



Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung.

Selbstverständnis des Förderprogramms IQ über Antidiskriminierung im Kontext des ESF-Querschnittsziels zur Förderung der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung

 Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“

Impressum

Herausgeber:

IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung
VIA Bayern e.V. – Verband für Interkulturelle Arbeit
Landwehrstr. 22
80336 München
www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung
www.netzwerk-iq.de



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

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

Redaktion Erstausgabe 2017:

AG Antidiskriminierung der IQ Fachstelle Interkulturelle
Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung, insbesondere:
Dr. Katrin Vogel, Andreas Merx, Steffen Rink,
Karin Meißner, Hanan Kadri, Canan Ulug

Redaktion Neuausgabe 2022:

Tina M. Garway, Andreas Merx

Layout:

Bertram Sturm, www.bertramsturm.de

Titelfoto:

Bim, iStock.com

Stand 2022

Aus förderrechtlichen Gründen und um Barrierefreiheit zu garantieren, berücksichtigen wir in dieser Publikation den Genderaspekt sprachlich, indem wir die weibliche und männliche Sprachform verwenden. Wo möglich, setzen wir neutrale Begriffe ein.

Wir weisen darauf hin, dass wir trotz des Verzichts auf Gender-Gap oder * ausdrücklich auch jene Personen einschließen, die sich sozial und/oder biologisch jenseits der binären Geschlechterkategorien positionieren.

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.

Inhalt

Vorwort	4
Kurzfassung	5
Hintergrund	6
Was ist Diskriminierung?	8
Handlungsleitende Grundsätze: Antidiskriminierung im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“	9
Es gibt ein Recht auf Nicht-Diskriminierung	11
Nationales Recht	12
Supranationale Rechtsnormen	15
Internationale Rechtsnormen	17
Ausblick	18
Endnoten	18
Literatur	20

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



Administriert durch:

In Kooperation mit:



Vorwort

Umsetzung des ESF-Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“ im Förderprogramm IQ

Das IQ Selbstverständnis „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung“ gilt für alle Teilprojekte und Träger im Förderprogramm IQ und wurde partizipativ in den national finanzierten Teilen des Förderprogramms entwickelt. Die seit 2015 im ESF geförderten Projekte der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung und der Qualifizierungen profitieren vom Selbstverständnis des Förderprogramms IQ über Antidiskriminierung, indem sie dieses für die eigene Praxis anerkennen. Ebenso können sie Schulungen nutzen, die die für das Selbstverständnis federführende IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung jährlich auf Bundesebene anbietet.

Das Querschnittsthema „Antidiskriminierung“ wird von der Fachstelle regelmäßig in bundesweiten Austauschgremien für die Teilprojekte eingebracht (z.B. bei den Arbeitsforen „Beratung“ und „Qualifizierung“).

Selbstverpflichtungen und konzeptionelle Überlegungen zur Verhinderung von Diskriminierung wurden in den IQ Angeboten als integraler Bestandteil verankert, zum Beispiel für die Qualitätsentwicklung und -siche-

rung der Teilprojektarbeit, im Kompetenzprofil für eine diskriminierungssensible Beratung, interkulturelle Kompetenz und Wissen über die Komplexität von Migration und die Heterogenität von Lebensentwürfen. Informationsmaterialien wurden in Zusammenarbeit mit den anderen Fachstellen des Programms zu Themen wie Berufsanerkennung, Faire Integration in einfacher Sprache, in verschiedenen Sprachen, barrierefrei sowie in sozialen Medien gestaltet.

Antidiskriminierung braucht Verbündete. Eine Vernetzung zu Akteuren und Beratungsstellen sollte weiterhin ausgebaut und intensiviert werden. Das Selbstverständnis gibt verschiedene Impulse und zeigt, wie das Thema Antidiskriminierung innerhalb des Förderprogramms IQ als Querschnitt und als explizite Aufgabe angenommen wird.

Barbara Schmidt

Referat I 6 Grundsatzfragen der Migrations- und Integrationspolitik
Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Kurzfassung

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ hat den Auftrag, die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund¹ zu verbessern. Dieses Ziel entspricht zugleich einem der drei Querschnittsziele des Europäischen Sozialfonds (ESF) – nämlich „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“ – und setzt dieses um. Grundlage und Voraussetzung dafür sind der Schutz vor und der Abbau von Diskriminierungen. Antidiskriminierung ermöglicht Teilhabe und trägt dazu bei, dass jede Person in ihrer Vielfalt von Anfang an zugehörig ist.

Indem sich die IQ Mitarbeitenden ausgehend von dem vorliegenden Selbstverständnis „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung“ auf eine gemeinsame Haltung und Praxis von Antidiskriminierung verständigen, beteiligen sie sich aktiv an der Umsetzung des Leitgedankens Chancengleichheit innerhalb des bundesweiten Netzwerks. Gleichzeitig wirken sie im Kontakt mit den Zielgruppen als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren. Das Selbstverständnis will dabei Orientierung und Unterstützung bieten. Es legt dar, wofür „Antidiskriminierung“ als Querschnittsthema im Förderprogramm IQ steht und wie das ESF-Querschnittsziel in den IQ Projekten, in der konkreten Beratungs-, Qualifizierungs- und Schulungspraxis umgesetzt werden kann.

Die Europäische Union (EU) hat in den letzten Jahrzehnten eine systematische Antidiskriminierungspolitik aufgebaut. Ausgehend von den Erfahrungen der EU in der Auseinandersetzung mit der geschlechtsspezifischen Diskriminierung wurden weitergehende Maßnahmen gegen Diskriminierungen gegenüber verschiedenen weiteren benachteiligten Gruppen ergriffen.

Zahlreiche – internationale, supranationale und nationale – rechtliche Grundlagen schreiben das Recht gegen und den Schutz vor Diskriminierung fest. Für die Etablierung einer Antidiskriminierungskultur im Förderprogramm IQ ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) mit seinem starken Arbeitsmarktbezug ein wichtiger Ausgangspunkt.

Ziel dieses Bundesgesetzes ist es, Personen vor Benachteiligungen aus rassistischen Gründen oder auf-

grund der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu schützen. In unserer Auffassung darüber, was unter Diskriminierung und Antidiskriminierung zu verstehen ist, folgen wir also grundlegend dem **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**.

Handlungsleitende Grundsätze präzisieren dieses Selbstverständnis. Das Förderprogramm IQ vertritt einen **machtkritischen, horizontalen und intersektionalen Ansatz**.

Um gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt zu ermöglichen, setzen wir uns für den **Abbau von Zugangsbarrieren** ein. Wir erkennen **Empowerment** als eine Möglichkeit der Herstellung von gesamtgesellschaftlicher Teilhabe und individueller Selbstbestimmung an. Antidiskriminierung darf nicht abstrakt bleiben, sondern bedarf der Umsetzung mittels unterschiedlicher Maßnahmen – nicht nur bei den Zielgruppen, sondern auch innerhalb des Förderprogramms IQ: Das Thema Antidiskriminierung bei der Arbeitsmarktintegration braucht **Öffentlichkeit**, denn eine wesentliche Voraussetzung dafür, Rechte in Anspruch zu nehmen und durchsetzen zu können, ist es, die eigenen Rechte zu kennen. Die im Förderprogramm IQ verwendete **Sprache** soll **diskriminierungsfrei** und **diversity-sensibel** sein. Das Arbeiten in **Netzwerken** ist wichtig, um Handlungsstrategien gegen Diskriminierung zu entwickeln und flächendeckend gleiche Maßstäbe zu bieten. Die Trägerinstitutionen im Förderprogramm IQ werden gebeten, die **Einrichtung von innerbetrieblichen AGG-Beschwerdestellen** zu prüfen, von denen die Mitarbeitenden im Förderprogramm im Bedarfsfall profitieren können. Die Diversität aller IQ Mitarbeitenden soll uneingeschränkte Anerkennung erfahren.

Ein Förderprogramm, das auf allen Ebenen einem Verständnis von Antidiskriminierung verpflichtet ist und dessen Mitglieder entsprechend handeln, leistet selbst einen Beitrag zu einem arbeitsmarktrelevanten und gesamtgesellschaftlichen Ziel. Und es ist glaubwürdig, indem es praktiziert, was es seinen Zielgruppen zu vermitteln sucht.

