über Antidiskriminierung.“

▪ Aufbau

- Kurzfassung
- Hintergrund
- Was ist Diskriminierung?
- **Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**
- **Handlungsleitende Grundsätze**
- Nationales Recht
- Supranationale und internationale Rechtsnormen
- Ausblick



Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

- **§1 AGG:** „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse^(x) oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“
- **Sachlicher Anwendungsbereich:** Beschäftigung und Beruf => Ausgangspunkt für das IQ Selbstverständnis und für Antidiskriminierungsarbeit in IQ
- Online: www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006

^(x) Das Förderprogramm IQ lehnt den „Rasse“-Begriff entschieden ab und verwendet ihn nicht, sondern spricht von „rassistischer Diskriminierung“. Ausgenommen von dieser Regel sind Zitate. In der Entstehungsgeschichte des Rassismus wurden „Rassen“ definiert und propagiert, um Unterdrückung und Ausbeutung zu legitimieren. „Rassen“ sind keine biologisch-genetischen Gegebenheiten, sondern eine soziale Konstruktion, die Personen als „anders“ klassifiziert und ausgrenzt. Im Prozess der Rassifizierung werden Menschen anhand von durch Menschen bestimmten und benannten körperlichen Merkmalen und/oder persönlichen bzw. „kulturellen“ Eigenschaften als differenten, hierarchisierten Gruppen zugehörig festgeschrieben (vgl. Barskanmaz 2008: 296). Das AGG (s.u.) enthält den Begriff „Rasse“, obwohl sich die Gesetzgebung von der Ansicht distanziert, dass es unterschiedliche „Rassen“ gebe. Zur Begründung wird angeführt, dass die EU-Richtlinien und das deutsche Grundgesetz diesen Begriff verwenden. Anders als in Art. 3 Absatz 3 GG habe man aber in § 1 AGG die Formulierung „aus Gründen der Rasse“ und nicht „wegen der Rasse“ gewählt. Der Gesetzgeber will damit deutlich machen, dass „nicht das Gesetz das Vorhandensein verschiedener menschlicher ‚Rassen‘ voraussetzt, sondern dass derjenige, der sich rassistisch verhält, eben dies annimmt (Nickel o.J.: 6). Zum „Rasse“-Begriff im AGG: Barskanmaz 2008: 300f.; Künne 2009; zu einem Policy-Vorschlag des Deutschen Instituts für Menschenrechte zur Streichung und Ersetzung des „Rasse“-Begriffs in der deutschen Gesetzgebung siehe insbesondere Cremer 2008.

Handlungsleitende Grundsätze: Antidiskriminierung im Förderprogramm Integration durch Qualifizierung (IQ)“

- **A. Gemeinsames Verständnis aller in IQ geförderten Projekte:**
 1. Diskriminierungsverständnis und Diskriminierungsmerkmale
 2. Von Integration zu Inklusion
 3. Machtkritischer Ansatz
 4. Horizontaler, intersektionaler Ansatz

Handlungsleitende Grundsätze: Antidiskriminierung im Förderprogramm Integration durch Qualifizierung (IQ)“

- **B. Gemeinsame Absicht der Akteure im Förderprogramm IQ:**
 1. Abbau von Zugangsbarrieren
 2. Empowerment
 3. Breite Öffentlichkeit herstellen
 4. Diskriminierungsfreier Sprachgebrauch
 5. Zugang zu niedrigschwelliger Beratung

- **C. Trägerinterne Ebene**
 1. Beschwerdemöglichkeiten

C) Handlungsempfehlungen zur konkreten Umsetzung des IQ Selbstverständnisses über Antidiskriminierung

Handlungsempfehlungen – Hintergrund

- Die AG Antidiskriminierung wurde von der Steuerungsgruppe beauftragt, „Handlungsempfehlungen zur konkreten Ausgestaltung und Umsetzung“ des Selbstverständnisses in IQ zu entwickeln (Mai 2017).
- Die ausgearbeiteten Handlungsempfehlungen (März 2018) richten sich an Mittelgeber, IQ Koordinationen, Träger und Mitarbeitende von IQ Teilprojekten.
- Sie sollen die Umsetzung des IQ Selbstverständnisses über Antidiskriminierung nach innen – ins IQ Netzwerk hinein – anregen und unterstützen.
- IQ Angebote (Interkulturelle Öffnung, Beratung & Qualifizierung etc.) tragen *per se* zum Abbau von Barrieren, Benachteiligungen und Diskriminierungen bei => die Handlungsempfehlungen unterstützen und ermöglichen stärkere Profilierung.
- Die praxisnahe Umsetzung ist ein fortlaufender Prozess, kontextabhängig unterschiedlich.

