

## **Forschung der ADS auf einen Blick: Diversity Maßnahmen und Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung**

### **Die Studie im Überblick**

Die Arbeitsvermittlung als öffentliche Dienstleistung von Arbeitsagenturen und Jobcentern bildet ein wesentliches Tor zum Eintritt in den Arbeitsmarkt und damit zur Teilhabe am beruflichen und gesellschaftlichen Leben für alle Arbeitssuchenden. Die Folgen von Diskriminierungen in der öffentlichen Arbeitsvermittlung können daher für die betroffenen Personen besonders schwerwiegend sein. Die Studie untersucht institutionelle und organisatorische Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung in Deutschland aus einer rechtswissenschaftlichen und sozialwissenschaftlichen Perspektive. Darüber hinaus wurden das Diversity-Management und Maßnahmen des Diskriminierungsschutzes untersucht.

### **Autor\_innen, Titel und Erscheinungsjahr der Studie**

Prof. Dr. Martin Brussig, Prof. Dr. Dorothee Frings und Johannes Kirsch: „Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung“ (2017).

### **Methode**

Die Untersuchung besteht aus insgesamt sieben Untersuchungsmodulen:

- explorative Gespräche mit Beratungsfachkräften in Antidiskriminierungsberatungsstellen,
- Expert\_innenworkshops zu ausgewählten Diskriminierungsrisiken (Behinderung, Religion und Herkunft sowie Trans\*Personen) sowie ein Expert\_innenworkshop zur Diskussion von Ergebnissen und Handlungsempfehlungen mit Expert\_innen von Kooperationspartnern der öffentlichen Arbeitsvermittlung, Vertreter\_innen der Zivilgesellschaft sowie aus Verwaltung und Wissenschaft,
- Literaturanalyse zum Stand der Forschung über Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung,
- Rechtsexpertise zum Diskriminierungsschutz in der öffentlichen Arbeitsvermittlung und zu Regelungslücken in den relevanten Vorschriften des nationalen, europäischen und internationalen Rechts,
- Analyse von Zielvereinbarungen im SGB II,
- Dokumentenanalyse ausgewählter Dokumente der Bundesagentur für Arbeit (BA) über Diskriminierungsrisiken, Diskriminierungsschutz und Diversity-Management und
- Kurzfallstudien in Arbeitsagenturen und Jobcentern zur Vermittlungs- und Beratungspraxis.

## Ergebnisse

### Diskriminierungsschutz, Diversity und gute Praxis

Innerhalb der öffentlichen Arbeitsvermittlung gibt es bereits vielfältige Aktivitäten zum Schutz vor Diskriminierung und zum Umgang mit Beschwerden aufgrund von Diskriminierung. Hervorzuheben sind die **schnelle Anpassung an die Integrationsanforderung für geflüchtete Menschen**, die Entwicklung der **Zielvereinbarungen im SGB II**, sowie das **Diversity-Management**.

### Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung

Allerdings birgt die gesamte „Prozesskette“ der öff. Arbeitsvermittlung auch Diskriminierungsrisiken:

#### Unzureichende Partizipation von Arbeitsuchenden und Leistungsbeziehenden

Hieraus ergeben sich Diskriminierungsrisiken vor allem für Personen mit einem besonderen Unterstützungsbedarf, der nicht offen auf der Hand liegt. Um angemessene Vorkehrungen treffen zu können, müssen die Betroffenen einbezogen werden.

#### Intransparente und nicht begründete Entscheidungen

Sie stehen häufig in Verbindung mit der Vergabe bzw. der Entscheidung über Maßnahmen und mögliche Leistungen. So kommt es beispielsweise dazu, dass Wünsche nach Weiterbildungsmaßnahmen bei der Gutscheivergabe ohne Begründung abgelehnt werden. Hinter solchen Ablehnungen steht mitunter außer budgetären Gründen auch eine negative Erfolgsprognose der Vermittlungsfachkraft, die sich ausschließlich auf äußerlich erkennbare oder bekannte pauschale Merkmale (wie z. B. das Alter, die ethnische Herkunft oder eine Behinderung) stützt.

#### Unzureichende Individualisierung der Leistungserbringung

Auch wenn das Fachkonzept zur Arbeitsvermittlung fordert, dass Eingliederungsstrategien und damit verbundene Maßnahmen sich stets am Einzelfall orientieren, ist dies faktisch nicht immer der Fall. Hieraus ergibt sich ein Diskriminierungsrisiko für Personen, die aufgrund ihrer Lebenslage in besonderem Maße individualisierte Leistungen benötigen, also Personen aus dem ganzen Spektrum der im AGG genannten Diskriminierungsmerkmale.

#### Informations- und Beratungsdefizite

Unzureichende Beratung und vorenthaltene Informationen sind ein Diskriminierungsrisiko für Personen mit komplexem Beratungsbedarf, wie z. B. Schwerbehinderte, Trans\*Personen, aber auch Jugendliche und Ältere. Wichtige Gründe für die Informations- und Beratungsdefizite sind unzureichende Schulungen und hohe Arbeitsbelastungen.

