



basis & woge e.V. (Hg.)

Diskriminierung erkennen, AGG umsetzen!

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Fallbeispiele, Fakten, Handlungsempfehlungen
– eine Handreichung für Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung

Impressum:

Herausgeber: basis & woge e.V.

Autorinnen: Doris Liebscher, Inga Schwarz

Redaktion: Abousoufiane Akka, Birte Weiß, Inga Schwarz

Lektorat: Theo Bruns

Satz/Druck/Produktion: pb/Drucktechnik

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



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

In Kooperation mit



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



**Bundesagentur
für Arbeit**

Das IQ Netzwerk Hamburg – NOBI wird koordiniert durch:



**Handwerkskammer
Hamburg**

Inhalt

Einführung

Hinweise zur Arbeit mit der Handreichung	4
------------------------------------------------	---

Teil I

Fachliche Grundlagen: Begriffe und Gesetze zu Diskriminierung und Diversity

1. Glossar	6
2. Gesetzliche Grundlagen	9

Teil II

Beispielhafte kritische Situationen in der Beratungs- und Vermittlungsarbeit der Arbeitsverwaltung

Einführung	13
Kritische Situation 1: Deutsche Sprache, schwere Sprache – Anforderungen an Deutschkenntnisse	14
Kritische Situation 2: Vermittlung in Arbeit	14
Kritische Situation 3: Interaktionen zwischen Kundinnen und Kunden und Fachkräften der Arbeitsverwaltung	15
Kritische Situation 4: Vermittlung einer Arbeitsstelle in einem Tendenzbetrieb	15

Teil III

Auflösung der kritischen Situationen aus der Perspektive von Antidiskriminierungsrecht und Diversity-Kultur sowie Handlungsempfehlungen

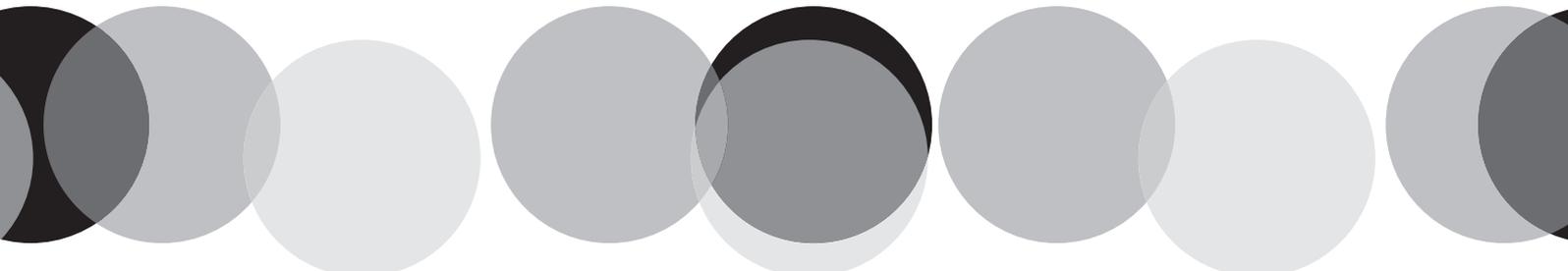
Kritische Situation 1	16
Kritische Situation 2	17
Kritische Situation 3	19
Kritische Situation 4	20

Teil IV

Fallübergreifende Handlungsempfehlungen	22
-----------------------------------------------	----

Übersicht erwähnter Gerichtsurteile	28
-------------------------------------------	----

Literaturhinweise	30
-------------------------	----



Einführung: Hinweise zur Arbeit mit der Handreichung

Die Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Jahr 2006 stellte einen wichtigen Schritt zur Verbesserung des Diskriminierungsschutzes verschiedener gesellschaftlicher Gruppen dar, die Benachteiligungen in vielen Lebensbereichen, auch beim Zugang zu Qualifizierung und Arbeit, ausgesetzt sind. Aus unserer Sicht kann dieses Gesetz einen wichtigen Orientierungsrahmen für arbeitsmarktrelevante Institutionen und Arbeitgeber darstellen, im Bemühen, alle Bürgerinnen und Bürgern gerecht und gleich zu behandeln. Das Gesetz zeigt Wege und Maßnahmen auf, die notwendig sind, um Diskriminierung abzubauen und die gesellschaftliche Gleichbehandlung von benachteiligten Gruppen zukünftig zu gewährleisten.

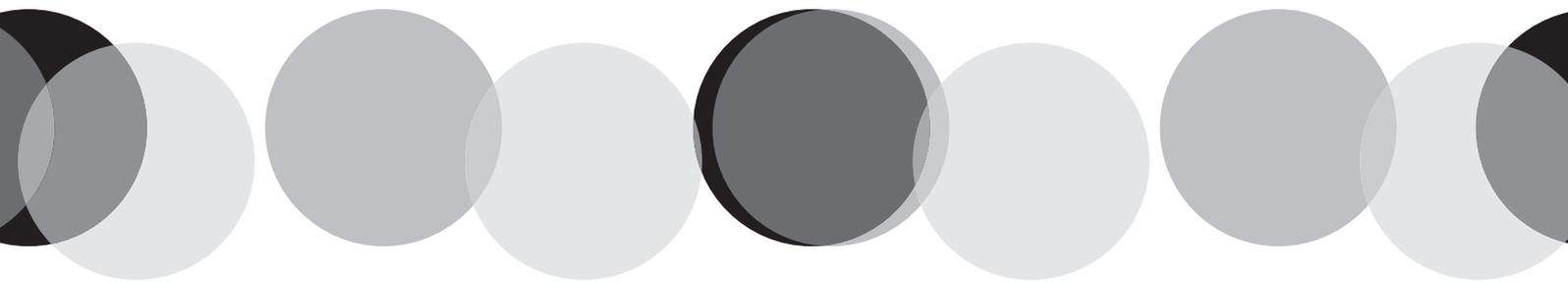
Die Einführung des Gesetzes löste eine kontroverse gesellschaftliche Debatte aus. Die Veranstaltungen und Fortbildungen mit Institutionen und Beratungsstellen, die wir dann im Rahmen unserer Projektarbeit zum Thema Antidiskriminierung gestaltet haben, waren von einer Verunsicherung gekennzeichnet, in der sich ausdrückt, dass wir gesamtgesellschaftlich erst am Anfang eines Weges stehen, der zur Entwicklung einer Antidiskriminierungskultur führt. Zudem enthält das Gesetz einige neue und zum Teil unklare Rechtsbegriffe, die erst einer Auslegung durch die Rechtsprechung bedürfen.

Diese Handreichung beleuchtet den Teil der Regelungen des AGG, der für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung besonders relevant ist. Die Handreichung erörtert Rechtsbegriffe, die mit dem Antidiskriminierungsrecht neu eingeführt wurden, liefert eine Zusammenfassung der bisher ergangenen Gerichtsurteile und bringt diese fachlichen Grundlagen mit den Aufgabenfeldern der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitsver-

waltung zusammen. Sie leistet damit einen Beitrag, rechtliche Grundlagen und Fachbegriffe im Kontext von Antidiskriminierung und Diversity an einem Ort zu bündeln und ihre Anwendung anhand unterschiedlicher Fallbeispiele exemplarisch aufzuzeigen.

Es gibt viele Definitionen von Diskriminierung. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet sechs Diskriminierungsformen aufgrund von sechs Merkmalen. Sozialpolitische Akteure wie z.B. Betroffenenverbände arbeiten mit einer Definition, die darüber hinausgeht. Allen diesen Diskriminierungsdefinitionen ist gemein: Es kommt nicht auf eine Absicht zu diskriminieren an, sondern auf den benachteiligenden Effekt. In diesem Sinne können sowohl unbedachte Handlungen als auch gesetzliche Regelungen benachteiligende Effekte haben. Ein erster wichtiger Schritt für Einzelne oder Institutionen ist aus unserer Sicht daher, ein Problembewusstsein zu entwickeln und sich auf eine produktive Auseinandersetzung mit Diskriminierungen einzulassen. Dazu möchten wir mit dieser Handreichung einen Beitrag leisten.

Im **Teil I** finden Sie die Begriffe und gesetzlichen Grundlagen, die nach unserem Verständnis für die Umsetzung des Antidiskriminierungsrechts in der Arbeitsverwaltung von Bedeutung sind. Es werden sowohl besonders handlungsrelevante Paragraphen aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz als auch entsprechende Diskriminierungsverbote, die in die Sozialgesetzbücher eingegangen sind, vorgestellt. Die im Glossar zusammengestellten Fachbegriffe stehen in einem engen inhaltlichen Zusammenhang mit den vier ausführlichen Fallbeschreibungen, die im **Teil II** der Handreichung vorgestellt werden. Diese berühren in unterschiedlicher Weise die Diskriminierungsverbote, die für das Sozialrecht gelten.



Die Fallbeschreibungen sind aus Gegebenheiten entstanden, die sich in dieser oder ähnlicher Form in der Realität zugetragen haben und uns aus der Beratungspraxis bekannt sind. Sie sind als „kritische Situationen“ überschrieben, da in ihnen ein sogenannter Diskriminierungsanlass beschrieben wird. Nach jeder Situationsdarstellung finden Sie einige Fragen, die Sie dazu nutzen können, Ihr eigenes Wissen über Diskriminierung zu überprüfen und die beschriebene Situation zu reflektieren.

Im **Teil III** werden die kritischen Situationen entlang der Fragen, die zuvor gestellt worden sind, aufgelöst. Die Auflösung geschieht auf Grundlage von gesetzlichen Regelungen, bereits ausgeurteilten Fällen und Expertisen aus der Antidiskriminierungsberatung. An jede Situationsauflösung schließen Handlungsempfehlungen an. Im Teil IV sind fallübergreifende Handlungsempfehlungen formuliert. Dort finden Sie auch Hinweise zur umfassenden Beschäftigung einer Institution mit Diskriminierungsfragen.

Die Handreichung schließt mit einer Übersicht der erwähnten Gerichtsurteile.

