

Pressemitteilung

Berlin, 29. Juni 2017

HAUSANSCHRIFT ADS Glinkastraße 24, 10117 Berlin
TEL +49 (0)30 18 555-1805
FAX +49 (0)30 18 555-41805
E-MAIL presse@ads.bund.de
INTERNET www.antidiskriminierungsstelle.de

Erhebung zu Diskriminierung in Deutschland **Gemeinsamer Bericht an den Deutschen Bundestag zeigt Benachteiligungsrisiken in der Arbeitsvermittlung**

Bei der Arbeitsvermittlung in Deutschland bestehen teils gravierende Diskriminierungsrisiken. Das geht aus dem gemeinsamen Bericht an den Deutschen Bundestag hervor, den die Antidiskriminierungsstelle des Bundes am Donnerstag in Berlin gemeinsam mit der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration und mit der Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen vorgestellt hat.

Diskriminierungserfahrungen bei der Arbeitsvermittlung können demnach individuelle Ursachen haben wie beispielsweise offen diskriminierende Einstellungen von Fachpersonal. Von weitaus grundsätzlicherer Bedeutung sind jedoch Diskriminierungsrisiken in Verfahrensabläufen. Diese können dazu führen, dass Menschen bei der Arbeitssuche nicht ausreichend unterstützt werden – und im schlimmsten Fall dauerhaft arbeitsuchend bleiben.

Als problematisch sehen die Antidiskriminierungsstelle und die beiden Beauftragten beispielsweise das Kennzahlensystem an, das von Arbeitsagenturen und Jobcentern angewendet wird. Fachkräfte richten demnach ihre Vermittlungsanstrengungen zu wenig an Arbeitssuchenden aus, die ihnen auf den ersten Blick arbeitsmarktfern erscheinen – beispielsweise Alleinerziehende oder Menschen mit Behinderungen.

Auch Informations- und Beratungsdefizite sowie Barrieren beim Zugang zu Dienstleistungen von Arbeitsagenturen und Jobcentern können institutionelle Diskriminierungsrisiken darstellen. Dazu zählt etwa fehlende Barrierefreiheit (z.B. keine Angebote in Leichter Sprache) oder der eingeschränkte Einsatz von Dolmetscherdiensten für Zugewanderte.

„Beim Übergang in eine Erwerbstätigkeit sind viele Menschen auf Unterstützung dringend angewiesen. Arbeitsagenturen und Jobcenter machen hier einen guten Job. Aber an manchen Stellen könnte es noch besser sein. Gerade Benachteiligungen in Verfahrensabläufen können fatale Auswirkungen auf die Betroffenen haben. Wir machen uns dafür stark, dass Jobcenter und Arbeitsagenturen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch besser ausbilden, um Diskriminierung zu vermeiden. Außerdem sollte es unabhängige Ombudsstellen geben, um Betroffenen besser helfen zu können“, sagte Christine Lüders, Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Staatsministerin Aydan Özoğuz, Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, sagte:

„Die Teilhabe am Arbeitsleben ist ein tragender Faktor für gesellschaftliche Zugehörigkeit und somit auch für Integration. Diskriminierung im Arbeitsleben hat daher einen bedeutenden Einfluss auf die soziale und gesellschaftliche Teilhabe. Wir wissen von vielen Studien, dass es Bewerber mit ausländischen Wurzeln vor allem mit ausländischem Namen auf dem Arbeitsmarkt schwerer haben – auch mit gleicher oder sogar besserer Qualifikation. Die Arbeitsverwaltungen sind hier in einer Schlüsselposition. Sie müssen insbesondere Bewerber mit familiären Einwanderungsgeschichten gut informieren, passgenaue Angebote machen und zum Beispiel durch eine assistierte Ausbildung oder erforderlichenfalls über die Anerkennung von Ausbildung oder früherer Berufspraxis den Weg in Ausbildung oder Arbeit ebnen. Auch die Arbeitgeber brauchen Informationen und Ansprechpartner, wenn sie selbst an ihre Grenzen stoßen.“