Hintergrund

Laut Daten der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (engl. OECD) und der EU-Kommission hat die Zuwandererbevölkerung² in den letzten 10 Jahren um 28 % zugenommen. Im Jahr 2018 lebten in der Europäischen Union (EU) rund 58 Millionen Menschen, die im Ausland geboren sind. Das entspricht 11,5 % der gesamten EU-Bevölkerung. Zwei Drittel kommen aus Nicht-EU-Ländern (OECD/EU 2019: 42). Laut den Daten der Verwaltungsstatistiken der OECD und der EU-Haushalterhebung haben etwa 18 % der EU-Bevölkerung einen sogenannten Migrationshintergrund³. In Deutschland hingegen lebten im Jahr 2019 rund 21,2 Millionen Menschen mit einem sogenannten Migrationshintergrund. Das entspricht 26,0 % der Gesamtbevölkerung Deutschlands (Statistisches Bundesamt 2020)⁴.

Laut Eurofound-Bericht 2019 sind die EU-Arbeitsmärkte stark nach Geschlecht und ethnischer Herkunft segregiert (ILO & Eurofound 2019: 51ff). Zudem wurde angemerkt, dass Menschen mit ausländischem Hintergrund höhere Hürden für eine reibungslose Integration in den Arbeitsmarkt und die Erlangung eines Arbeitsplatzes als EU-Bürgerinnen und -Bürger haben. Betroffen sind vor allem Zuwandernde der zweiten Generation. So lag die EU-Beschäftigungsquote für im Ausland geborene Menschen im erwerbsfähigen Alter im Jahr 2018 bei 68 % gegenüber 74 % bei Einheimischen. So werden etwa im Ausland erworbene Bildungsabschlüsse oder andere wertvolle Qualifikationen nicht anerkannt; oder der Aufenthaltstitel steht der Aufnahme einer Tätigkeit im Weg; und häufig ist auf Seiten der Arbeitsmarktakteure auch die Wahrnehmung von Menschen mit Migrationshintergrund defizitär geprägt, sodass sie auf Barrieren stoßen, wenn sie ihre Potenziale einbringen wollen.

Täglich machen vor allem Menschen mit Migrationsgeschichte, Geflüchtete, muslimische und Schwarze Menschen in Europa rassistische Erfahrungen, sei es bei der Wohnungs- und Jobsuche, auf der Arbeit oder im Alltag. Diskriminierung und Rassismus tritt nicht nur auf der persönlichen, sondern auch auf der strukturellen Ebene auf.

Durch die Corona-Pandemie verschärft sich die Lage. Einerseits arbeiten Migrantinnen und Migranten überproportional in systemrelevanten Berufen, andererseits sind sie auch überproportional in prekären Ar-

beitsverhältnissen und in Branchen tätig, die besonders von steigender Arbeitslosigkeit getroffen werden⁵. Das Förderprogramm IQ hat sich daher im Juli 2020 auf eine gemeinsame Erklärung gegen Diskriminierung am Arbeitsmarkt geeinigt⁶.

Diese Situation, die zu Ungunsten der Menschen mit Migrationshintergrund besteht, und die sich durch die Zuwanderungen und Asylaufnahmen in den letzten Jahren noch weiter zu verschlechtern droht, muss sich ändern – und zwar nicht nur aufgrund des demografischen Wandels oder eines sich abzeichnenden Fachkräftebedarfs. Die Integration von Zugewanderten durch Weiterbildung und den Zugang zu guten Jobs bei der Eingliederung in die EU-Arbeitsmärkte seien Voraussetzung für den sozialen Zusammenhalt in Europa und den Wohlstand der europäischen Gesellschaften. Auch die Sicherung eines ökonomischen Wachstums und die Entwicklung Europas spielen hier eine bedeutsame Rolle (vgl. Europäische Kommission 2020). Dies ist von großer Bedeutung, damit Migrantinnen und Migranten ein selbstbestimmtes, produktives, würdevolles Leben als Bürgerinnen und Bürger ihrer Aufnahmeländer führen können. Nicht-Diskriminierung ist aber auch schlicht ein Menschenrecht und auf unterschiedlichen Ebenen gesetzlich verankert. So schreibt z.B. die Antirassismusrichtlinie (2000/43/EG) der Europäischen Union und das Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf der Internationalen Arbeitsorganisation die Gleichheit der Gelegenheiten und der Behandlung in Beschäftigung und Beruf fest. Und das deutsche Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet Benachteiligung im Arbeitsleben.

Der Europäische Sozialfonds (ESF) ist das wichtigste Instrument zur Förderung und Verbesserung von Mobilität und Beschäftigungsmöglichkeiten von Arbeitnehmenden sowie auch zur Förderung der Integration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt. Er ist zudem seit über 60 Jahren ein wichtiger Motor für Chancengleichheit im Bereich Bildung, Ausbildung und Qualifizierung. Dies geschieht in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten der Europäischen Union im Rahmen von Förderprojekten, bspw. im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ in Deutschland. Hier zielen die ESF-Mittel hauptsächlich darauf ab, die Erwerbsbeteiligung von Zugewanderten zu erweitern, das Qualifikationsniveau durch Schulung zu erhöhen und die aktive Eingliede-

rung von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt zu fördern. Außerdem werden sie eingesetzt für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie für den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt in der Europäischen Union⁷.

Ein Förderschwerpunkt der ESF-Förderphase 2014-2020 zielt auf die „Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte“ (Prioritätsachse A) ab. Das Förderprogramm IQ ist hier mit dem spezifischen Ziel „Aktivierung und Sicherung des Fachkräfteangebotes und Steigerung der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen“ angeordnet. Die Richtlinie „ESF-Qualifizierung im Kontext Anerkennungsgesetz“ ist ein wesentlicher Bestandteil des IQ Förderprogramms. Ziel der Richtlinie ist es, Personen mit „Migrationshintergrund“ zu den erforderlichen Qualifizierungen zu verhelfen, die zur vollen Anerkennung ausländischer Berufsausbildung benötigen werden oder die eine bildungsadäquate Einmündung in den Arbeitsmarkt ermöglichen.

Dazu setzt es die folgenden Handlungsschwerpunkte:

1. Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung
2. Qualifizierungsmaßnahmen im Kontext des Anerkennungsgesetzes

Darüber hinaus sind in der Förderperiode 2014-2020 des Europäischen Sozialfonds (ESF) im Operationellen Programm des Bundes folgende drei Querschnittsziele verankert:

1. Gleichstellung von Männern und Frauen
2. Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung
3. Ökologische Nachhaltigkeit

Das ESF-Querschnittsziel „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“ ist ein wesentlicher Zielbereich des Förderprogramms IQ. Es setzt an einem Kernelement von diskriminierender Praxis an und hat sich die Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund zum Ziel gesetzt. Dazu setzt das Netzwerk IQ mit rund 285 ESF-Teilprojekten verschiedene Strategien und Aktivitäten um.

Um die 16 IQ Landesnetzwerke und ihre interkulturell arbeitenden Teilprojekte fachlich zu begleiten, wurde die IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung eingerichtet. Sie stellt Expertise und praxisnahe Informationen bereit und berät Entscheidungsträgerinnen und -träger in Politik, Wirtschaft und Verwaltung. Ein Austauschformat der IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung

und Antidiskriminierung ist die AG Antidiskriminierung. Sie ermöglicht Mitarbeitenden im Förderprogramm IQ Vernetzung und Wissenstransfer rund um das Thema Antidiskriminierung.

Die Teilnehmenden der AG Antidiskriminierung haben das vorliegende Selbstverständnis „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung“ entwickelt, weil diskriminierungsfreie Umfelder für die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Erwachsenen mit Migrationshintergrund sowohl Grundlage als auch Voraussetzung sind.

Nun wurde es für die ESF-Teilprojekte aktualisiert und fortentwickelt. Das Selbstverständnis ist eine wichtige Arbeitsgrundlage, um die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung, die Qualifizierungsmaßnahmen bei reglementierten Berufen, die Anpassungsqualifizierungen im Bereich des dualen Systems, die Brückenmaßnahmen für Akademikerinnen und Akademiker sowie die Vorbereitung auf die Externenprüfung bei negativem Ausgang / negativer Prognose des Anerkennungsverfahrens diskriminierungssensibel ausgestalten zu können.