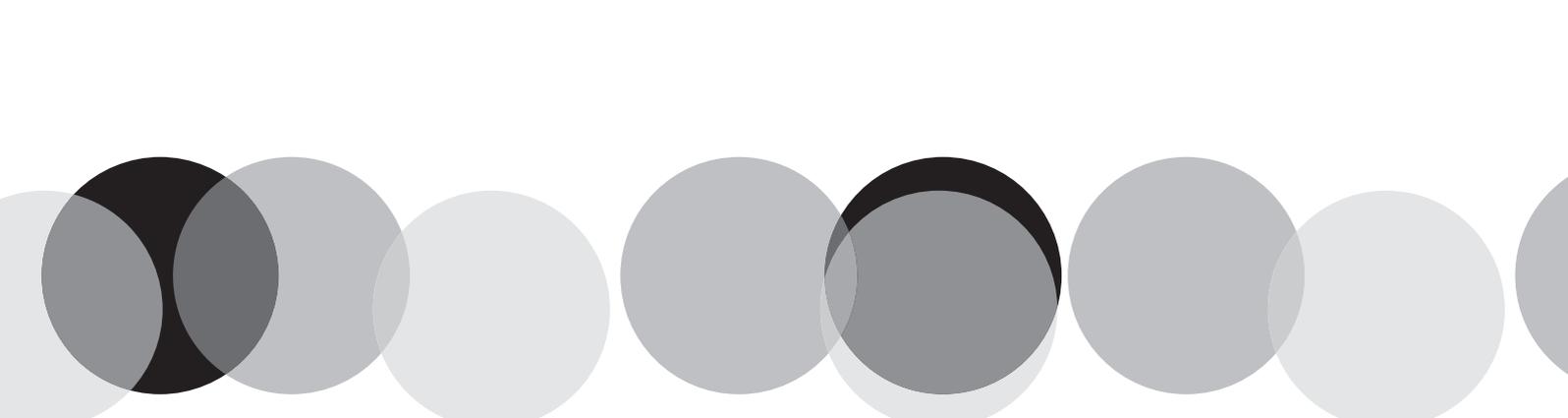
Wir wünschen Ihnen eine anregende und aufschlussreiche Lektüre und freuen uns über Ihre Rückmeldungen!

Doris Liebscher

Volljuristin, Antidiskriminierungsbüro Sachsen

Inga Schwarz

Projekt migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln!



Teil I

Fachliche Grundlagen: Begriffe und Gesetze zu Diskriminierung und Diversity

1. Glossar

Diskriminierung

1. Diskriminierung **im soziologischen Verständnis** bedeutet: Menschen werden kollektive Gruppeneigenschaften aufgrund bestimmter Merkmale, z.B. Geschlecht, Sprache, Hautfarbe, Religionszugehörigkeit zugeschrieben. Als Angehörige dieser Gruppen werden sie daraufhin nicht als gleichwertiger und gleichberechtigter Teil der Gesellschaft angesehen. Sie werden nicht entsprechend ihrer individuellen Würde und ihrer individuellen Fähigkeiten, Interessen und Eigenschaften behandelt, sondern als Mitglieder von Gruppen. Strukturell gesehen, werden diesen Gruppen sozial nachteilige Positionen in der Gesellschaft zugewiesen. So haben z. B. Frauen, Behinderte, Migrantinnen und Migranten weniger Zugang zu Ressourcen und weniger Möglichkeiten zur Teilhabe an der Gesellschaft.

2. Unter **individuelle Diskriminierung** fallen würdeverletzende oder benachteiligende Äußerungen, Handlungen und Praktiken. Diese werden oft verstärkt durch institutionelle Abläufe, Regelungen und Politiken. Entstehen dabei Strukturen, die ineinandergreifen, sich wiederholen und verstärken, spricht man von **struktureller Diskriminierung**.

3. Das Recht unterscheidet zwischen folgenden verschiedenen **Diskriminierungsarten**:

a) Direkte/unmittelbare Diskriminierung

Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person unter ausdrücklicher Anknüpfung an eines der Diskriminierungsmerkmale nach § 1 AGG nachteilig behandelt wird. Zum Beispiel wenn eine Frau nicht eingestellt wird, weil sie Migrationshintergrund hat (ethnische Herkunft) oder ein

Kopftuch trägt (Religionszugehörigkeit).

b) Indirekte/mittelbare Diskriminierung

Eine indirekte oder mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Entscheidung, Regelung oder Anforderung neutral erscheint, sich faktisch aber aufgrund bestimmter Diskriminierungsmerkmale nachteilig auswirkt. Rechtswidrig ist dies nur dann nicht, wenn diese Regelung sachlich, also durch ein rechtmäßiges Ziel, gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels notwendig und angemessen sind. Ein Beispiel: Einige Arbeitgeber machen von der Praxis Gebrauch, aus einem unangekündigten Telefonat mit Bewerberinnen und Bewerbern auf ihre Deutschkenntnisse und kommunikativen Kompetenzen zu schließen. Dies kann Bewerberinnen und Bewerber, die Deutsch nicht als Muttersprache sprechen, in einem Bewerbungsverfahren benachteiligen.

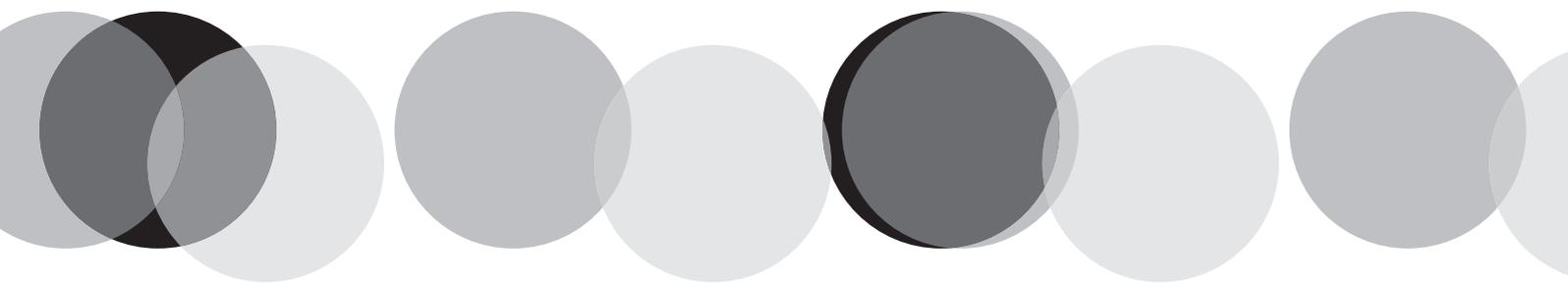
c) Belästigung

Als Belästigung gelten Verhaltensweisen, die bewirken oder bezwecken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Wenn zum Beispiel der Vorgesetzte in der Mittagspause regelmäßig abwertende Witze über Frauen, „Ausländer“ oder Muslime erzählt, stellt das eine Verletzung der Würde und damit einen Nachteil für die betroffenen Beschäftigten dar. Sexuelle Belästigung ist eine Form von Belästigung, die auf unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten abzielt.

Benachteiligung aufgrund mehrerer Merkmale, wie zum Beispiel eine Nicht-Einstellung eines Mannes mit Bezug auf seine Behinderung und seine Migrationsgeschichte, und die Anweisung zur Diskriminierung durch Vorgesetzte sind weitere im AGG definierte Diskriminierungsarten.

Diskriminierungsmerkmale

Diskriminierungsmerkmale beschreiben, welche Eigenschaften, Zuschreibungen, Identitätsmerkmale Anlass von Diskriminierung



sein können. Es ist nicht zufällig, aufgrund welcher Merkmale Diskriminierung stattfindet. Sie spiegeln historisch gewachsene, gesellschaftliche Bewertungen wider und sagen etwas über den gesellschaftlichen Status bestimmter Gruppen aus.¹

Das AGG nennt folgende sechs Diskriminierungsmerkmale:

„Rassistische Zuschreibung“² oder ethnische Herkunft

Rassistische Zuschreibung und ethnische Herkunft bedeuten, dass Menschen entlang einer Kombination aus körperlichen oder kulturellen Merkmalen wie Haut-, Haarfarbe, Sprache, nationale Herkunft oder Religion festen Gruppen zugeordnet werden und als „Fremde“ mit homogenen, meist negativen Eigenschaften markiert werden. Die Merkmale lassen sich nicht sauber voneinander abgrenzen. Unter dieses Diskriminierungsmerkmal fallen z.B. Afrodeutsche, Migrantinnen und Migranten, Sinti und Roma, jüdische Menschen aber auch anerkannte deutsche Minderheiten wie Sorben. Das Anknüpfen an die Staatsangehörigkeit z.B. in Gesetzen, die den Zugang zum Arbeitsmarkt regeln, ist davon nicht erfasst. Wenn Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber „keine Ausländer“ einstellen wollen, ist das jedoch eine rassistische Diskriminierung, die nach dem AGG verboten ist.

Geschlecht

Treffen Regelungen und Verfahren Frauen und Männer im Ergebnis unterschiedlich, liegt eine Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts vor. § 3 Absatz 1 AGG definiert auch eine ungünstige Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft als eine direkte Benachteiligung. Auch transidente und intersexuelle Menschen dürfen nicht diskriminiert werden³.

1 Vgl. Fritzsche/Liebscher 2010: 42.

2 Da wissenschaftlich nachgewiesen ist, dass es keine menschlichen „Rassen“ gibt, dieser Ausdruck sich aber nach wie vor in Gesetzestexten und internationalen Menschenrechtsdokumenten findet, empfehlen wir den Ausdruck „Rassistische Zuschreibung“ zu benutzen. Zur Problematik des Begriffs „Rasse“ und seiner Verwendung siehe Cremer 2008.

3 Transidente Menschen identifizieren sich mit dem anderen als ihrem biologischen

Religion oder Weltanschauung

Geschützt ist im Wesentlichen, einer Religion oder Weltanschauung anzugehören und diese zu praktizieren.

Behinderung

Behinderung verweist auf gesellschaftliche Einschränkungen, die auf physische, psychische oder geistige Beeinträchtigungen zurückgehen und ein Hindernis für die gleichberechtigte Teilhabe am (Erwerbs-)Leben darstellen. Diese Beeinträchtigungen müssen von langer Dauer (länger als sechs Monate) sein, um in Abgrenzung von Krankheit als Behinderung zu gelten.⁴ Für Schwerbehinderte gelten das SGB IX und das AGG. Der Schutz vor Benachteiligung für Behinderte, die nicht als Schwerbehinderte anerkannt sind, richtet sich nur nach dem AGG.

Lebensalter

Mit dem Alter, vor allem dem höheren Lebensalter, ist eine Reihe von potenziellen Diskriminierungen verbunden. Der Diskriminierungsschutz bezieht sich auf alle Altersstufen⁵. Das AGG formuliert aber eine Reihe von Ausnahmeregelungen, die eine Ungleichbehandlung wegen des Lebensalters rechtfertigen können (vgl. § 10 Nr. 3 AGG), z.B. das Bundesprogramm „Perspektive 50plus – Beschäftigungspaket für Ältere“.