Verena Bentele, Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, betonte: *„Neben dem Schwerpunktthema Arbeitsvermittlung, bei dem es weiterhin vieles zu verbessern gilt, um Diskriminierungen zu vermeiden, werden im ersten Teil des Berichts auch andere Formen der Benachteiligung deutlich. Die meisten Beschwerden beziehen sich auf den privaten Bereich und zeigen, dass in der privaten Wirtschaft noch viele Barrieren gerade für Menschen mit Behinderungen bestehen. Deshalb rate ich dringend dazu, nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) nun das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu erweitern. Das Verweigern von angemessenen Vorkehrungen durch Läden, Restaurants und Arztpraxen muss als eine Form der Diskriminierung in das AGG aufgenommen werden.“*

Aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der beiden Beauftragten kann der Mehrzahl der institutionellen Diskriminierungsrisiken effektiv und mit einem vertretbaren Aufwand begegnet werden. Im Bereich der Arbeitsvermittlung fordern sie unter anderem, die Kennzahlensteuerung hinsichtlich der vorhandenen Diskriminierungsrisiken zu prüfen und wenn nötig anzupassen. Das in Arbeitsagenturen und Jobcentern bestehende Kundenreaktionsmanagement sollte um unabhängige Ombudsstellen ergänzt werden, an die Kundinnen und Kunden sich auch bei Diskriminierung wenden können. Darüber hinaus sollten Arbeitsagenturen und Jobcenter Leistungsberechtigte noch stärker vorab über Verfahrensrechte wie Akteneinsicht oder mögliche zusätzliche Anträge und über den Anspruch auf Barrierefreiheit informieren. Das Weiterbildungsmanagement sollte stärker auf Sensibilisierung zu Diskriminierungsthemen abzielen.

In einem weiteren, allgemeinen Teil des Berichts ziehen die Antidiskriminierungsstelle und die beiden Beauftragten überdies eine Bilanz zu Benachteiligungserfahrungen, zur Rechtsprechung und zu typischen Fallkonstellationen in den vergangenen vier Jahren.

Für den Bericht wurden Beratungsanfragen ausgewertet, die von 2013 bis 2016 bei der Antidiskriminierungsstelle und den genannten Beauftragten sowie weiteren staatlichen und nichtstaatlichen Antidiskriminierungsstellen eingegangen sind. Dem Bericht ebenfalls zugrunde liegen die Ergebnisse der Großerhebung „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“. In dieser umfassenden Gesamtdarstellung hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes erstmals systematisch dargelegt, wo Diskriminierung in Deutschland auftritt und welche Personengruppen besonders betroffen sind. Daneben wurde die Rechtsprechung auf nationaler und europäischer Ebene analysiert. Die Antidiskriminierungsstelle hat mit der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Integration und Flüchtlinge, der Beauftragten für die Belange von Menschen mit Behinderungen, dem Beauftragten für Aussiedlerfragen und nationale Minderheiten sowie dem Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestags den gemeinsamen gesetzlichen Auftrag, alle vier Jahre dem Parlament einen Bericht über Diskriminierungen vorzulegen sowie Empfehlungen zu ihrer Beseitigung und Vermeidung zu geben.

Weitere Ergebnisse im Überblick:

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) erhielt im Berichtszeitraum 2013 – 2016 rund 9.100 Beratungsanfragen. Diese Fälle betreffen vor allem das **Arbeitsleben** (41 Prozent). Auch in der Studie „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“ geben 48,9 Prozent der Personen mit Diskriminierungserfahrungen an, in den vergangenen zwei Jahren in diesem Bereich Benachteiligung erfahren zu haben. Hier geht es um einerseits um den Einstieg in den Arbeitsmarkt – etwa wenn wegen eines höheren Alters oder ihrer Religion nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Andererseits geht es um bestehende Beschäftigungsverhältnisse, also beispielsweise die schlechtere Bewertung von Leistungen, Entgeltungleichheit und das Übergehen bei Beförderungen. Ein



Viertel der Anfragen bei der ADS im Bereich Arbeitsleben betreffen **Geschlechterdiskriminierung**.

Im Bereich **Güter und Dienstleistungen** sind nach den Erfahrungen aller Beratungsstellen Benachteiligungen wegen ethnischer Herkunft und Behinderung besonders häufig. Hier geht es einerseits insbesondere um Zutritts- oder Einlassverweigerungen zu Diskotheken oder Fitnessstudios, andererseits um mangelnde Barrierefreiheit.