Das Selbstverständnis möchte den Mitarbeitenden im Förderprogramm IQ Orientierung und Unterstützung bieten, indem es darlegt, wofür „Antidiskriminierung“ im Förderprogramm IQ steht und wie man dem ESF-Querschnittsziel „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“ gerecht werden kann. Es möchte die Zusammenarbeit zu Antidiskriminierung innerhalb des Netzwerks – auf allen Ebenen und Ebenen übergreifend – anleiten. Und es soll für eine Haltung stehen, die IQ Mitarbeitende in der Zusammenarbeit mit den oben genannten Zielgruppen verkörpern. Wir wünschen uns, dass das in dem vorliegenden Papier zum Ausdruck gebrachte Verständnis über Antidiskriminierung auf diese Weise auch über das Förderprogramm IQ hinauswirkt.

Was ist Diskriminierung?

Definitionen, Merkmale und Ausmaß

Unsere Gesellschaft ist vielfältig. Vielfalt zu erkennen heißt in einem ersten Schritt, Unterschiede festzustellen, aber auch Gemeinsamkeiten wahrzunehmen. In einem solchen wertneutralen Sinne des Unterscheidens, Trennens oder Abgrenzens wurde auch das Wort „Diskriminierung“ jahrhundertlang verwendet.

Diese wertneutrale Bedeutung ist jedoch seit dem frühen 20. Jahrhundert einer negativen Bedeutung gewichen. Nach ihr bezeichnet Diskriminierung eine Handlung oder Praxis, die Individuen bzw. Gruppen von Individuen auf der Grundlage bestimmter zugeschriebener oder wahrgenommener Merkmale (z.B.: Geschlecht, Behinderung, ethnische Herkunft, rassistische Zuschreibungen, Lebensalter, sexuelle Orientierung, sozioökonomischer Status und weitere) ausschließt, benachteiligt und/oder herabwürdigt.

Gerade im wirtschaftlichen Kontext ist „Vielfalt“ – im Sinne von „Diversity“ – häufig positiv konnotiert. Die wirtschaftlichen Chancen und Vorteile von Vielfalt für Unternehmen, für die Volkswirtschaft und den Sozialstaat sind durch zahlreiche Studien immer wieder ausreichend belegt (s. FS IKA 2015). Vielfalt kann aber immer auch mit sozialer, wirtschaftlicher oder gesellschaftlicher Ausgrenzung einhergehen. Gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben wird immer wieder verwehrt. Immer wieder können Menschen Möglichkeiten, die eine freiheitliche, demokratische Gesellschaft ihrem Selbstverständnis nach jedem ihrer Mitglieder bietet, nicht wahrnehmen.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ hat den Auftrag, die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern. Laut IQ Positionspapier haben sich die IQ Akteure darüber hinaus selbst dazu verpflichtet, sich für einen chancengerechten Arbeitsmarkt einzusetzen, auf dem jede Person mit ihren Möglichkeiten und Fähigkeiten ungehinderten Zugang zu Beschäftigung hat.

Die Realität sieht in Deutschland allerdings oftmals anders aus. Zahlreiche Studien zeigen, dass soziale und ethnische Herkunft oder auch nur ein ausländisch klingender Name dazu führen, dass konkret nachweisbare Benachteiligungen beim Zugang zu Ausbildung oder Beschäftigung bestehen. So veröffentlichte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) im Jahr 2016 die Ergebnisse ihrer umfassenden Erhebung „Diskriminierung in Deutschland“ (ADS 2016: 9): Knapp ein Viertel der befragten Personen mit Migrationshintergrund gaben an, in den vergangenen 24 Monaten Diskriminierung aus rassistischen Gründen oder aufgrund der (ethnischen) Herkunft erfahren zu haben.

Der Bereich, in dem am häufigsten Diskriminierungserfahrungen gemacht werden, ist das Arbeitsleben.⁸

Die Studien des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB-Studie 2018) und des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB-Kurzbericht 2020) kommen zu dem Ergebnis, dass die ethnische Benachteiligung auf dem deutschen Arbeitsmarkt je nach Herkunftsland stark variiert. Letzterer zeigt auch, dass der Arbeitserfolg von Migrantinnen und Migranten sehr stark von den Einstellungen der Mehrheitsgesellschaft abhängig ist.

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

Die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Migrationshintergrund als zentrale Aufgabe genauso wie Chancengleichheit als ein Leitgedanke der Akteure im Förderprogramm IQ verlangen explizit nach einem Schutz vor beziehungsweise nach der Beseitigung von Diskriminierungen. Auf diesem Weg stellt die (Weiter-)Entwicklung einer Antidiskriminierungskultur im Förderprogramm IQ einen wichtigen Schritt dar. Indem sich die IQ Mitarbeitenden auf eine gemeinsame Haltung und Praxis von Antidiskriminierung verständigen, tragen sie selbst aktiv zur Umsetzung der Aufgaben und Ziele des bundesweiten Netzwerks bei. Gleichzeitig wirken sie im Kontakt mit den Zielgruppen als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren.

Antidiskriminierung ist ein Querschnittsthema für das gesamte Förderprogramm IQ, das im Programm auf allen Ebenen der Arbeitsmarktintegration zu beachten und umzusetzen ist. In diesem Sinne basiert dieses Selbstverständnis über Antidiskriminierung bei der Arbeitsmarktintegration auf den folgenden handlungsleitenden Grundsätzen:

A. Gemeinsames Verständnis aller in IQ geförderten Projekte:

1) Diskriminierungsverständnis und Diskriminierungsmerkmale

Es gibt ein Recht auf Nicht-Diskriminierung. In seiner Auffassung darüber, was unter Diskriminierung zu verstehen ist, folgt das Förderprogramm IQ grundlegend zunächst dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Darüber hinaus versteht sie die in Art. 21 der Charta der Grundrechte der EU festgehaltene Benachteiligung insbesondere aufgrund der sozialen Herkunft als Diskriminierung, da auch weitere, nicht im AGG aufgeführten Merkmale gesellschaftlich wirkmächtig sein können.

2) Von Integration zur Teilhabe

Das Förderprogramm IQ vertritt den im IQ Positionspapier (2014) formulierten Inklusionsansatz, nach dem sich nicht Minderheiten in eine vermeintliche Mehrheitsgesellschaft einfügen müssen. Vielmehr muss eine Gesellschaft Barrieren abbauen und sich öffnen, um all ihren Mitgliedern gleichberechtigte Teilhabe zu gewährleisten. „Minderheiten“ ist dabei

nicht quantitativ zu verstehen, sondern bezeichnet marginalisierte Gruppen.

3) Machtkritischer Ansatz

Gesellschaftliche Machtverhältnisse drücken sich in Strukturen und Normen aus, die Diskriminierung ermöglichen. Gleichzeitig werden gesellschaftliche Machtverhältnisse durch Diskriminierung erhalten und (re-)produziert. Diskriminierung erschwert oder verwehrt den Zugang zu sozialen, politischen und ökonomischen Ressourcen, geht mit weniger Teilhabe in der Gesellschaft einher und verweigert Zugehörigkeit. Einen machtkritischen Ansatz vertretend tritt das Förderprogramm IQ für den weitestgehenden Abbau von Diskriminierung ermöglichenden Machtverhältnissen ein. Dazu ist es notwendig, diese zu erkennen, sich selbst in ihnen zu verorten und sensibel mit ihnen umzugehen. Erst dann können Lösungen und Maßnahmen zur gleichberechtigten Teilhabe entwickelt und umgesetzt werden.

4) Horizontaler, intersektionaler Ansatz

Der Ausdruck „horizontaler Ansatz“ bezieht sich auf die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannten Merkmale (rassistische Diskriminierung und Benachteiligungen wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität). Er bedeutet, dass die verschiedenen Diskriminierungskategorien gleichermaßen schutzwürdig sind. Damit wird verhindert, dass bestimmte Merkmale oder Betroffenen Gruppen als „wichtiger“ oder „weniger wichtig“ als andere angesehen werden.

Individuen lassen sich nicht immer in juristische Kategorien des Antidiskriminierungsrechts einordnen. Das Förderprogramm IQ steht deshalb auch für einen intersektionalen Ansatz. Die Überschneidung (und wechselseitige Verstärkung) von Diskriminierungsdimensionen, die als Intersektionalität bezeichnet wird, wird nicht durch eine einseitige Thematisierung von Benachteiligungen etwa aus rassistischen Gründen oder aufgrund der ethnischen Herkunft vernachlässigt.