Sexuelle Identität

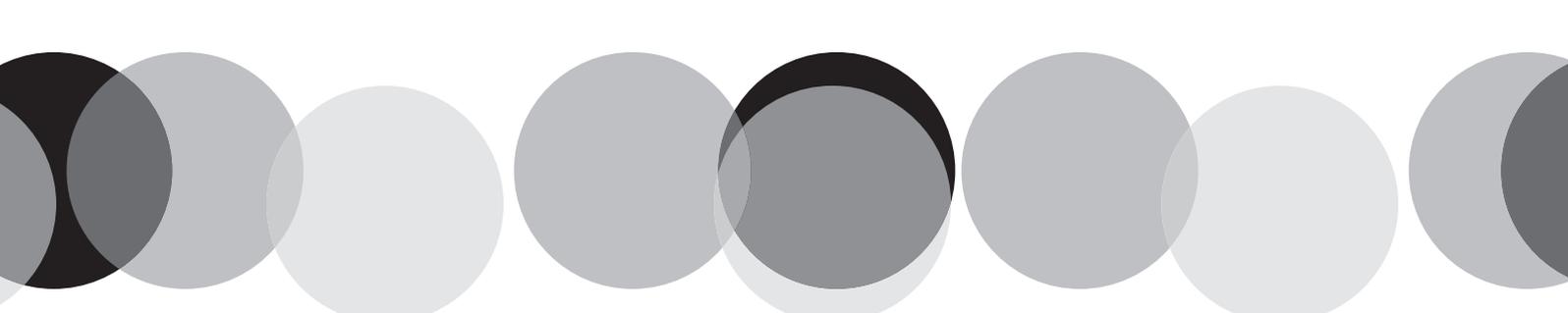
Niemand darf benachteiligt werden, weil er/sie lesbisch oder schwul, heterosexuell oder transident ist.

Alle diese Merkmale müssen nicht tatsächlich vorliegen, damit das AGG angewendet werden kann. Es genügt, dass benachteiligt wird, weil jemand lediglich annimmt, das Merkmal liege bei einer Person vor (§ 7 Absatz 1 AGG).

Geschlecht, Intersexuelle sind mit körperlichen Merkmalen beider Geschlechter geboren.

4 Vgl. Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 11.7.2006, C 13/05, NZa 2006, 839.

5 Das Urteil vom 20.3.2012, 9 AZR 529/10, des Bundesarbeitsgerichts hat die Benachteiligung jüngerer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die in den Tarifverträgen geltenden Urlaubsregelungen festgestellt und aufgehoben.



Strukturelle Diskriminierung

Diskriminierung muss nicht immer auf der persönlichen Ebene zwischen einzelnen Menschen geschehen und auf persönlichen Vorurteilen beruhen. Auch Strukturen können Menschen benachteiligen. Dies ist der Fall, wenn der Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen für bestimmte Gruppen erleichtert oder erschwert wird. Benachteiligungen geschehen dann in Folge von traditionellen Normen und Werten, gesetzlichen oder administrativen Regelungen oder von institutionellen Praktiken. Ein Indiz für strukturelle Diskriminierung ist häufig, dass bestimmte Gruppen in bestimmten Positionen oder Berufsfeldern unterrepräsentiert sind oder dass Angehörige dieser Gruppe systematisch schlechtere Chancen haben, diese beruflichen Positionen zu erreichen. Die unzureichende Anerkennung von schulischen und beruflichen Abschlüssen, die im Ausland erworben wurden, war bis zur Einführung des Anerkennungsgesetzes zum 1. April 2012 ein Paradebeispiel für eine strukturelle Benachteiligung.

Diskriminierungsarten

Durch das AGG sind unmittelbare Diskriminierung, mittelbare Diskriminierung, (sexuelle) Belästigung, Anweisung zur Diskriminierung und Maßregelung verboten. Die Anweisung zur Diskriminierung meint die Aufforderung anderer zu benachteiligenden Handlungen, z.B. die Bitte eines Arbeitgebers an eine Leiharbeitsfirma, ihm nur Monteure zu schicken, die jünger als 30 Jahre sind.

Das Maßregelungsverbot schreibt vor, dass kein/e Beschäftigte/r benachteiligt werden darf, der/die sich weigert, eine diskriminierende Anweisung auszuführen oder sich mit Berufung auf das AGG gegen eigene oder fremde Benachteiligung wehrt.

Positive Maßnahmen

Das AGG ermöglicht ausdrücklich die gezielte Förderung von Menschen zum Ausgleich oder zur Vorbeugung gesellschaftlicher Nachteile und zur Verbesserung der Vermittlungschancen. Das betrifft z.B. ältere Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund oder Frauen, die nach längeren Elternzeiten wieder arbeiten wollen.

Tendenzbetriebe⁶

Religiöse Tendenzbetriebe sind Betriebe mit unmittelbarer und überwiegender religiöser Zielsetzung. Zu solchen Betrieben gehören: Sozialunternehmen der Caritas und der Diakonie, religiöse Kulturvereine, konfessionell gebundene Kindergärten u.Ä.

Tendenzbetriebe haben bei der Einstellung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die durch ihre Tätigkeit bzw. Stellung auf den Betriebszweck Einfluss nehmen oder ihn repräsentieren, den Bewerberinnen und Bewerbern gegenüber ein erweitertes Fragerecht, durch das die Ansicht des Bewerbers oder der Bewerberin zu dem ideellen Zweck des Betriebes offenbart werden soll.

.....
6 Der Begriff „Tendenzbetriebe“ umfasst mehr als nur religiöse Tendenzbetriebe. Auch z.B. Gewerkschaften oder Parteien gründen Betriebe, die ihre Ziele umsetzen, wie z.B. Verwaltungsbüros oder Verlage, und daher Tendenzbetriebe sind. Die Fokussierung auf die religiösen Tendenzbetriebe in diesem Glossar hängt mit der Auswahl der Fallbeispiele zusammen.

2. Gesetzliche Grundlagen

Im folgenden Kapitel finden Sie Auszüge aus den Gesetzestexten, die für die Arbeit mit der Handreichung relevant sind, da an unterschiedlichen Stellen im Text Bezug darauf genommen wird.

Das sind Auszüge aus dem:

- **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz § 1-5, §§ 8, 9**
- **Sozialgesetzbuch I § 33c**
- **Sozialgesetzbuch II § 10, Abs. 1, § 16, Abs. 1-3**
- **Sozialgesetzbuch III § 35, § 36 Abs. 2**
- **Sozialgesetzbuch IV § 19a**
- **Aufenthaltsgesetz § 44a Abs. 1**

• **ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG)**

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse⁷ oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) 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.

(2) Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz.

(3) Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.

(4) Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.

§ 3 Begriffsbestimmungen

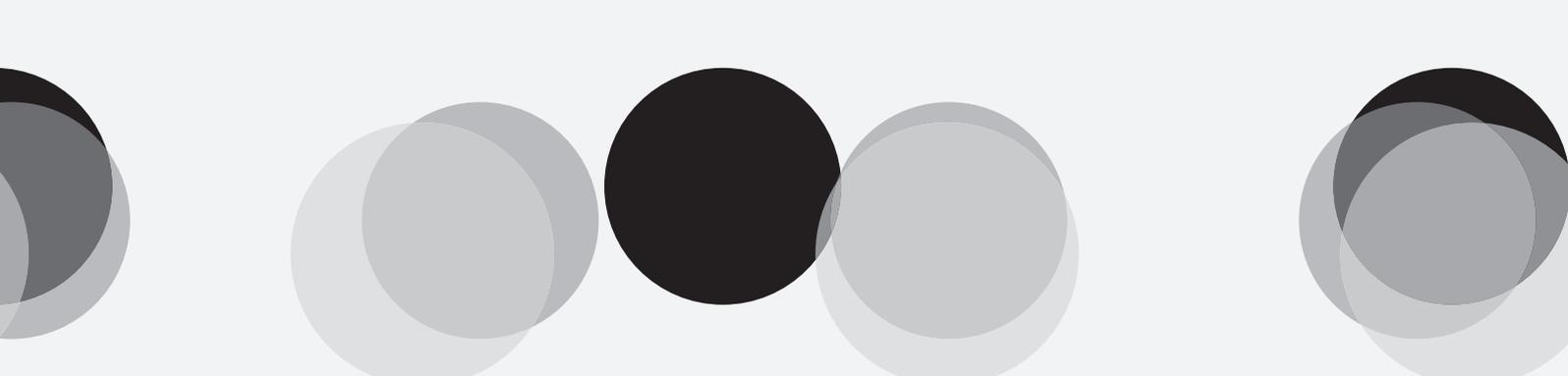
(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Ernied-

.....

7 S. Fußnote 2



rigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

§ 4 Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe

Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung nach den §§ 8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.

§ 5 Positive Maßnahmen

Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

§ 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

(2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleich-

wertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften gelten.

§ 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung

(1) Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

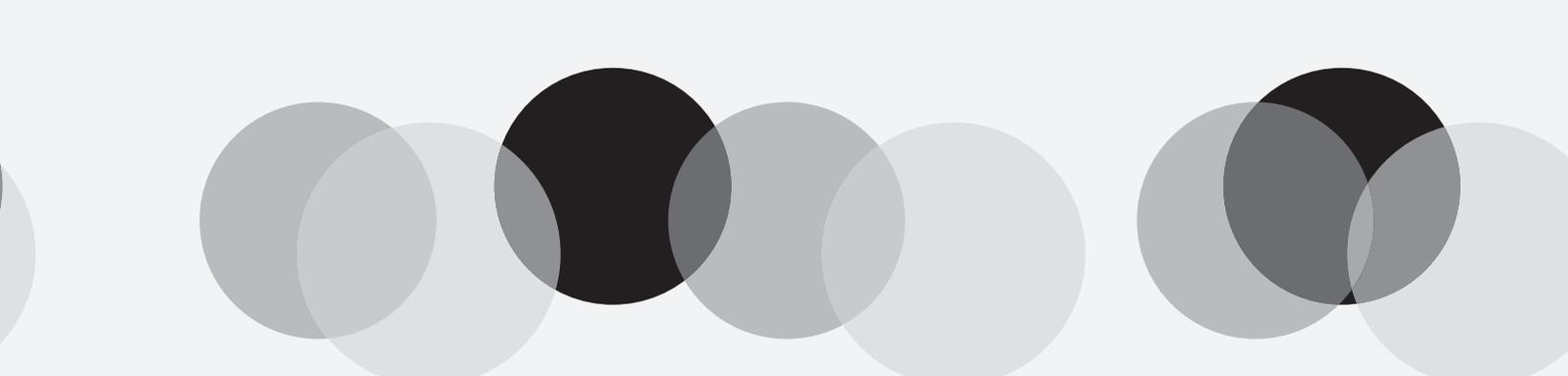
(2) Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.