#### Diskriminierungsrisiken aufgrund der Steuerung nach Kennzahlen

Die Steuerung nach Kennzahlen setzt Anreize, die Vermittlungsanstrengungen nicht an den individuellen Bedarfen der Arbeitsuchenden auszurichten, sondern mit möglichst minimalem Aufwand die Kennzahlen zu erfüllen (Creaming) und Personen, die nur mit erhöhtem Aufwand integriert werden können, in kostengünstige Maßnahmen zu verweisen oder gar nicht zu aktivieren (Parking).

#### Diskriminierungsrisiken an Schnittstellen

Arbeitsuchende haben häufig wegen oder in Hinblick auf eine oder mehrere Diskriminierungskategorien mit Schnittstellen zu anderen Leistungsträgern, Behörden und sozialen Diensten zu tun. Funktioniert die Kooperation zwischen den verschiedenen Stellen nicht, dann besteht das Risiko, dass die besonderen Bedarfe im Zusammenhang mit einem Diskriminierungskriterium nicht angemessen

berücksichtigt werden, und dass sich Verfahrensabläufe wegen der Beteiligung anderer Einrichtungen verlangsamen und damit ungünstig auf das Ziel der gleichberechtigten Integration in den Arbeitsmarkt auswirken.

### **Rechtsschutzdefizite**

Derzeit sind Leistungsberechtigte für den Rechtsschutz bei unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierungen sowie (sexuellen) Belästigungen auf Klagen wegen Amtspflichtverletzungen vor den Zivilgerichten, in den wenigen Fällen der nachträglichen Wiederherstellung einer rechtmäßigen Leistungssituation auf den sozialrechtlichen Herstellungsanspruch gegenüber der Arbeitsverwaltung und in den Fällen legislativen Unrechts auf den europäischen Staatshaftungsanspruch angewiesen. Ein Anspruch auf diskriminierungsfreie Leistung ist hingegen gerichtlich kaum durchsetzbar.

### **Transformierte Diskriminierung aufgrund von diskriminierendem Arbeitgeberverhalten**

Dieses Diskriminierungsrisiko entsteht, wenn Arbeitgeber ohne sachlichen Grund von vornherein bspw. Frauen bzw. Männer, Menschen mit bestimmter Religion oder auch Ältere im Bewerbungsprozess ausschließen. Es besteht dann das Risiko, dass die Vermittlungsfachkräfte diese diskriminierenden Anforderungen stillschweigend tolerieren oder auch durch ihr eigenes Handeln transportieren, indem sie die Bewerbervorauswahl entsprechend anpassen.

## **Handlungsempfehlungen der Studie**

- **Stärkung des Rechtsschutzes gegen Diskriminierung**, durch Erweiterung des Diskriminierungsverbots bei der Inanspruchnahme sozialer Rechte (§ 33c SGB I) auf alle Diskriminierungskriterien.
- **Professionalisierung der Mitarbeiter\_innen** durch **Sensibilisierung** im Hinblick auf Diskriminierungsrisiken, besondere Bedarfe und angemessene Vorkehrungen, aber auch organisatorische Veränderungen wie interne Spezialisierungen und Fallsupervision.
- **Verbesserung der Stellung der Arbeitssuchenden und Leistungsbeziehenden im Verfahren und Stärkung ihrer Partizipationsmöglichkeiten**, bspw. durch bessere Information über Angebote und Verfahrensrechte, Stärkung auch unabhängiger Beratungsstellen.
- **Verbesserung der Transparenz von Entscheidungen** und Bewertungen, damit Betroffene evtl. Diskriminierungen aufdecken und ihnen entgegentreten können (z.B. schriftliche Begründung).
- **Weiterentwicklung und sorgfältige Überwachung der Kennzahlensteuerung.**
- **Schaffung einer gemeinsamen koordinierenden Anlaufstelle für Arbeitssuchende**, die u.a. die Zuständigkeiten nach SGB II und SGB III klärt und Anträge entgegennimmt.
- **Einrichtung von Ombudsstellen** in Arbeitsagenturen und Jobcentern sollte im SGB III und SGB II **verbindlich vorgeschrieben** werden.
- Der **Herausbildung stereotyper Arbeitsmarktsegmente** muss **gegensteuert werden** (insb. im Hinblick auf Geschlecht und ethnische Herkunft).

## **Mehr Informationen**

Die komplette Studie steht => [hier](#) zur Verfügung.

Kontaktdaten: Antidiskriminierungsstelle des Bundes  
Glinkastraße 24  
10117 Berlin  
Telefonische Beratung: +49 (0) 3018 555 – 1865  
E-Mail: [beratung@ads.bund.de](mailto:beratung@ads.bund.de)  
Allgemeine Anfragen Telefon: +49 (0) 3018 555 – 1855  
E-Mail: [poststelle@ads.bund.de](mailto:poststelle@ads.bund.de)