B. Gemeinsame Absicht der Akteure im Förderprogramm IQ:

1) Abbau von Zugangsbarrieren

Menschen mit Migrationshintergrund stoßen immer wieder auf Barrieren, wenn sie ihre Potenziale einbringen wollen. Die Akteure in IQ arbeiten daran, solche Barrieren und Hemmnisse zu identifizieren und abzubauen, denn sie stehen einer gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsmarkt und damit auch an der Gesellschaft entgegen. Bei dieser Aufgabe sind die unterschiedlichen Adressaten der Angebote des Förderprogramms IQ genauso gefordert wie die im Netzwerk IQ vertretenen Organisationen, Träger und Projekte selbst.

2) Empowerment

Wir erkennen Empowerment als eine Möglichkeit der Herstellung von gesamtgesellschaftlicher und individueller Teilhabe an. Empowerment zielt auf die Selbstbefähigung, Selbstermächtigung und Eigenmacht ab. Bezeichnet werden hierbei biografische Prozesse, in denen Menschen ein Stück mehr Macht für sich gewinnen. Macht meint die Möglichkeit zu gesamtgesellschaftlicher Teilhabe und individueller Selbstbestimmung. Empowerment kann Teil eines kollektiven sowie individuellen Prozesses sein. Gerade Migrantenorganisationen können einen Beitrag zum kollektiven Empowerment leisten und sollten deshalb stärker als bisher als Träger für das Förderprogramm IQ angesprochen werden.

3) Breite Öffentlichkeit herstellen

Eine wesentliche Voraussetzung dafür, Rechte in Anspruch nehmen und durchsetzen zu können, ist es, die eigenen Rechte zu kennen. Die Projekte in IQ informieren über Rechte auf dem Arbeitsmarkt und im Arbeitsverhältnis und sie unterstützen Personen dabei, diese Rechte in Anspruch nehmen zu können. Die Informationen basieren auf dem AGG genauso wie auf den im nachstehenden Abschnitt genannten Rechtsgrundlagen.

4) Diskriminierungsfreier Sprachgebrauch

Die im Förderprogramm IQ verwendete Sprache soll diskriminierungsfrei und diversity-sensibel sein. Sprache ist so zu verwenden und einzusetzen, dass alle Personen unabhängig von Merkmalen wie Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Lebensalter oder sexueller Identität gleichermaßen sichtbar und wertschätzend angesprochen werden. Insbesondere in sich an eine breitere Öffentlichkeit wendenden Publikationen wird vermehrt Barrierefreiheit angestrebt (v.a.: Einfache Sprache).

5) Zugang zu niedrigschwelliger Beratung

Die Mitglieder des Förderprogramms IQ kennen Antidiskriminierungs-Netzwerke und qualifizierte Beratungsstellen vor Ort und informieren von Diskriminierung (potenziell) betroffene Personen über diese Einrichtungen.

C. Trägerinterne Ebene

1) Diskriminierungskritische Organisationsentwicklung

Träger im Förderprogramm IQ sollten ihre eigenen Strukturen und Angebote überprüfen, in wie weit sie dem Ziel der Chancengleichheit gerecht werden und Diversität professionell begegnen. Dies spiegelt sich z.B. in der heterogenen Zusammensetzung der Mitarbeitenden wider oder in einem positiven Bekenntnis zu Vielfalt nach Außen.

2) Beschwerdemöglichkeiten

Mitarbeitende im Förderprogramm IQ sollten in ihren Trägerstrukturen innerbetriebliche Beschwerdestellen einfordern, um sich an innerbetriebliche Beschwerdestellen nach § 13 AGG wenden zu können. Der Umgang mit Diskriminierungsbeschwerden ist konstruktiv und verfolgt das Ziel, ein wertschätzendes und angenehmes Arbeitsklima zu schaffen, in dem die Diversität aller Mitarbeitenden uneingeschränkte Anerkennung erfahren kann.

Es gibt ein Recht auf Nicht-Diskriminierung: Nationale Normen sowie supranationale und internationale Übereinkünfte gegen Diskriminierung

Der Schutz vor Diskriminierung wird häufig allein im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verortet. Es gibt jedoch eine Anzahl weiterer Rechtsnormen und Übereinkünfte, die Diskriminierungsverbote enthalten und rechtliche Handhabe gegen Diskriminierung ermöglichen.

Die folgende Auflistung zeigt, wie Diskriminierungsschutz auf unterschiedlichen Ebenen – in nationalen, europäischen und völkerrechtlichen Rechtsnormen – verankert ist. Sie dient der Kontextualisierung des Selbstverständnisses über Antidiskriminierung im Förderprogramm IQ und beansprucht keine Vollständigkeit. Insgesamt gelten die aufgeführten Vorschriften für verschiedene Anwendungsbereiche, d.h. sie sind jeweils nicht auf alle Lebensbereiche (Erwerbsleben, Bildung, Sozialschutz etc.) anwendbar. Zudem kann der Geltungsbereich regional und/oder auf einzelne Personengruppen begrenzt sein (vgl. ADS 2015).

National im Grundgesetz und in Bundes- und Landesgesetzen

Das Grundgesetz ist als Verfassung die rechtliche und politische Grundordnung der Bundesrepublik Deutschland. Im Grundgesetz sind Grundrechte verankert, die in erster Linie Abwehrrechte beziehungsweise Schutzrechte der Bürgerinnen und Bürger gegenüber dem Staat sind. Der Staat muss die Grundrechte gewährleisten, zu denen auch der Schutz vor Diskriminierung zählt. Die Grundrechte greifen nicht bei Diskriminierungen durch private Personen. Das im Rang unter dem Grundgesetz stehende Bundes- und Landesrecht muss mit den grundgesetzlichen Bestimmungen vereinbar sein. Der Schutz vor Diskriminierung ist in verschiedenen Bundesgesetzen geregelt – neben dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (s.o.) beispielsweise im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), in den Sozialgesetzbüchern (SGB), im Bundesgleichstellungsgesetz (BGleIG) und im Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (BGG).¹⁵

Supranational im Europarecht

Dieses beinhaltet die europäischen Verträge genauso wie Richtlinien und Verordnungen. Nationales Recht darf nicht gegen europäisches Recht verstoßen. Richtlinien sind verbindliche Zielvorgaben, die von den Mitgliedstaaten im nationalen Recht umgesetzt werden müssen, wobei es jedoch einen Gestaltungsspielraum gibt. Innerstaatliche Regelungen können daher sehr unterschiedlich ausfallen. Verordnungen gelten unmittelbar in den Mitgliedsstaaten.

International im Völkerrecht

Das Verhältnis zwischen Staaten sowie zwischen Staaten und internationalen Organisationen ist im Völkerrecht geregelt. Völkerrechtliche Vereinbarungen und darin enthaltene Regelungen, die vom deutschen Gesetzgeber ratifiziert, d.h. als rechtlich bindend anerkannt wurden, sind in Deutschland zu berücksichtigen bzw. umzusetzen.

Supranationale und internationale Rechtsnormen können auf die Gestaltung des deutschen (Antidiskriminierungs-)Rechts einwirken: entweder weil die rechtlichen Vorgaben im deutschen Recht umzusetzen sind oder weil die Rechtsnormen bei der Auslegung und Anwendung deutschen Rechts beachtet werden müssen, z. B. bei Gerichtsentscheidungen.

Nationales Recht

Art. 3 Abs. 2 und 3 Grundgesetz¹⁶

„ (...)

- 2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
- 3) Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

§ 75 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz – Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen¹⁷

„Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.“

§ 80 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz – Allgemeine Aufgaben des Betriebsrats¹⁸

„Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

- 1) darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;
- 2) Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen;
 - 2a) die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern;
 - 2b) die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern;
- 3) Anregungen von Arbeitnehmern und der Jugend- und Auszubildendenvertretung entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhand-

lungen mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinzuwirken; er hat die betreffenden Arbeitnehmer über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten;

- 4) die Eingliederung schwerbehinderter Menschen einschließlich der Förderung des Abschlusses von Inklusionsvereinbarungen nach § 166 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu fördern;
- 5) die Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung vorzubereiten und durchzuführen und mit dieser zur Förderung der Belange der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer eng zusammenzuarbeiten; er kann von der Jugend- und Auszubildendenvertretung Vorschläge und Stellungnahmen anfordern;
- 6) die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern;
- 7) die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern, sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen;
- 8) die Beschäftigung im Betrieb zu fördern und zu sichern;
- 9) Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern.“

(...)