● SOZIALGESETZBUCH I

§ 33c, Benachteiligungsverbot

Bei der Inanspruchnahme sozialer Rechte darf niemand aus Gründen der Rasse⁸, 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.

.....
8 S. Fußnote 2



● **SOZIALGESETZBUCH II – GRUNDSICHERUNG FÜR ARBEITSUCHENDE**

§ 10, Abs. 1, Zumutbarkeit

(1) Einer erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person ist jede Arbeit zumutbar, es sei denn, dass

1. sie zu der bestimmten Arbeit körperlich, geistig oder seelisch nicht in der Lage ist,
2. die Ausübung der Arbeit die künftige Ausübung der bisherigen überwiegenden Arbeit wesentlich erschweren würde, weil die bisherige Tätigkeit besondere körperliche Anforderungen stellt,
3. die Ausübung der Arbeit die Erziehung ihres Kindes oder des Kindes ihrer Partnerin oder ihres Partners gefährden würde; die Erziehung eines Kindes, das das dritte Lebensjahr vollendet hat, ist in der Regel nicht gefährdet, soweit die Betreuung in einer Tageseinrichtung oder in Tagespflege im Sinne der Vorschriften des Achten Buches oder auf sonstige Weise sichergestellt ist; die zuständigen kommunalen Träger sollen darauf hinwirken, dass erwerbsfähigen Erziehenden vorrangig ein Platz zur Tagesbetreuung des Kindes angeboten wird,
4. die Ausübung der Arbeit mit der Pflege einer oder eines Angehörigen nicht vereinbar wäre und die Pflege nicht auf andere Weise sichergestellt werden kann,
5. der Ausübung der Arbeit ein sonstiger wichtiger Grund entgegensteht.

§ 16, Abs. 1–3, Leistungen zur Eingliederung

(1) Zur Eingliederung in Arbeit erbringt die Agentur für Arbeit Leistungen nach § 35 des Dritten Buches. Sie kann die übrigen im Dritten Kapitel, im Ersten und Sechsten Abschnitt des Vierten Kapitels, im Fünften Kapitel, im Ersten Abschnitt des Sechsten Kapitels und die in den §§ 417, 421f, 421g, 421k, 421n, 421o, 421p, 421q und 421t Absatz 4 bis 6 des Dritten Buches geregelten Leistungen erbringen. Für Eingliederungsleistungen an erwerbsfähige behinderte Leistungsberechtigte nach diesem Buch gelten die §§ 97 bis 99, 100 Nummer 1 und 4, § 101 Absatz 1, 2 und 5, die §§ 102, 103 Satz 1 Nummer 3, Satz 2 und die §§ 109 und 111 des Dritten Buches entsprechend. § 1 Absatz 2 Nummer 4, die §§ 36, 46 Absatz 3 und § 77 Absatz 3 des Dritten Buches sind entsprechend anzuwenden.

(2) Soweit dieses Buch nichts Abweichendes regelt, gelten für die Leis-

tungen nach Absatz 1 die Voraussetzungen und Rechtsfolgen des Dritten Buches mit Ausnahme der Verordnungsermächtigung nach § 47 des Dritten Buches sowie der Anordnungsermächtigungen für die Bundesagentur und mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Arbeitslosengeldes das Arbeitslosengeld II tritt. § 45 Absatz 3 Satz 3 des Dritten Buches gilt mit der Maßgabe, dass die Förderung aus dem Vermittlungsbudget auch die anderen Leistungen nach dem Zweiten Buch nicht aufstocken, ersetzen oder umgehen darf. Die Arbeitsgelegenheiten nach diesem Buch stehen den in § 421f Absatz 1 Nummer 1 des Dritten Buches genannten Maßnahmen der öffentlich geförderten Beschäftigung und den in § 421g Absatz 1 Satz 1 des Dritten Buches genannten Arbeitsbeschaffungs- und Struktur Anpassungsmaßnahmen gleich.

(3) Abweichend von § 45 Absatz 1 Satz 1 des Dritten Buches können Leistungen auch für die Anbahnung und Aufnahme einer schulischen Berufsausbildung erbracht werden.

● **SOZIALGESETZBUCH III – ARBEITSFÖRDERUNG**

§ 35 Vermittlungsangebot, Eingliederungsvereinbarung

(1) Die Agentur für Arbeit hat Ausbildungsuchenden, Arbeitsuchenden und Arbeitgebern Ausbildungsvermittlung und Arbeitsvermittlung (Vermittlung) anzubieten. Die Vermittlung umfaßt alle Tätigkeiten, die darauf gerichtet sind, Ausbildungsuchende mit Arbeitgebern zur Begründung eines Ausbildungsverhältnisses und Arbeitsuchende mit Arbeitgebern zur Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses zusammenzuführen. Die Agentur für Arbeit stellt sicher, dass Arbeitslose und Ausbildungsuchende, deren berufliche Eingliederung voraussichtlich erschwert ist, eine verstärkte vermittlerische Unterstützung erhalten.

(2) Die Agentur für Arbeit hat durch Vermittlung darauf hinzuwirken, dass Ausbildungsuchende eine Ausbildungsstelle, Arbeitsuchende eine Arbeitsstelle und Arbeitgeber geeignete Arbeitnehmer und Auszubildende erhalten. Sie hat dabei die Neigung, Eignung und Leistungsfähigkeit der Ausbildungsuchenden und Arbeitsuchenden sowie die Anforderungen der angebotenen Stellen zu berücksichtigen.

(3) Die Agentur für Arbeit hat Vermittlung auch über die Selbstinformationseinrichtungen nach § 41 Abs. 2 im Internet durchzuführen. Soweit es für diesen Zweck erforderlich ist, darf sie die Daten aus den Selbstinformationseinrichtungen nutzen und übermitteln.

§ 36 Abs. 2 Grundsätze der Vermittlung

(1) Die Agentur für Arbeit darf Einschränkungen, die der Arbeitgeber für eine Vermittlung hinsichtlich Geschlecht, Alter, Gesundheitszustand, Staatsangehörigkeit oder ähnlicher Merkmale des Ausbildungssuchenden und Arbeitsuchenden 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 Arbeitgeber für eine Vermittlung aus Gründen der Rasse⁹ oder wegen der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder der sexuellen Identität des Ausbildungssuchenden und Arbeitsuchenden 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. der Ausbildungs- oder Arbeitsplatz in einem Tendenzunternehmen oder -betrieb im Sinne des § 118 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes besteht und
2. die Art der auszuübenden Tätigkeit diese Einschränkung rechtfertigt.

● SOZIALGESETZBUCH IV

§ 19a SGB IV Benachteiligungsverbot

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 Rasse¹⁰ 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 Gesetzbooks im Einzelnen bestimmt sind.

● AUFENTHALTSGESETZ

§ 44a Abs. 1 – Verpflichtung zur Teilnahme an einem Integrationskurs

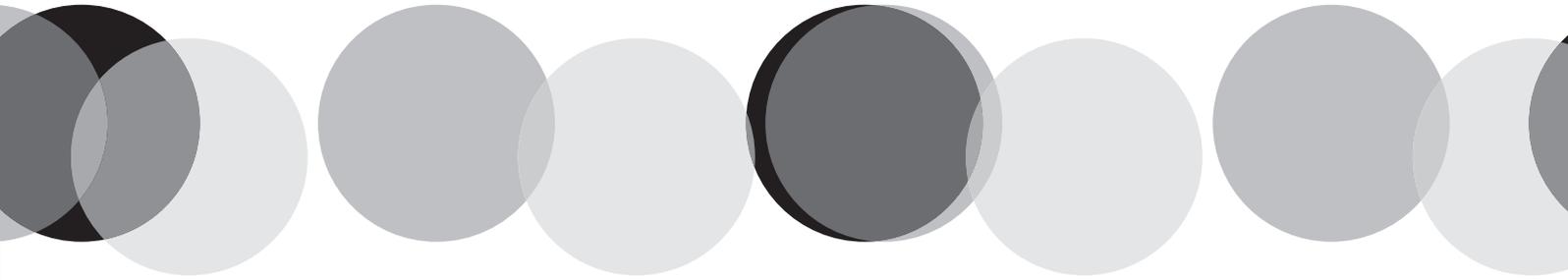
(1) Ein Ausländer ist zur Teilnahme an einem Integrationskurs verpflichtet, wenn

1. er nach § 44 einen Anspruch auf Teilnahme hat und
 - a) sich nicht zumindest auf einfache Art in deutscher Sprache verständigen kann oder
 - b) zum Zeitpunkt der Erteilung eines Aufenthaltstitels nach § 23 Abs. 2, § 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 oder § 30 nicht über ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache verfügt oder
2. er Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch bezieht und die Teilnahme am Integrationskurs in einer Eingliederungsvereinbarung nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch vorgesehen ist oder
3. er in besonderer Weise integrationsbedürftig ist und die Ausländerbehörde ihn zur Teilnahme am Integrationskurs auffordert.

In den Fällen des Satzes 1 Nr. 1 stellt die Ausländerbehörde bei der Erteilung des Aufenthaltstitels fest, dass der Ausländer zur Teilnahme verpflichtet ist. In den Fällen des Satzes 1 Nr. 2 ist der Ausländer auch zur Teilnahme verpflichtet, wenn der Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende ihn zur Teilnahme auffordert. Der Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende soll in den Fällen des Satzes 1 Nr. 1 und 3 beim Bezug von Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch für die Maßnahmen nach § 15 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch der Verpflichtung durch die Ausländerbehörde im Regelfall folgen. Sofern der Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende im Einzelfall eine abweichende Entscheidung trifft, hat er dies der Ausländerbehörde mitzuteilen, die die Verpflichtung widerruft. Die Verpflichtung ist zu widerrufen, wenn einem Ausländer neben seiner Erwerbstätigkeit eine Teilnahme auch an einem Teilzeitkurs nicht zuzumuten ist.