Gliederung der Handlungsempfehlungen

- Entlang der **vier Ebenen**, auf die sich auch Interkulturelle Öffnungsprozesse beziehen:
 1. Strukturelle Verankerung
 2. Personal
 3. Angebote (allgemein sowie bezogen auf alle Handlungsschwerpunkte)
 4. Öffentlichkeitsarbeit/Vernetzung

- **Ziele**
 - Sichtbarkeit Verbindlichkeit Verankerung Qualitätskontrolle

- Im Folgenden: Stark verkürzte Darstellung!

1. Strukturelle Verankerung

▪ AGG-Konformität bei Trägern

- AGG sollte bei den Mitarbeitenden durch Aushang bekannt sein.
- Träger müssen eine innerbetrieblichen Beschwerdestelle nach § 13 AGG haben.

2. Personal

▪ Diverse Teams auf allen Ebenen

- Träger von IQ Teilprojekten sollten selbst Interkulturelle Öffnungsprozesse bzw. Diversity Management verfolgen.
- Trägerinterne Durchführung z.B. von Diversity-Checks, Anwendung von „Positiven Maßnahmen“, anonymisierten Bewerbungsverfahren, vielfaltsorientierten Stellenanzeigen etc.
- Nachweis gilt als ein Qualitäts- und Auswahlmerkmal bei der Teilprojekträgersuche.

3. Angebote - allgemein

- **Prüfung der Angebote auf Zugänglichkeit, Barrieren und Kompatibilität mit den Zielgruppen**
 - Im Sinne von physischer Erreichbarkeit („Barrierefreiheit“) sowie flächendeckendes/erreichbares Angebot im Bundesland.
 - Minderung von Zugangsbarrieren, z.B. durch Übernahme von Fahrtkosten, aufsuchendes Prinzip („mobile Beratung“), flexible Beratungszeiten.

3. Angebote - Handlungsfeld Beratung

- **Antidiskriminierung als Qualitätsmerkmal in der Beratung**
 - Hohe Qualitätsstandards in der Beratung \Leftrightarrow Schulung von Beratenden zu Antidiskriminierung, z.B. zu Wissen über Diskriminierung und AGG.
 - (Weiter-)Entwicklung einer diskriminierungsbewussten Haltung (z.B.: Reflektion von Machtasymmetrie in der Beratung) sowie Sprache.
 - Empowernde Beratung
 - Zeit
 - Ggf.: Professionelle Verweisberatung

3. Angebote - Handlungsfeld Beratung

- **Sprachsensibel beraten, Mehrsprachigkeit nutzen**
 - Zielgruppen-adäquate Sprache, Anpassung an Zweitsprachkompetenz des Gegenübers
 - Das „was“ (das Anliegen), nicht das „wie“ (die sprachliche Form) zählt
 - Reflektierter, respektvoller Sprachgebrauch
 - Informationsmaterialien in Herkunftssprachen und/oder Einfacher/Leichter Sprache, Visualisierungshilfen
 - Mehrsprachige Mitarbeitende, Mehrsprachigkeit im Team aufbauen
 - Nutzung von Dolmetscherdiensten wo möglich und nötig
 - Bei Verweisberatung - z.B. zu JobCenter, Arbeitsagentur - auf Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Dolmetscherdiensten hinweisen

3. Angebote - Handlungsfeld Beratung

- **Ganzheitlicher Beratungsansatz unter Berücksichtigung aller sozialer Diskriminierungs-Kategorien**
 - Geschlechterspezifische Stereotype
 - Altersdiskriminierung
 - Intersektionalität

4. Öffentlichkeitsarbeit/Vernetzung

- **Zielgruppenspezifische Informationsmaterialien aktiv anbieten, z.B.:**
 - KMU: Positive Maßnahmen
 - Mitarbeitende Arbeitsverwaltung: Wörterbücher, Visualisierungshilfen
 - Ratsuchende/Teilnehmende an Qualifizierungsmaßnahmen: Infos über rechtl. Diskriminierungsschutz, Systemwissen

- **Zusammenarbeit mit lokalen Antidiskriminierungs-Beratungsstellen, mit Multiplikatorinnen und Multiplikatoren**
 - In NRW z.B.: Aric NRW, Ida e.V., AntiDiskriminierungsbüro (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V., www.nrwgegendiskriminierung.de

Kontakt

Dr. Katrin Vogel

IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und
Antidiskriminierung

Öffentlichkeitsarbeit und Referentin für Antidiskriminierung

VIA Bayern e.V.

katrin.vogel@via-bayern.de

Tel.: 089/520 332 38