§ 33c Sozialgesetzbuch I¹⁹

„Bei der Inanspruchnahme sozialer Rechte darf niemand aus Gründen der Rasse, wegen der ethnischen Herkunft oder einer Behinderung benachteiligt werden. 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.“

§ 36 Abs. 2 S. 2 Sozialgesetzbuch III²⁰

„Die Agentur für Arbeit darf Einschränkungen, die der Arbeitgeber für eine Vermittlung hinsichtlich Geschlecht, Alter, Gesundheitszustand, Staatsangehörigkeit oder ähnlicher Merkmale der Ausbildungssuchenden und Arbeitssuchenden vornimmt, die regelmäßig nicht die berufliche Qualifikation betreffen, nur berücksichtigen, wenn diese Einschränkungen nach Art der auszuübenden Tätigkeit unerlässlich sind. Die Agentur für Arbeit darf Einschränkungen, die der Ar-

beitgeber für eine Vermittlung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder der sexuellen Identität der Ausbildungssuchenden und der Arbeitssuchenden vornimmt, nur berücksichtigen, soweit sie nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zulässig sind. Im Übrigen darf eine Einschränkung hinsichtlich der Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft, Partei oder vergleichbaren Vereinigung nur berücksichtigt werden, wenn

- 1) es sich um eine Ausbildungs- oder Arbeitsstelle in einem Tendenzunternehmen oder -betrieb im Sinne des § 118 Absatz 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes handelt und
- 2) die Art der auszuübenden Tätigkeit diese Einschränkung rechtfertigt.“

§ 19a Benachteiligungsverbot Sozialgesetzbuch IV²¹

„Bei der 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, darf niemand aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt werden. 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.“

Landesrecht

Aufgrund des föderalen Systems der Bundesrepublik gibt es neben dem Bundesrecht auch Landesrecht (und Kommunalrecht). Das Landesrecht umfasst zum einen die Verfassungen der Länder, die zum Teil die im Grundgesetz genannten Gleichstellungsgebote und Diskriminierungsverbote enthalten, zum Teil aber darüber hinausgehen oder aber dahinter zurückbleiben. Im Rang unter den Landesverfassungen stehen Landesgesetze, die ebenfalls Regelungen enthalten können, die vor Diskriminierung schützen sollen. So befinden sich etwa in den Landes- und Partizipationsgesetzen der Länder Baden-Württemberg, Berlin und Nordrhein-Westfalen solche Regelungen. Das Land Berlin hat sich 2020 als erstes Bundesland mit einem Landesantidiskriminierungsgesetz, das auch den Bereich des behördlichen Handelns einschließt, zu einem weitgehenden Diskriminierungsschutz sowie der Umsetzung eines Diversity-Konzepts verpflichtet.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Ein Meilenstein bei der Verhinderung von Diskriminierung war für Deutschland die Verabschiedung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.⁹ Es setzt vier EU-Richtlinien¹⁰ um und wird im Arbeits- und im Zivilrecht angewendet. Zehn Jahre nach seiner Verabschiedung 2006 macht die Evaluation der Antidiskriminierungsstelle des Bundes deutlich, dass das AGG mehr und mehr Wirkung entfaltet. Aus diesem Grund und weil sich das AGG in weiten Teilen auf den Arbeitsmarkt bezieht, zivilrechtliche Komponenten hat und weitergehende Definitionen von Diskriminierung beinhaltet, ist es sinnvoll, dieses Bundesgesetz als Ausgangspunkt für Antidiskriminierungsarbeit zu setzen.

§1 AGG

„Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse¹¹ oder wegen der ethnischen Herkunft¹², des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“

§2 AGG

„Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

- 1) die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
- 2) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
- 3) den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
- 4) die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,
- 5) den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
- 6) die sozialen Vergünstigungen,
- 7) die Bildung,

8) den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.“

§7 AGG Abs. 1-3

„Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.“

Ziel des AGG ist es, Personen vor Benachteiligungen aus rassistischen Gründen oder aufgrund der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu schützen. Benachteiligungen aufgrund dieser Merkmale sollen verhindert oder beseitigt werden, wobei ein horizontaler¹³ Ansatz verfolgt wird. Das heißt, dass die **verschiedenen Diskriminierungsgründe gleichermaßen schutzwürdig** sind.

Unmittelbare Diskriminierung steht für direkte, offene Diskriminierung: Eine Person wird unmittelbar diskriminiert, wenn sie unter Bezugnahme auf eines (oder mehrere¹⁴) der genannten Merkmale eine weniger günstige Behandlung als eine Vergleichsperson erfährt oder erfahren würde.

Beispiel für unmittelbare Diskriminierung

Eine Muslimin bewirbt sich als Arzthelferin. Ihre Bewerbung wird mit der kurzen Begründung abgelehnt, dass sie ein Kopftuch trägt. Es liegt eine unmittelbare Benachteiligung wegen der Religion vor.

Bei **mittelbarer Diskriminierung** handelt es sich um indirekte Diskriminierung: Dem Anschein nach neutrale Regelungen wirken sich benachteiligend auf eine Personengruppe aus.

Beispiel für mittelbare Diskriminierung

Für die Besetzung einer Stelle als Reinigungskraft werden muttersprachliche Deutschkenntnisse gefordert, obwohl Deutschkenntnisse für die Ausübung dieser Tätigkeit nicht erforderlich sind. Von einer solchen Regelung sind vor allem Migrantinnen und Migranten betroffen.

Belästigung/Sexuelle Belästigung im Sinne des AGG liegt vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise – die im Zusammenhang mit einem der Diskriminierungsmerkmale steht – bewirkt oder bezweckt, die Würde der betroffenen Person zu verletzen. Infolge der Belästigung entsteht eine Atmosphäre, die von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnet ist.

Sexuelle Belästigungen sind unerwünschte, sexuell bestimmte Handlungen, die eine Verletzung der Würde bezwecken oder bewirken.

Auch die **Anweisung zur Diskriminierung** ist nach dem AGG bereits eine Benachteiligung.

In seinem arbeitsrechtlichen Teil gilt das AGG für Arbeitnehmende und Auszubildende der Privatwirtschaft sowie für Stellenbewerberinnen und -bewerber. Für Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Beschäftigte des Bundes und der Länder findet es im Dienstrecht entsprechende Anwendung. Das AGG verpflichtet Arbeitgebende, das Gesetz bekannt zu machen, geeignete Maßnahmen gegen Diskriminierung zu ergreifen und Beschwerdestellen einzurichten (§ 13 AGG). Im Arbeitsverhältnis sind Vereinbarungen, die gegen Diskriminierungsverbote verstoßen, unwirksam, wobei das AGG jedoch diverse Rechtfertigungen von Ungleichbehandlungen enthält. Bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot haben Mitarbeitende Anspruch auf Schadensersatz bzw. Entschädigung und bei Belästigungen können sie auf ein Leistungsverweigerungsrecht bestehen.

Die anlässlich seines 10-jährigen Inkrafttretens von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Auftrag gegebene **Evaluation** des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes fokussierte zum einen auf die rechtliche Entwicklung des Gesetzes und zum anderen auf seine Wirksamkeit (ADS 2016). Das AGG hat das Thema Diskriminierung in das gesellschaftliche Bewusstsein gerückt, es kann vor Diskriminierung schützen beziehungsweise diese beseitigen, doch es gibt auch vielfachen Verbesserungsbedarf. Das von der ADS beauftragte Evaluationsteam arbeitete zahlreiche Kritikpunkte heraus, die sich in vieler Hinsicht deckungsgleich sind mit jenen, die von Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Politik, Verwaltung, Verbänden und Praxis vorgetragen werden.