.....
9 S. Fußnote 2

10 S. Fußnote 2



Teil II

Beispielhafte kritische Situationen in der Beratungs- und Vermittlungsarbeit der Arbeitsverwaltung

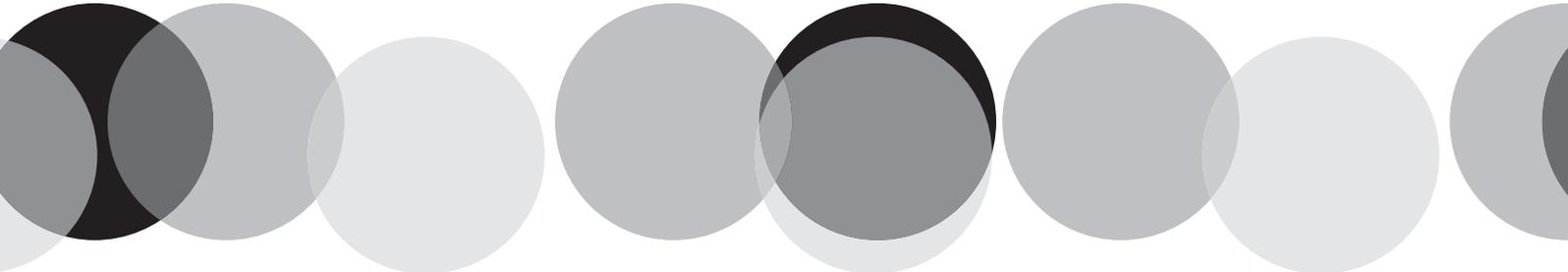
Im Folgenden werden vier kritische Situationen vorgestellt, in denen die Relevanz der Antidiskriminierungsgesetzgebung für die Praxis sowie die besonderen Herausforderungen sowohl für die ArbeitsvermittlerInnen individuell als auch für die Institution Arbeitsvermittlung nach unserer Meinung besonders gut aufzeigen lassen.

In die Situationsbeschreibungen sind zum einen vier Fälle eingeflossen, die sich so oder in leicht abgewandelter Form in der Beratungspraxis¹¹ zugetragen haben. Diese Fälle sind nicht repräsentativ, aber exemplarisch für die Erfahrungen der Migrantinnen und Migranten, die das Beratungsangebot in Anspruch nehmen. Zum anderen zeigen sich die Themen, die in den kritischen Situationen behandelt werden (Rolle der Religion bei der Arbeitsvermittlung, Bedeutung der Deutschkenntnisse im Bewerbungsverfahren), wiederholt als aktuell in der Fortbildungsarbeit des Projekts „migration. works – Diskriminierung erkennen und handeln!“.

In der Auflösung der Fallkonstellationen im **Teil III** finden Sie jeweils die relevanten Antidiskriminierungsvorschriften. Diese gesetzlichen Grundlagen haben die Funktion aufzuzeigen, wie Benachteiligungsverbote in die Entscheidungen über Geld-, Sach- und Dienstleistungen „hineinspielen“. Sie dienen als Orientierungsrahmen, um diskriminierungsrelevante Fallkonstellationen erst einmal „praktisch“ zu identifizieren. Dabei ist eine Orientierung an den eindeutigen Rechtsbegriffen und Definitionen unserer Erfahrung und Überzeugung nach hilfreich, um für Diskriminierung zu sensibilisieren, mögliche Problemlagen zu erkennen und einen professionellen Umgang damit zu entwickeln.

Die Vorgaben der Sozialgesetzbücher und die Antidiskriminierungsvorschriften werden in ihrem Zusammenspiel und situationsbezogen vorgestellt. Die Fragen zum Selbstlernen unterstützen Sie dabei, die im vorangegangenen Teil vorgestellten Fachbegriffe in praxisnahen Fallkonstellationen anzuwenden und ihr Wissen um Diskriminierungsmerkmale und -arten zu festigen.

.....
¹¹ Der Begriff „Beratungspraxis“ umfasst hier die Beratungsarbeit der unabhängigen qualifizierten Antidiskriminierungsberatung in Hamburg (KS 2) und in Berlin (KS 1) sowie die berufsbezogene Beratung für Migrantinnen und Migranten (KS 3 und 4).



KRITISCHE SITUATION 1: DEUTSCHE SPRACHE, SCHWERE SPRACHE – ANFORDERUNGEN AN DEUTSCHKENNTNISSE

Für viele Migrantinnen und Migranten ist Deutsch nicht ihre Muttersprache. Sie beherrschen sie oft auf einem ausgezeichneten Niveau, sprechen sie allerdings nicht akzentfrei. Stellenausschreibungen mit dem Hinweis „die Position richtet sich an Bewerberinnen und Bewerber mit ausgezeichneten Deutschkenntnissen, muttersprachliche Kenntnisse bevorzugt“ verunsichern viele Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, auch wenn sie ihren Berufsabschluss an einer deutschen Hochschule gemacht haben, über einschlägige Berufserfahrungen verfügen und oft noch andere Sprachen als Deutsch beherrschen (ihre Muttersprache und z.B. Englisch). Solche Formulierungen können Migrantinnen und Migranten von einer Bewerbung abhalten, zumal sie oft mit einer Einschätzung Dritter einhergehen, dass man da als Russe/Türke wohl wenig Chancen habe, eingestellt zu werden.

Überlegen Sie einen Moment:

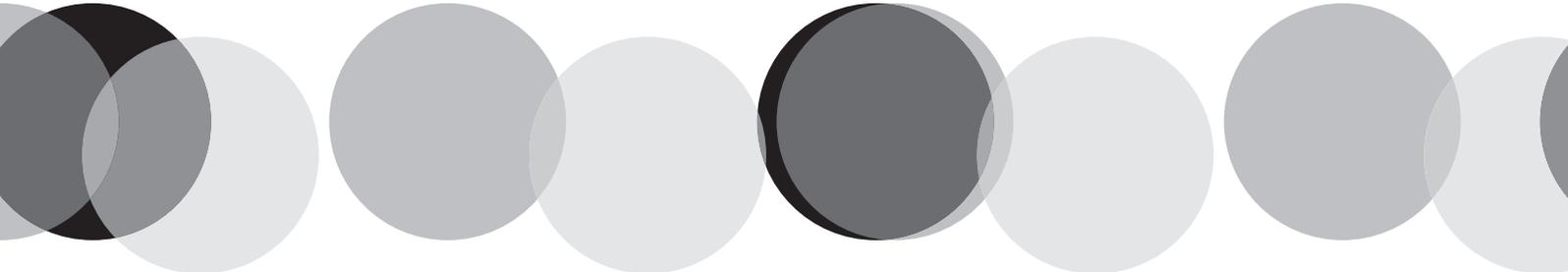
- Handelt es sich in diesem Fall um eine Diskriminierung im Sinne des AGG?
- Wenn ja, um welche Diskriminierungsart? Welche Diskriminierungsmerkmale spielen eine Rolle?
- Könnte die Ungleichbehandlung gerechtfertigt sein?
- Welche Ansprüche haben die Kunden/Bewerberinnen im Fall einer nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlung?

KRITISCHE SITUATION 2: VERMITTLUNG IN ARBEIT

Einige muslimische Frauen tragen ein Kopftuch. Für sie ist dieses Kleidungsstück ein wichtiger Teil ihres religiösen Bekenntnisses. Diese Frauen sind, wenn sie einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz suchen, oft mit stereotypen Vorstellungen seitens der Arbeitgebenden konfrontiert. Sie machen die Erfahrung, dass sie als unterdrückt und unselbständig eingeschätzt werden, oder dass die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber davon ausgehen, dass sie schlecht in den Betrieb passen. Viele Vermittlungskräfte wissen von den Vorbehalten der Arbeitgeber und raten den Kopftuch tragenden Kundinnen oft bereits in Vermittlungsgesprächen dazu, das Kopftuch abzugeben. Weigert sich die Kundin, kann dies dazu führen, dass die Vermittlungskräfte die Kundinnen für nicht-vermittelbar halten und ihnen keine Stellenangebote weiterleiten, die der Qualifikation dieser Frauen entsprechen.

Überlegen Sie einen Moment:

- Handelt es sich in diesem Fall um eine Diskriminierung?
- Wenn ja, um welche Diskriminierungsart? Welche Diskriminierungsmerkmale spielen eine Rolle?
- Könnte die Ungleichbehandlung gerechtfertigt sein?
- Wer von den an der Situation beteiligten könnte/müsste wie handeln im Sinne einer Veränderung?
- Welche Ansprüche haben die Kundinnen und Kunden im Fall einer nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlung?



KRITISCHE SITUATION 3: INTERAKTIONEN ZWISCHEN KUNDINNEN UND KUNDEN UND FACHKRÄFTEN DER ARBEITSVERWALTUNG

Migrantinnen und Migranten berichten oft von Erfahrungen mit Behördenmitarbeiterinnen und -Mitarbeitern, die ihnen das Gefühl geben, Menschen zweiter Klasse zu sein. In vielen Fällen ist der Ton des Gesprächs nicht angemessen, oft genug werden private Entscheidungen, wie z. B. ein Kind zu bekommen, ungefragt und zusammenhangslos kritisch beurteilt.

Überlegen Sie einen Moment:

- Stellt die Reaktion der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in solchen Fällen eine Diskriminierung dar?
- Wenn ja, in Bezug auf welches Diskriminierungsmerkmal? Welche Diskriminierungsart können Sie feststellen?
- Kann das Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Institution sachlich gerechtfertigt sein?
- Welche Ansprüche haben die Kundinnen und Kunden im Fall einer nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlung?

KRITISCHE SITUATION 4: VERMITTLUNG EINER ARBEITSSTELLE IN EINEM TENDENZBETRIEB¹²

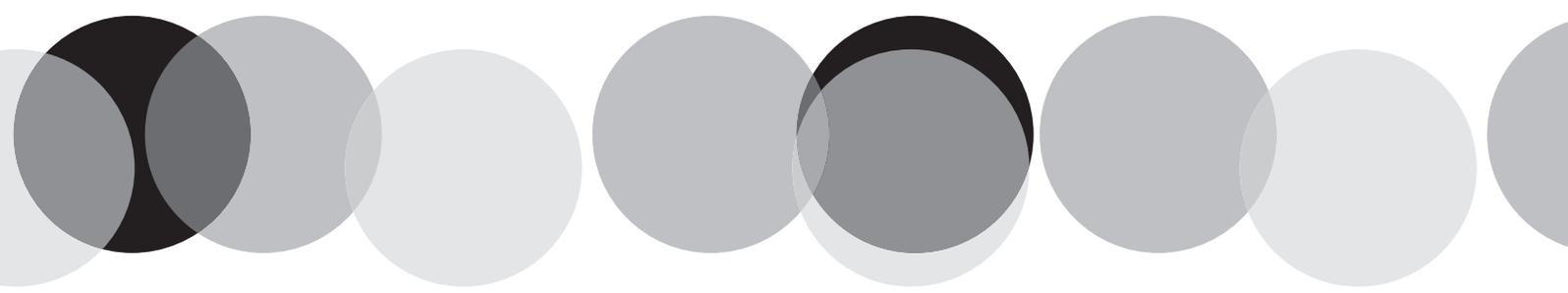
Kirchen und anderen religiösen Gemeinschaften sowie ihren Einrichtungen ist es unter bestimmten Voraussetzungen erlaubt, ihre Beschäftigten ungleich zu behandeln. Die Gerichte haben bis jetzt noch nicht endgültig entschieden, wie weit das Selbstbestimmungsrecht religiöser Gemeinschaften geht und solche Ungleichbehandlungen gerechtfertigt sind.