Auf dem **Wohnungsmarkt** zeigt sich, dass vor allem die ethnische Herkunft das Risiko für eine Diskriminierung erhöht. Ein häufiges Fallmuster ist es, dass ein Besichtigungstermin oder Mietvertrag aufgrund eines „nicht-deutschen“ Namens oder des Migrationshintergrunds nicht zustande kommt. Teilweise werden bestimmte Gruppen, Nationalitäten oder Asylsuchende in Wohnungsinseraten von vornherein ausgeschlossen.

Im Bereich der **Ämter und Behörden** beklagen Betroffene beispielsweise benachteiligende gesetzliche Regelungen und die Nicht-Gewährung von Leistungen. Menschen mit Behinderungen werden z.B. Anträge im Rahmen der Eingliederungshilfe nicht gewährt. Oder gleichgeschlechtliche Paare sehen es als Diskriminierung seitens staatlicher Stellen, dass es ihnen nicht möglich ist, eine Ehe einzugehen oder gemeinsam Kinder zu adoptieren.

Der **Bildungsbereich** spielt insbesondere für die Arbeit nichtstaatlicher Beratungsstellen eine große Rolle – rund 90 Prozent von ihnen erhalten hierzu Beratungsanfragen. Insbesondere geht es hier um Diskriminierungen an Schule und Hochschule wegen der ethnischen Herkunft und Religion, einer Behinderung oder der sexuellen Identität.

Beim **Umgang von Betroffenen mit Diskriminierung** zeigt sich ein durchwachsendes Bild: Wie die Studie „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“ zeigt, wird der Mut, sich gegen eine Benachteiligung zur Wehr zu setzen, häufig nicht



belohnt: Bei rund einem Viertel derjenigen, die Maßnahmen gegen eine Diskriminierung ergriffen hatten, wiederholte sich die Diskriminierung. Gut jeder und jede Zehnte berichtete sogar von einer Zunahme. Nur 18 Prozent sprachen von positiven Folgen wie einer Entschuldigung oder Wiedergutmachung. Insgesamt gehen vier von zehn Betroffenen nicht gegen eine Diskriminierung vor. Dabei berichten Befragte, dass die Erfahrungen sie belasten, sie werden misstrauischer, brechen soziale Kontakte ab oder werden sogar krank.

Rund 70 Prozent der von Diskriminierung betroffenen Befragten kennen keine **Beratungsstelle in ihrer Nähe**, bei der sie Unterstützung finden können. Immerhin 76,4 Prozent der Personen, die nach eigenen Angaben Diskriminierung erlebt haben, kennen das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**. Den Schutzzumfang schätzen sie aber mehrheitlich als nicht ausreichend ein.

In gemeinsamen **Handlungsempfehlungen** kommen die Beauftragten unter anderem zu dem Schluss, dass der rechtliche Schutz vor Diskriminierung und die **Rechtsdurchsetzung** verbessert werden müssten. Hierzu zählen neben der Einführung eines Verbandsklagerechts und der Verlängerung der Fristen auch Klärungen bei der Beweislastregelung und die Überprüfung der Deckelung des Entschädigungsanspruches.

Im AGG sollte klargestellt werden, dass es eine Diskriminierung darstellt, Menschen mit Behinderungen **angemessene Vorkehrungen** zu versagen - das heißt im Einzelfall notwendige und geeignete Maßnahmen, damit Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt teilhaben können.

Des Weiteren muss ein umfassender Diskriminierungsschutz **für alle geschützten Merkmale des AGG im Bereich Güter und Dienstleistungen** gewährleistet werden. Auch der Schutz auf dem **Wohnungsmarkt** reiche nicht aus. Hier empfiehlt der Bericht eine Streichung der § 19 Abs.3 AGG, mit dem Wohnungsunternehmen eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen können.

Der Anwendungsbereich des AGG sollte außerdem um ein **Diskriminierungsverbot in Bezug auf staatliches Handeln** ergänzt werden. Lücken im Diskriminierungsschutz in diesem Bereich sollten durch Landesantidiskriminierungsgesetze geschlossen werden.

Zudem wird ein zeitnaher und flächendeckender **Ausbau staatlicher und nichtstaatlicher Antidiskriminierungsstellen** auf Landes- und kommunaler Ebene empfohlen. Dafür braucht es eine langfristige institutionelle Finanzierung durch Bund, Länder und Kommunen.