Forderungen und Empfehlungen zielen unter anderem darauf ab, ganz grundsätzlich den Begriff der „Benachteiligung“ dem internationalen Sprachgebrauch folgend durch „Diskriminierung“ zu ersetzen. Der Rasse-Begriff sollte gestrichen und beispielsweise durch den Aus-

druck „rassistische Diskriminierung“ ersetzt werden. Zu einer der am heftigsten kritisierten und umstrittensten Vorschriften des AGG zählt die sogenannte Kirchenklausel (§ 9 AGG). Sie erlaubt es Religionsgemeinschaften und den ihnen zugeordneten Einrichtungen, Beschäftigte wegen ihrer Religionszugehörigkeit und wegen der Verletzungen von religiösen Verhaltenspflichten zu diskriminieren – was auch vom UN-Antirassismus-Ausschuss (2015) kritisch angemerkt wurde. Insgesamt hat sich gezeigt, dass es vom „Recht haben“ zum „Recht bekommen“ ein weiter Weg ist. Grund dafür ist u.a., dass die Rechte auf Seite der (potenziell) Betroffenen und die Pflichten zum Diskriminierungsschutz auf Seite der Arbeitgebenden wenig bekannt sind. Darüber hinaus scheuen sich viele Betroffene, den Weg einer Klage einzuschlagen. Durch die

Schaffung eines Verbandsklagerechts könnten an dieser Stelle individuell Betroffene entlastet werden; und es könnten Präzedenzfälle vor Gericht gebracht werden, die von allgemeinem Interesse sind und letztlich der Rechtsfortbildung und der Rechtssicherheit dienen.

Rechtsnormen entfalten nicht zwangsläufig dadurch tatsächliche Wirksamkeit, dass sie zum geltenden Recht gehören. Recht, welches nicht (oder nicht mehr) durchgesetzt wird, ist totes Recht. Lebendes Recht ist geltendes Recht, das bekannt ist, beachtet und in der Rechtspraxis durchgesetzt wird. Lebendes Recht ist Recht, das wirksam ist. Das Förderprogramm IQ leistet einen Beitrag dazu, die Wirksamkeit der o.g. rechtlichen Normen zu begünstigen, indem es sich über die Bedeutung und Umsetzung von Nicht-Diskriminierung verständigt.

Supranationale Rechtsnormen

Die Europäische Union (EU) hat in den letzten Jahrzehnten eine gute systematische Antidiskriminierungspolitik aufgebaut. Das Gleichheitsprinzip und das Recht auf Nicht-Diskriminierung sind auch die Kernelemente der Europäischen Union. Dies wird zudem in der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) vom 04. November 1950 bekräftigt:

Art. 14 Europäische Menschenrechtskonvention²²

„Der Genuß der in dieser Konvention anerkannten Rechte und Freiheiten ist ohne Diskriminierung insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt oder eines sonstigen Status zu gewährleisten.“

Im Mittelpunkt des Europäischen Antidiskriminierungsrechts stand allerdings zunächst das Verbot der Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit

(Merx & Vassilopoulou 2007: 1ff), um einen unabhängigen, diskriminierungsfreien Marktzugang für alle EG-Mitgliedstaaten und Bürgerinnen und Bürger zu ermöglichen. Im Zusammenhang mit der zunehmenden Integration Europas wurde der Gleichbehandlungsgrundsatz fortan bedeutsamer für den sozialen Zusammenhalt Europas.

Das EU-Antidiskriminierungsrecht hatte dann basierend auf der Vertragsnorm des Artikels 119 EGV (später erweitert in Artikel 141 EG) lange Jahre seine stärkste Ausformulierung im Bereich des Verbots der Geschlechterdiskriminierung. Es entfaltete sich dabei insbesondere durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH), die ein gemeinschaftsrechtliches Grundrechtsverständnis entwickelt und den Gleichbehandlungsgrundsatz dabei zu einem allgemeinen Grundprinzip des europäischen Gemeinschaftsrechts erklärt hat (ebd.). Seit den Römischen Verträgen von 1957 wurden weiterführende Maßnahmen gegen Diskriminierungen gegenüber verschiedenen weiteren benachteiligten Gruppen ergriffen (FRA

& Europarat 2018: 22-23). Eine Konkretisierung dieser Ziele erschien dann im Jahr 1997 durch die Aufnahme des Artikels 13 in den Amsterdamer Vertrag:

„Unbeschadet der sonstigen Bestimmungen dieses Vertrags kann der Rat im Rahmen der durch den Vertrag auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten auf Vorschlag der Kommission und nach Anhörung des Europäischen Parlaments einstimmig geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen“ (Artikel 13 EGV).

Vor der Amsterdamer Vertragsrevision gab es keine Antidiskriminierungsrichtlinie, die Diskriminierung oder Benachteiligung aufgrund der genannten Merkmale verbot.

Art. 13 EGV des Amsterdamer Vertrags und Art. 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union hat für die Europäische Gemeinschaft flächendeckende grundlegende Instrumente und Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung vorgelegt sowie auch Optionen und Perspektiven für die Umsetzung (Europäisches Parlament 2000). Mit der Charta der Grundrechte hat die Europäische Union erstmalig in ihrer Geschichte einen rechtlich verbindlichen Katalog erarbeitet, der die Grundrechte und Freiheiten sowie wirtschaftliche und soziale Rechte in der Europäischen Union formuliert. Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung hat die Gestaltung der EU-Standards maßgeblich beeinflusst und ist ein Grundrecht, das geschützt werden muss.

Art. 21 Abs. 1 Charta der Grundrechte der Europäischen Union²³

„Diskriminierungen insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung sind verboten. Unbeschadet besonderer Bestimmungen der Verträge ist in ihrem Anwendungsbereich jede Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit verboten.“

Auf der Grundlage dieser beiden Artikel wurden seit 2000 vier grundlegende EU-Gleichbehandlungsrichtlinien beschlossen, die die EU-Mitgliedstaaten verpflichten, wirksame rechtliche Normen und Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung und für das Gleichheitsprinzip zu schaffen und durchzusetzen:

1) Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (2000/43/EG)²⁴

Zweck der sog. „Antirassismusrichtlinie“ ist die Schaffung eines Rahmens zur Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft in den Bereichen Beschäftigung und Beruf, allgemeine Bildung, soziale Sicherheit und Gesundheit sowie Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen einschließlich Wohnraum.

2) Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG)²⁵

Die „Rahmenrichtlinie Beschäftigung“ hat das Ziel, einen allgemeinen Rahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung im Bereich Beschäftigung und Beruf zu schaffen.

3) Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (2006/54/EG)²⁶

Die „Gender-Richtlinie“ bezieht sich auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung der Geschlechter im Bereich Beschäftigung und Beruf sowie im Bereich soziale Sicherheit. Sie ersetzt unter anderem die Richtlinie 2002/73/EG vom 23.09.2002, welche ihrerseits die Richtlinie 76/207/EWG vom 09.02.1976 präziserte und erweiterte.

4) Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (2004/113/EG)²⁷

Die „Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter außerhalb der Arbeitswelt“ zielt auf Diskriminierungen wegen des Geschlechts beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

Die europäischen Richtlinien zur Nicht-Diskriminierung und Gleichbehandlung gelten nicht unmittelbar in den Mitgliedstaaten, sondern müssen innerhalb festgelegter Fristen in nationales Recht umgesetzt werden (Bundeszentrale für politische Bildung 2016). Kommt es zur Verzögerung der Umsetzung, können sich die Bürgerinnen und Bürger unmittelbar auf ihre Rechte aus der EU-Richtlinie berufen.

Internationale Rechtsnormen

Art. 1 Abs. 1a Internationale Arbeitsorganisation, Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (ILO)²⁸

„Im Sinne dieses Übereinkommens gilt als „Diskriminierung“ a) jede Unterscheidung, Ausschließung und Bevorzugung, die aufgrund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung und Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen.“

Art. 1 Abs. 1 Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von „Rassendiskriminierung“ (ICERD)/ Anti-Rassismus-Konvention²⁹

„In diesem Übereinkommen bezeichnet der Ausdruck ‚Rassendiskriminierung‘ jede auf der Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung, dem nationalen Ursprung oder dem Volkstum beruhende Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass dadurch ein gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt wird.“

Art. 2 Abs. 2 Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (ICESCR)/UN-Sozialpakt³⁰

„Die Vertragsstaaten verpflichten sich, zu gewährleisten, dass die in diesem Pakt verkündeten Rechte ohne Diskriminierung hinsichtlich der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, des Vermögens, der Geburt oder des sonstigen Status ausgeübt werden.“

Anwendbarkeit

Inwieweit völkerrechtliche Rechtsnormen – auch ohne Umsetzung im deutschen Recht – unmittelbar anwendbar sind und individuelle Rechte vermitteln, auf die man sich vor deutschen Gerichten berufen kann, hängt vom Inhalt der jeweiligen Bestimmung und gegebenenfalls von der Rechtsprechung ab.