Der Arbeitsverwaltung hat mit Stellenausschreibungen und Arbeitgebern zu tun, die sich auf dieses Selbstbestimmungsrecht der Kirchen beziehen. Oft werden solche Stellenangebote auch nicht an Kundinnen und Kunden weitergeleitet, die keiner Kirche (mehr) angehören oder z. B. muslimischer Religionszugehörigkeit sind. Bewerben sich die Kundinnen und Kunden auf eigene Initiative auf die besagten Stellengesuche, kann es sein, dass diese Bewerbung nicht im Rahmen der Erfüllung von Mitwirkungspflicht berücksichtigt und der/die Kundin sanktioniert wird.

Überlegen Sie einen Moment:

- Stellt die Reaktion seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitsvermittlung eine Diskriminierung da?
- Wenn ja, um welche Diskriminierungsart handelt es sich?
- Welches Diskriminierungsmerkmal spielt eine Rolle?
- Kann die Entscheidung der/s Arbeitsvermittlerin/s sachlich gerechtfertigt sein?
- Welche Ansprüche hat der Kunde im Fall einer nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlung?

.....
¹² Zum Begriff „Tendenzbetrieb“ siehe Glossar, Seite 7.



Teil III

Auflösung der kritischen Situationen aus der Perspektive von Antidiskriminierungsrecht und Diversity-Kultur sowie Handlungsempfehlungen

KRITISCHE SITUATION 1: DEUTSCHE SPRACHE, SCHWERE SPRACHE

Für viele Migrantinnen und Migranten ist Deutsch nicht ihre Muttersprache. Sie beherrschen sie oft auf einem ausgezeichneten Niveau, sprechen sie allerdings nicht akzentfrei. Stellenausschreibungen mit dem Hinweis „Die Position richtet sich an Bewerberinnen und Bewerber innen mit ausgezeichneten Deutschkenntnissen, muttersprachliche Kenntnisse bevorzugt“ verunsichern viele Migrantinnen und Migranten, auch wenn sie ihren Berufsabschluss an einer deutschen Hochschule gemacht haben, über einschlägige Berufserfahrungen verfügen und oft noch andere Sprachen beherrschen (ihre Muttersprache und z.B. Englisch). Solche Stellenausschreibungen können Menschen mit Zuwanderungsgeschichte von einer Bewerbung abhalten, zumal sie oft mit einer Einschätzung Dritter einhergehen, dass man da als Russe/ Türke wohl wenig Chancen habe.

Relevante Antidiskriminierungsvorschriften:

§§ 36 Abs. 2 Satz 2 SGB III

§ 3 Abs. 2 AGG

Auflösung der Fragen aus dem Teil II:

Diskriminierungsmerkmal und Diskriminierungsart?

Entscheidend in dieser Fallkonstellation ist die Frage, ob aufgrund der ethnischen Herkunft indirekt diskriminiert wird. Migrantinnen und Migranten befinden sich hier in einer Situation, die für sie benachteiligend ist: Deutsch als Muttersprache können nur Menschen nachweisen, die in ihrer frühen Kindheit Deutsch als Erstsprache erlernt haben. Nachträglich kann diese Qualifikation nicht erworben werden.

Die Sprache ist nicht ausdrücklich als Diskriminierungsmerkmal im SGB und im AGG erfasst. Einige Gerichte bejahen eine „indirekte ethnische Diskriminierung“, weil Spracherwerb oft mittelbar an die ethno-kulturelle oder nationale Herkunft von Menschen anknüpft.¹³

Andere verneinen eine mittelbare Diskriminierung bei spezifischen Sprachanforderungen, weil es nicht um die (Mutter-)Sprache der Bewerberin als Ausdruck und Merkmal ihrer ethnischen Zugehörigkeit, sondern um ihre Sprachkenntnisse in einer anderen (Fremd-)Sprache ginge. Die deutsche Sprache könne unabhängig von der Zugehörigkeit zu einer Ethnie beherrscht werden, egal wie man den Begriff der Ethnie im Einzelnen abgrenzt. Eine indirekte Diskriminierung liege also nur dann vor, wenn es Anhaltspunkte für einen gewollten Ausschluss gäbe, der unter dem Deckmantel tatsächlicher oder vorgeblicher mangelhafter deutscher Sprachkenntnisse daherkommt.¹⁴

Rechtfertigung der Ungleichbehandlung?

Eine Diskriminierung liegt jedenfalls dann nicht vor, wenn die Beschränkung durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist, vgl. § 36 Abs. 2 Satz 2 SGB III i.V.m. § 3 Abs. 2 AGG. Ein solcher sachlicher Grund kann sich aus den konkreten Tätigkeitsanforderungen ergeben, wenn also die Arbeitsaufgabe die Beherrschung der deutschen (oder einer fremden) Sprache erfordert.¹⁵ In vielen Situationen greift

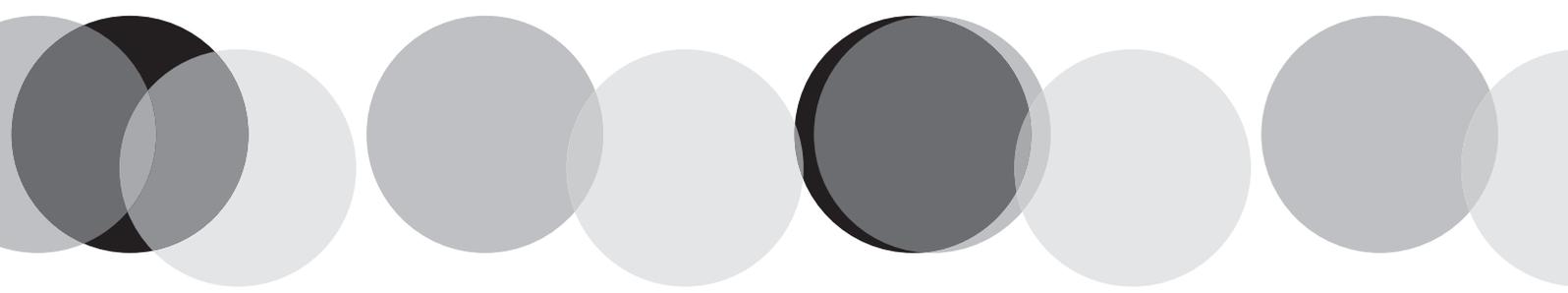
.....
¹³ ArbG Berlin, Urteil vom 11.2.2009 – 55 Ca 16952/08, NZA-RR 2010,

16; ArbG Hamburg, Urteil vom 26.1.2010 – 25 Ca 282/09.

¹⁴ ArbG Berlin, Urteil vom 26.9.2007 – 14 Ca 10356/07; BAG,

Urteil vom 28.1.2010 – 2 AZR 764/08 – DB 2010, 1071.

¹⁵ BAG, Urteil vom 22.6.2011, 8 AZR 48/10.



dieser Rechtfertigungsgrund aber nicht: Für die Beschäftigung an einem Informationsstand zum Beispiel sind sehr gute, aber nicht akzentfreie Deutschkenntnisse notwendig. Die Beherrschung anderer Sprachen ist demgegenüber sogar von Vorteil. Heben Arbeitgeber oder Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler selbst nicht nur auf mangelhafte Deutschkenntnisse ab, sondern bringen sie die Frage der Deutschkenntnisse in Zusammenhang mit der Herkunft der/s Bewerberin/s aus dem russischen/türkischen Sprachraum, stellt dies eine Anknüpfung an ihre Herkunft dar und ist unzulässig.

Welche Ansprüche haben die Kundinnen und Kunden in einem solchen Fall?

In der geschilderten Fallkonstellation können die Kundinnen und Kunden erwarten, dass das Stellenangebot an sie weitergeleitet wird.

Handlungsempfehlungen für ein diskriminierungssensibles Handeln:

- Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund bringen Voraussetzungen mit, die oft für eine Tätigkeit von Vorteil sind. Bewerten Sie die Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz der Kundin positiv und beziehen Sie diese Kompetenzen in ihre Vermittlungsprognose ein.
- Weisen Sie den/die Arbeitgeber/in auf die diskriminierende Ausschreibung und die gesetzliche Verpflichtung der Arbeitsverwaltung hin.

KRITISCHE SITUATION 2: VERMITTLUNG IN ARBEIT

Einige muslimische Frauen tragen ein Kopftuch. Für sie ist dieses Kleidungsstück ein wichtiger Teil ihres religiösen Bekenntnisses. Diese Frauen sind, wenn sie einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz suchen, oft mit stereotypen Vorstellungen seitens der Arbeitgebenden konfrontiert. Sie machen die Erfahrung, dass sie als unterdrückt und unselbständig eingeschätzt werden oder dass die Arbeitsgeberinnen und Arbeitgeber davon ausgehen, dass sie schlecht in den Betrieb passen. Viele Vermittlungskräfte wissen von den Vorbehalten der Arbeitgeber und raten den Kopftuch tragenden Kundinnen oft bereits in Vermittlungsgesprächen dazu, das Kopftuch abzunehmen. Weigert sich die Kundin, kann dies dazu führen, dass Vermittlungskräfte die Kundinnen für nicht-vermittelbar halten und ihnen keine Stellenangebote weiterleiten, die der Qualifikation dieser Frauen entsprechen.