Eine unmittelbare Anwendung ist für Art. 14 der europäischen Menschenrechtskonvention anerkannt. Dieser beinhaltet auch Diskriminierungsverbote, die nicht vom AGG erfasst sind (z.B.: soziale Herkunft, politische Anschauung). Die Diskriminierungskategorien sind zudem nur beispielhaft aufgezählt, sodass grundsätzlich auch weitere Kategorien erfasst werden können.

Art. 2 Abs. 2 des UN-Sozialpakts wiederum macht deutlich, dass Diskriminierung nicht nur verboten ist. Vielmehr gibt es eine Verpflichtung, bei der Ausübung der im Sozialpakt verkündeten Rechte zu gewährleisten, dass nicht diskriminiert wird.

Ausblick

Dass Antidiskriminierung notwendig und wichtig ist, zeigt sich bereits jetzt in der Ausrichtung des Förderprogramms IQ: Antidiskriminierung bei der Arbeitsmarktintegration ist ein alle Handlungsfelder durchziehendes Querschnittsthema. Es ist in Form von IQ Teilprojekten, Produkten und Angeboten präsent.

Mit dem gemeinsamen Ziel der nachhaltigen Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrations-

hintergrund vor Augen und unter dem Leitgedanken einer inklusiven Gesellschaft, sind ein weiterer Abbau von und noch besserer Schutz vor Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt anzustreben. Dazu leisten das vorliegende Selbstverständnis über Antidiskriminierung und dessen anvisierte Umsetzung in die Praxis einen Beitrag.

Endnoten

1. Das Konzept „Migrationshintergrund“ ist in den vergangenen Jahren verstärkt in die Diskussion geraten. Kritisiert wird zum einen, dass die Kategorie auf einer Fremdzuschreibung basiert und daher von vielen Menschen aus den so definierten Bevölkerungsgruppen, die z.T. schon seit drei oder vier Generationen in Deutschland leben, als grundsätzlich fremdmachend abgelehnt wird. In politischen Debatten war der Begriff häufiger negativ mit einer starken defizit- und problemorientierten Berichterstattung verbunden und wird daher auch oft als stigmatisierend wahrgenommen. Weiterhin könne 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. 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
2. Nach Angaben der OECD und der EU-Kommission entspricht die Zuwandererbevölkerung der im Ausland geborenen Bevölkerung. „Denn anders als die Staatsangehörigkeit, die sich ändern kann, bleibt der Geburtsort stets derselbe“ (OECD/EU 2019: 18). Weiterführende Informationen unter:
OECD (2010): Zuwandererbevölkerung, in: OECD Fact book 2010: Economic, Environmental and Social Statistics, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264087552-de> (Zugriff am 05.02.2021).
3. OECD/EU (2019): Zusammen wachsen – Integration von Zuwanderern: Indikatoren 2018, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/150be71f-de> (Zugriff am 28.01.2021).
4. Statistisches Bundesamt 2020: Die Basis der hier gemachten Angaben bildet die vom Statistischen Bundesamt für Auswertungen aus dem Mikrozensus entwickelte Definition des Migrationshintergrunds. Demnach umfasst der Migrationshintergrund im weiteren Sinn im Unterschied zur engeren Definition auch den Migrationshintergrund derjenigen Personen, die in Deutschland mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurden, aber zum Erhebungszeitpunkt nicht mehr mit ihren Eltern in einem Haushalt lebten. Das heißt, erfasst werden auch diejenigen Personen, die Deutsche sind und in einem eigenen Haushalt leben, bei denen aber mindestens ein Elternteil ausländisch, eingebürgert, deutsch durch Adoption oder (Spät-)Aussiedlerin oder Aussiedler ist.

5. Joint statement by the European Commission and Economic and Social Partners, <https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/policies/legal-migration-policy/joint-statement-commission-economic-social-partners-renewal-european-partnership-integration.pdf> (Zugriff am 28.01.2021).
6. Gemeinsame Erklärung des Förderprogramms IQ zu Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt: Diskriminierung kommt in der Krise noch mehr zum Vorschein! <https://www.netzwerk-iq.de/presse/news/meldung/diskriminierung-kommt-in-der-krise-noch-mehr-zum-vorschein> (Zugriff am 15.09.2020).
7. Weiterführende Informationen unter Agentur für Querschnittsziele im ESF (Hrsg.) (2015): Die Querschnittsziele im ESF in der Förderperiode 2014-2020 – Ein Leitfaden, Berlin, https://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publikationen/leitfaden_3qz_010915.pdf, <https://www.esf-querschnittsziele.de/startseite/> (Zugriff am 04.02.2021).
8. Insgesamt 48,9% aller Befragten mit Diskriminierungserfahrungen gaben an, in den vergangenen beiden Jahren häufig, gelegentlich oder selten Benachteiligung bei der Arbeitssuche, der Ausbildung oder am Arbeitsplatz erfahren zu haben (ADS 2017: 62).
9. Bundesamt für Justiz: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, <http://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html> (Zugriff am 15.09.2020).
10. Antirassismusrichtlinie (2000/43/EG) zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterscheidung aus rassistischen Gründen oder aufgrund der ethnischen Herkunft; Rahmenrichtlinie Beschäftigung (2000/78/EG) zur Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf; Gender-Richtlinie Zivilrecht (2004/113/EG) zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen; Gender-Richtlinie Arbeitsrecht (2006/54/EG) zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie bezügl. Arbeitsbedingungen.
11. 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 differenter, 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 2008; zu einem Policy-Vorschlag des Deutschen Instituts für Menschenrechte zur Streichung und Ersetzung des „Rasse“-Begriffs in der deutschen Gesetzgebung siehe insbesondere Cremer 2008.
12. Der Begriff „ethnische Herkunft“ ist aus Sicht der AG Antidiskriminierung im Förderprogramm IQ strittig. Alternativ würde z.B. der Terminus „ethnisierte Identität“ hervorheben, dass es sich um Prozesse der Selbst- und/oder Fremdzuschreibung handelt und dass Differenz durch soziale Praktiken der Grenzziehung konstruiert wird. Ethnische oder ethnisierte Identitäten können in diesem Sinn auch als politische Ressourcen nutzbar gemacht werden (vgl.: University of Cologne Forum „Ethnicity as a Political Resource“ 2015). Die AG Antidiskriminierung distanziert sich von essentialistischen Auffassungen von Ethnien, nach denen ethnische Identität auf einem Set von kulturellen Ausstattung und Identifikationen beruht, die sich jedes Individuum mit anderen von Geburt an teilt, und zwar durch die zufällige Zugehörigkeit zu der Familie, in die es zu einem gegebenen Zeitpunkt und an einem gegebenen Ort hineingeboren wird (Feinschmid 2007: 52). Der Begriff „Herkunft“ deutet auf eine solche – auch als „primordialistisch“ bezeichnete – Konzeption von Ethnizität hin.
13. Mit dieser Herangehensweise wird die Tatsache berücksichtigt, dass jeder Mensch viele Merkmale aufweist. Daher können sich Diskriminierungen überschneiden oder ganz spezifische Formen annehmen. In diesem Fall handelt es sich um sogenannte Mehrfachdiskriminierungen, etwa wenn jemand wegen der ethnischen Herkunft und der Religion oder des Alters und des Geschlechts benachteiligt wird.
14. Das AGG sieht den Schutz von Personen vor, die eine Mehrfachdiskriminierung erfahren. Eine Mehrfachdiskriminierung liegt bspw. vor, wenn eine Frau bei der Jobsuche abgewiesen wird, weil sie einen Migrationshintergrund und eine Behinderung hat.
15. Nationales Recht ist vor deutschen Gerichten einklagbar. In der Regel kann gegen die Entscheidung eines Gerichts auf der nächsthöheren Ebene vorgegangen werden. Nur wenn es sich gegen einen Verstoß gegen Vorschriften des Grundgesetzes handelt, kann beim Bundesverfassungsgericht Klage erhoben werden.
16. Aus dem Jahr 1949. Ergänzung Abs. 2 Satz 2: 1994. Der letzte Satz des Abs. 3 wurde 1994 eingefügt.
17. Bundesamt für Justiz: Betriebsverfassungsgesetz, https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/_75.html (Zugriff am 05.11.2020).
18. Bundesamt für Justiz: Betriebsverfassungsgesetz, https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/_80.html (Zugriff am 05.11.2020).
19. Aus dem Jahr 1975, in Kraft getreten 1976.
20. Aus dem Jahr 1997, in Kraft getreten 1998; Nachfolger des Arbeitsförderungsgesetzes.
21. Aus dem Jahr 1976, in Kraft getreten 1977.
22. Verabschiedet 1950, in Kraft seit 1953. 1952 Verabschiedung durch Deutschland, in Kraft seit 1953.
23. Proklamiert 2000, in Kraft seit 2009. Die Verzögerung lag am Scheitern des EU-Verfassungsvertrags.
24. Weiterführende Informationen unter: Europäische Gemeinschaften (2000): Antirassismusrichtlinie RL 200/43, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0043&qid=139773593112&from=EN> (Zugriff am 01.02.2021).
25. Weiterführende Informationen unter: Europäische Gemeinschaften (2000): Rahmenrichtlinie Beschäftigung RL 200/78, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&qid=1397734547796&from=EN> (Zugriff am 01.02.2021).
26. Weiterführende Informationen unter: Europäische Gemeinschaften (2002): Gender-Richtlinie R 2002/73, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32002L0073&qid=1397736287319&from=EN> (Zugriff am: 01.02.2021).
27. Weiterführende Informationen unter: Europäische Gemeinschaften (2000): Richtlinie zur Gleichbehandlung der Geschlechter RL 2004/113, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&qid=1397734547796&from=EN> (Zugriff am 01.02.2021).
28. Aus dem Jahr 1958, in Kraft seit 1960; Ratifizierung durch Deutschland im Jahr 1961.
29. Aus dem Jahr 1965, in Kraft seit 1969; In Deutschland unterzeichnet 1967, in Kraft seit 1969.
30. Diese Übereinkunft benennt positive Teilhaberechte, d. h. das Recht auf Zugang zu Bildung, Arbeit, Gesundheit und Kultur. Verabschiedet 1966, in Kraft seit 1976. Ratifizierung durch Deutschland: 1973