Relevante Antidiskriminierungsvorschriften

§ 36 Abs. 2 Satz 1 SGB III

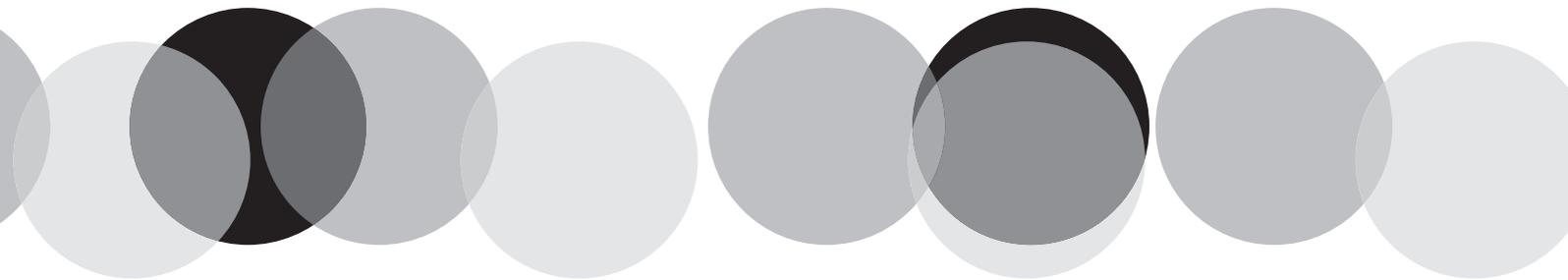
§ 33c SGB I

§§ 1, 3, 8, 9 AGG

Auflösung der Fragen aus dem Teil II:

Diskriminierungsmerkmal und Diskriminierungsart?

Das Kopftuch ist ein religiöses Symbol und Ausdruck der Religionsfreiheit seiner Trägerin. Die unterschiedliche nachteilige Behandlung, an Kopftuch tragenden Frauen, wie das Nichtweiterleiten bestimmter Stellenangebote, knüpft direkt an ihre Religion an, es handelt sich daher um eine unmittelbare/direkte Diskriminierung. Darüber hinaus spielt auch indirekte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts eine Rolle. Das Kopftuch wird nur von Frauen muslimischen Glaubens getragen, ein Kopftuchverbot macht es gerade emanzipierten muslimischen Frauen, die selbstständig und berufstätig sind, schwer, eine Arbeit zu finden. Weil Migrantinnen mit Kopftuch oft auch antimuslimisch-rassistischen Ressentiments ausgesetzt sind, käme auch eine mittelbare Diskriminierung durch rassistische Zuschreibungen der Arbeitgebenden in Betracht.



Rechtfertigung der Benachteiligung?

Als Rechtfertigungen für die Aufforderung, das Kopftuch bei der Arbeit abzuziehen, werden meist die Argumente Arbeitssicherheit, religiöse Einflussnahme oder Hygienevorschriften angeführt. Der Erziehung von Kindern steht das Tragen eines Kopftuches grundsätzlich nicht entgegen, eine religiöse Einflussnahme auf Kinder kann allein aus dem Tragen eines religiösen Symbols nicht geschlossen werden. Auch ein gesetzliches Verbot, religiöse Symbole zu tragen, wie es in einigen Bundesländern für Lehrerinnen an öffentlichen Schulen besteht, gilt nur für diese Berufsgruppe und hat keinen Bestand in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes (BVerwG, Urteil vom 26.06.2008 - 2 C 22/07).

In Bezug auf die Hygienevorschriften hat das Arbeitsgericht Berlin mit Bezug auf empirische Studien festgestellt: „Das Kopftuch ist nicht in stärkerem Maße ein Träger von Gesundheitsgefahren – etwa Erregern oder Schmutz – als das menschliche Haupthaar“ (vgl. Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 28.03.2012 - 9 CA7687/07).

An dieser Stelle wirkt sich auch eine strukturelle Hürde aus, die sogenannte Kirchenklausel im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (§ 9 AGG). Diese erlaubt es kirchlichen sozialen Diensten, muslimischen oder atheistischen Bewerberinnen und Bewerbern Anstellungen z.B. in Einrichtungen der Migrations- und Integrationsarbeit oder im Bereich Gesundheit zu verweigern. Gleichzeitig gehören kirchliche soziale Dienste zu den größten privaten Arbeitgebern in Deutschland, sodass sich eine solche Praxis für muslimische Frauen wie ein Berufsverbot in diesen Bereichen auswirkt. Für die Vermittlungskräfte ergibt sich daraus ein Spannungsverhältnis, das sich nicht nur mit Veränderungen hinsichtlich der individuellen Beratungspraxis auflösen lässt.¹⁶

Wer von den an der Situation Beteiligten müsste wie handeln im Sinne einer Veränderung?

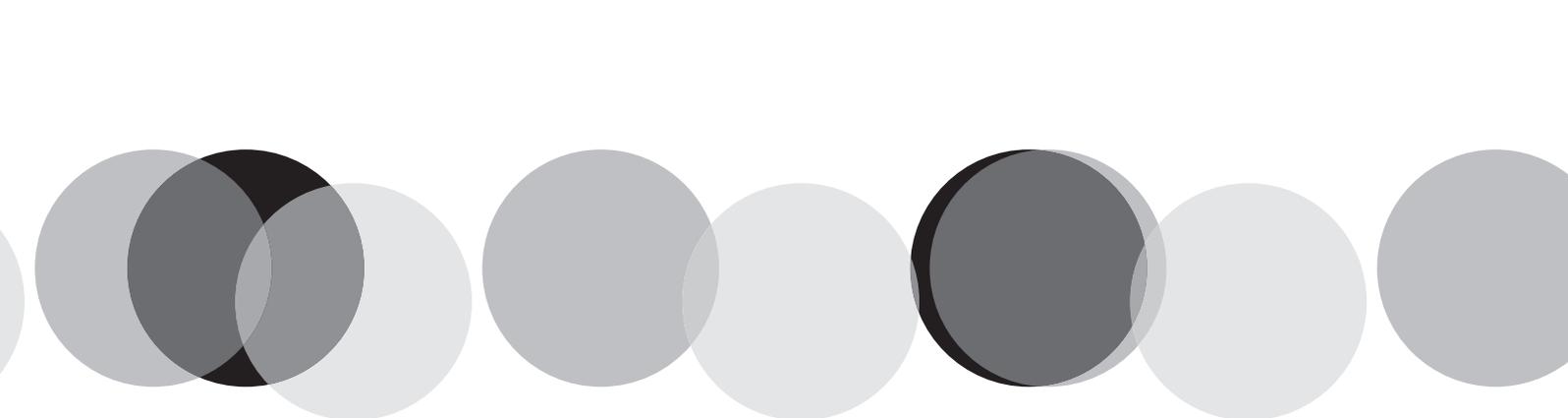
Die Vermittlungskräfte berufen sich im Gespräch mit der Kundin auf benachteiligende Vorbehalte von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und begründen damit ihre Entscheidung, keine Stellenangebote an die Kundin weiterzuleiten. Auch wenn sie dies mit

der Motivation tun, die Kundin von unangenehmen Erfahrungen im Bewerbungsverfahren zu schützen, behandeln sie die Kundin anders aufgrund ihrer religiösen Zugehörigkeit. Diese Ungleichbehandlung ist für die Kundin benachteiligend. Von solchen, selbst gut gemeinten Vorannahmen darf sich die Vermittlung jedoch nicht leiten lassen. Ob eine Benachteiligung absichtlich erfolgt oder nicht, spielt für die Diskriminierungsverbote des AGG und SGB keine Rolle. Die Arbeitsagentur darf diskriminierende Einschränkungen von Stellenangeboten grundsätzlich nicht berücksichtigen, § 36 Abs. SGB III. Diskriminierende Einstellungen und Strukturen auf dem Arbeitsmarkt dürfen bei der Vermittlung gerade nicht in die Ermessensausübung einfließen und so reproduziert werden. Die Vermittlungskräfte müssen die Diskriminierungsverbote der §§ 33c SGB I, 35ff SGB III, 1, 3 AGG kennen, um entscheiden zu können, welche Einschränkungen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sie weitergeben dürfen und welche nicht. Besonders wichtig ist die Kenntnis der Ausnahmegründe, die vorliegen müssen, um eine Ungleichbehandlung zu rechtfertigen (s. oben).

Der § 36 Abs. 2 Satz 1 SGB III zählt als Merkmale Geschlecht, Alter, Gesundheitszustand, Staatsangehörigkeit auf. Einschränkungen wegen dieser Merkmale, die regelmäßig nicht die berufliche Qualifikation betreffen, darf der/die Vermittler/in nur berücksichtigen, wenn diese nach der Art der auszuübenden Tätigkeiten unerlässlich sind. Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber beziehen sich selten direkt/offen auf diese Merkmale, sondern argumentieren mit den Gründen wie „Im Team gab es schon mehrfach Probleme mit Ausländern“ oder „Unser Kundenstamm wünscht keine Bedienung durch Kopftuchträgerinnen“. Eine „Gegenargumentation“ aufzubauen stellt unserer Erfahrung nach oft eine Herausforderung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung dar. Folgende Zusammenhänge können dafür hilfreich sein:

Oben angeführte Begründungen für Nicht-Einstellung seitens der Arbeitgeber stellen reine Zweckmäßigkeitserwägungen dar, die als Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung nicht in Frage kommen. § 36 Abs. 2 Satz 2 SGB III nimmt ausdrücklich auf das AGG Bezug. Die Agentur für Arbeit darf danach Einschränkungen, die der Arbeitgeber für eine Vermittlung wegen rassistischer Zuschreibungen oder wegen der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder der sexuellen Identität des Ausbildungssuchenden und Arbeitssuchenden vornimmt, nur berücksichtigen.

.....
¹⁶ Hinweise für den Umgang mit strukturell bedingter Benachteiligung finden Sie im Teil IV, zur sogenannten „Kirchenklausel“ siehe auch Kritische Situation 4.



sichtigen, soweit sie nach dem AGG zulässig sind. Das ist der Fall, wenn die Rechtfertigungsgründe des AGG greifen: § 3 Abs. 2 AGG (ein sachlicher und verhältnismäßiger Grund in Fällen indirekter Diskriminierung), § 8 AGG (wesentliche und entscheidende Anforderung) für die Tätigkeit, § 9 AGG (Arbeitgeber ist eine Religionsgemeinschaft und die Tätigkeit im Bereich der Verkündigung und Pflege der Religion) oder § 5 (eine Fördermaßnahme berücksichtigt nur einen Personenkreis, zu dem die Kundin nicht gehört).¹⁷

Handlungsempfehlungen für diskriminierungssensibles Handeln:

- Überprüfen Sie, welche Rolle die Vorbehalte der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Erstellung der Arbeitsmarktprognose spielen
- Erfragen Sie die Perspektive der Kundin – Welche Erfahrungen hat sie bis jetzt in Bewerbungsverfahren gemacht? Es lassen sich eventuell Strategien entwickeln oder verstärken für den Umgang mit Vorbehalten der Arbeitgebenden
- Berücksichtigen Sie nicht diskriminierende Beschränkungen in Stellenausschreibungen. Weisen sie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeberinnen ausdrücklich auf das Diskriminierungsverbot und die sich daraus ergebende Verpflichtung der Arbeitsagentur hin.