Literatur

- ADS – Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2015) **Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz“**, 2. Aufl., Berlin.
- ADS – Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2016) **Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung und einer Betroffenenbefragung**, Berlin.
- ADS – Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (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.
- Agentur der Europäischen Union für Grundrechte und Europarat (2018) **Handbuch zum europäischen Antidiskriminierungsrecht**, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.
- Agentur für Querschnittsziele im ESF **Webseite Agentur für Querschnittsziele im ESF – Gleichstellung von Frauen und Männern, Antidiskriminierung und Ökologische Nachhaltigkeit**
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes **Themen und Forschung → Recht und Gesetz**
- Barskanmaz, Cengiz (2008) **Rassismus, Postkolonialismus und Recht – Zu einer deutschen Critical Race Theory?**, in: Kritische Justiz 41(3), Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, S. 296-302.
- Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2011) **Zweiter Integrationsindikatorenbericht**, Köln & Berlin.
- Bundesagentur für Arbeit (2020) **Auswirkungen der Migration auf den deutschen Arbeitsmarkt**, Berichte: Arbeitsmarkt kompakt, Nürnberg, S. 13.
- Bundesamt für Justiz **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz**
- Bundesamt für Justiz **Betriebsverfassungsgesetz § 75**
- Bundesamt für Justiz **Betriebsverfassungsgesetz § 80**
- Bundeszentrale für politische Bildung (2016) **Europäisches Antidiskriminierungsrecht in Deutschland**, Bonn.
- CERD – Committee on the Elimination of Racial Discrimination (2015) **Concluding observations on the combined nineteenth to twenty-second periodic reports of Germany (CERD/C/DEU/19-22)**, Genf.
- Charta der Grundrechte der Europäischen Union (2010/C 83/02)**.
- Cremer, Hendrik (2008) **„... und welcher Rasse gehören Sie an?“ Zur Problematik des Begriffs „Rasse“ in der Gesetzgebung**, Policy Paper No. 10, Deutsches Institut für Menschenrechte, Berlin.
- Eurofound and International Labour Organization (2019) **Working conditions in a global perspective**, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and International Labour Organization, Geneva.
- Eurofound (2019) **How your birthplace affects your workplace**, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Europäische Kommission (2020) **Integration von Migranten und Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt: Kommission und Wirtschafts- und Sozialpartner geben Zusammenarbeit neue Impulse**, Pressemitteilung, Brüssel.
- Europäisches Parlament (2000) **Perspektiven der Antidiskriminierungspolitik**, Reihe Soziale Angelegenheiten, Luxemburg.
- Europäischer Sozialfonds für Deutschland **Über den ESF**
- FS IKA – IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (Hrsg.) (2015) **Mehrwert Vielfalt – Zahlen, Daten, Fakten: Wirtschaftliche Vorteile durch Arbeitsmarkintegration, Einwanderung, Vielfalt und Antidiskriminierung**, München.
- FS IKA – IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (Hrsg.) (2015) **Alles schon fair? Mit Recht zu einem inklusiven Arbeitsmarkt! Dossier zu 10 Jahren Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz**, München.
- Feischmidt, Margit (2007) **Ethnizität – Perspektiven und Konzepte**, in: Schmidt-Lauber, Brigitta (Hrsg.) **Ethnizität und Migration: Einführung in Wissenschaft und Handlungsfelder**, Berlin, S. 51-68.
- Humanrights.ch (2020) **Diskriminierungsverbot-Dossier – EU-Recht gegen Diskriminierung**
- Keita, Sekou & Valette, Jérôme (2020) **Zugewanderte, denen man weniger vertraut, bleiben länger arbeitslos**, IAB-Kurzbericht 10/2020, Nürnberg.
- Klose, Alexander & Liebscher, Doris (2016) **Antidiskriminierungspolitik in der deutschen Einwanderungsgesellschaft: Stand, Defizite, Empfehlungen**, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Koopmans, Ruud & Veit, Susanne & Yemane Ruta (2018) **Ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl: Ein Feldexperiment zu den Ursachen von Arbeitsmarktdiskriminierung**, Discussion Paper, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).
- KP IQ – Koordinierungsprojekt „Integration durch Qualifizierung“ (2014) **Arbeitsmarktintegration für Migrantinnen und Migranten. Auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft**, Köln.
- Künne, Johanna (2008) **Critical Race Theory – Eine „andere“ Sichtweise im deutschen Recht**, in: Bundesarbeitskreis kritischer Juragruppen (BAKJ) / Forum Recht e.V. (Hrsg.): **Forum Recht 03/08**, Freiburg / Frankfurt am Main, S. 92-94.
- Merx, Andreas / Vassilopoulou, Joana (2007) **Das arbeitsrechtliche AGG und Diversity-Perspektiven**
- MighEV (2010) **Verordnung zur Erhebung der Merkmale des Migrationshintergrundes (Migrationshintergrund-Erhebungsverordnung)**.
- Nickel, Rainer (o.J.) **Einführung und Würdigung: Das neue Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**, in: Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.) **Dossier Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz**.
- Statistisches Bundesamt (DESTATIS) (2020) **Bevölkerung mit Migrationshintergrund 2019 um 2,1 % gewachsen: schwächster Anstieg seit 2011**, Pressemitteilung Nr. 279, Wiesbaden.
- OECD/EU (2019) **Zusammen wachsen – Integration von Zuwanderern: Indikatoren 2018**, OECD Publishing, Paris.
- University of Cologne Forum „Ethnicity as a Political Resource“ (Hrsg.) (2015) **Ethnicity as a Political Resource: Conceptualizations across Disciplines, Regions, and Periods**, transcript Verlag, Bielefeld.
- Wegschaidter, Klaudia (2018) **Arbeiten**, in: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): **Faktensammlung Diskriminierung – Kontext Einwanderungsgesellschaft**, Gütersloh, S. 58-59.
- Wersig, Maria (2016) **Antidiskriminierung im Sozialrecht: Konsequenzen für die Arbeitsverwaltung**, in: IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (Hrsg.) **Alles schon fair? Mit Recht zu einem inklusiven Arbeitsmarkt! Dossier zu 10 Jahren Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz**, München, S. 32-33.



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

 Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“