KRITISCHE SITUATION 3: INTERAKTIONEN ZWISCHEN KUNDINNEN UND KUNDEN UND FACHKRÄFTEN DER ARBEITSVERWALTUNG

Migrantinnen und Migranten berichten oft von Erfahrungen mit Behördenmitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die bei ihnen das Gefühl hinterlassen, Menschen zweiter Klasse zu sein. In vielen Fällen ist der Ton des Gesprächs nicht angemessen, oft genug werden private Entscheidungen, wie z.B. ein Kind zu bekommen, ungefragt und zusammenhangslos kritisch beurteilt.

Relevante Antidiskriminierungsvorschriften:

- § 2 AGG
- Artikel 3 Abs. 3 Grundgesetz
- § 33c SGB I, § 19a SGB IV

Auflösung der Fragen aus dem Teil II:

Diskriminierungsmerkmal und Diskriminierungsart im Sinne des AGG?

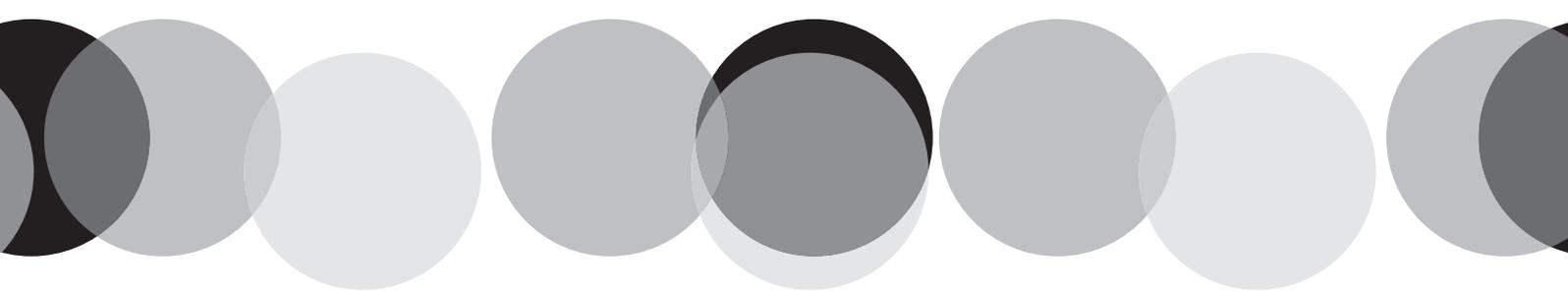
Die oben genannten gesetzlichen Vorschriften enthalten Regelungen, die das Verwaltungspersonal verpflichten, nicht nur das Sozialrecht diskriminierungsfrei anzuwenden, sondern Diskriminierungsverbote auch im persönlichen Umgang mit den Kundinnen und Kunden zu beachten. Im Rahmen von

- Informations- und Auskunftsgewährung
- Beratung
- Datenaufnahme
- Aufklärung über Rechte
- Pflichten und Sanktionen
- Abschluss der Eingliederungsvereinbarung
- Angebotsvermittlung und Maßnahmen-gewährung

dürfen Migrantinnen und Migranten nicht durch Entscheidungen, Äußerungen oder Handlungsweisen benachteiligt oder würdevollend angesprochen oder behandelt werden.

Für die Diskriminierungsmerkmale rassistische Zuschreibungen und ethnische Herkunft ergibt sich das aus § 33c SGB I. Ob ein unangemessenes Verhalten darüber hinaus auch eine Belästigung

¹⁷ Zu diesen sogenannten positiven Maßnahmen vgl. den entsprechenden Glossarbeitrag.



nach § 3 Abs. 3 AGG ist, hängt davon ab, ob dieses Verhalten 1.) würdevoll ist und 2.) zur Schaffung eines feindlichen Umfelds geführt hat. Das muss im konkreten Einzelfall bewertet werden. Als Bewertungsmaßstab gelten die Schwere der Persönlichkeitsverletzung, die Regelmäßigkeit und der Kontext. Im Rahmen des bestehenden asymmetrischen Machtverhältnisses zwischen Mitarbeiterin und Kunde können daher auch einmalige schwere Beleidigungen Belästigungen im Sinne des § 3 Abs. 3. AGG sein. Auf eine benachteiligende Absicht kommt es nicht an.

Äußerungen in Bezug auf persönliche Gegebenheiten der Kundinnen und Kunden (mit Migrationshintergrund) können in die Privatsphäre einer Familie eingreifen und sie verletzen, gerade wenn sie missbilligende Urteile enthalten. Verpflichtungen von Migrantinnen und Migranten, die sich aus dem Aufenthaltsgesetz ergeben (z.B. § 44a, Teilnahme an einem Integrationskurs) liefern für Äußerungen solcher Art keine Grundlage.

Die Unterscheidung zwischen „Ausländern“ und „Inländern“, die Äußerungen und Kommentaren solcher Art häufig zugrunde liegt und die ungleiche Behandlung nach sich zieht, knüpft direkt an die Zuordnung von Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund als „Ausländer“, demnach an ihre ethnische Herkunft an.

Rechtfertigung der Benachteiligung?

Ausländerrechtliche Regelungen, die klassische Staatsbürgerrechte wie den Aufenthalt und die grundsätzliche Zulassung zum deutschen Arbeitsmarkt betreffen, stellen keine Diskriminierungen im rechtlichen Sinne dar. Das führt jedoch nicht dazu, dass jede Unterscheidung beim Zugang zu Arbeit und zu sozialen Leistungen von Deutschen und anderen Staatsangehörigen rechtmäßig ist.

Welche Ansprüche haben die Kundinnen und Kunden?

In solchen Fällen haben Kundinnen und Kunden das Recht, Dienstaufsichtsbeschwerde einzulegen. Die Dienstvorgesetzten sind dann verpflichtet, die Vorfälle zu untersuchen und das Ergebnis den Kundinnen und Kunden mitzuteilen.

Handlungsempfehlungen für diskriminierungssensibles Handeln:

- **Auf unangemessene Äußerungen verzichten!**
Zur Orientierung: Als unangemessen ist ein Verhalten einzustufen, wenn der/die Handelnde davon ausgehen kann, dass aus Sicht eines objektiven Beobachters ein solches Verhalten von den Betroffenen unerwünscht ist bzw. nicht akzeptiert wird, z.B. Duzen eines erwachsenen Kunden im Erstgespräch (vgl. Kobes/Liebscher 2010).

KRITISCHE SITUATION 4: VERMITTLUNG EINER ARBEITSSTELLE IN EINEM TENDENZBETRIEB¹⁸

Kirchen und anderen religiösen Gemeinschaften sowie ihren Einrichtungen ist es unter bestimmten Voraussetzungen erlaubt, ihre Beschäftigten unterschiedlich zu behandeln. Die Gerichte haben bis jetzt noch nicht endgültig entschieden, wie weit das Selbstbestimmungsrecht religiöser Gemeinschaften geht, und ob solche Ungleichbehandlungen gerechtfertigt sind.

Der Arbeitsverwaltung hat mit Stellenausschreibungen und Arbeitgebern zu tun, die sich auf dieses Selbstbestimmungsrecht der Kirchen beziehen. So werden solche Angebote auch nicht an Kundinnen und Kunden weitergeleitet, die keiner Kirche (mehr) angehören oder z. B. muslimischer Religionszugehörigkeit sind. Bewerben sich die Kundinnen und Kunden auf eigene Initiative auf die besagten Stellengesuche, kann es sein, dass diese Bewerbung nicht im Rahmen der Erfüllung von Mitwirkungspflicht berücksichtigt und der/die Kundin sanktioniert wird.

Relevante Antidiskriminierungsvorschriften:

- §§ 35 SGB III,
- 36 Abs. 2 SGB III

¹⁸ Zum Begriff „Tendenzbetrieb“ vgl. den entsprechenden Eintrag im Glossar, Seite 8.

Auflösung der Fragen aus dem Teil II:

Diskriminierungsmerkmal und -art:

Kundinnen und Kunden, die keiner christlichen Kirche oder einer anderen Religionsgemeinschaft angehören, würden im Fall einer Bewerbung eine weniger günstige Behandlung als ein Bewerber oder eine Bewerberin christlicher Religionszugehörigkeit in einer vergleichbaren Situation erfahren. Es würde sich in diesem Fall daher um eine direkte Diskriminierung aufgrund von Religion handeln.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung muss die oben genannten Diskriminierungsverbote kennen, um entscheiden zu können, welche Einschränkungen in Arbeitsangeboten sie weitergeben darf und welche nicht. Die Kenntnis der Rechtfertigungsgründe des AGG ist hierzu von praktischer Relevanz. Bei der Arbeitsvermittlung besteht die Gefahr, dass diskriminierende Einstellungen von Arbeitgebern gegenüber Migrantinnen und Migranten antizipiert werden, z.B. wenn Vermittlungskräfte davon ausgehen, die Vermittlung einer Klientin mit Kopftuch sei zwecklos, da es Vorbehalte gegen diese Zielgruppe gäbe.¹⁹

Das gilt seit Inkrafttreten des AGG auch für die Vergabe von Tätigkeiten bei konfessionellen Einrichtungen.

Rechtfertigungsgrund für die Benachteiligung?

Religionszugehörigkeit stellt einen der sogenannten Rechtfertigungsgründe dar, die Ungleichbehandlungen möglich machen. Das Kriterium der Religionszugehörigkeit darf aber nicht pauschal angewendet werden. Es ist in jedem Fall genau zu überprüfen, ob die geforderte Religionszugehörigkeit eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt.

Eine Tätigkeit, die mit der Verkündung, rituellen Pflege oder Repräsentation der Religion zu tun hat, erfüllt diese Anforderungen zum Beispiel. Die Tätigkeit als Hausmeister in einem Kindergarten, der von einem kirchlichen Träger betrieben wird, darf dagegen nicht daran gebunden werden, dass der/die Beschäftigte dem christlichen Glauben angehört.²⁰

Welche Ansprüche haben die Kundinnen und Kunden?

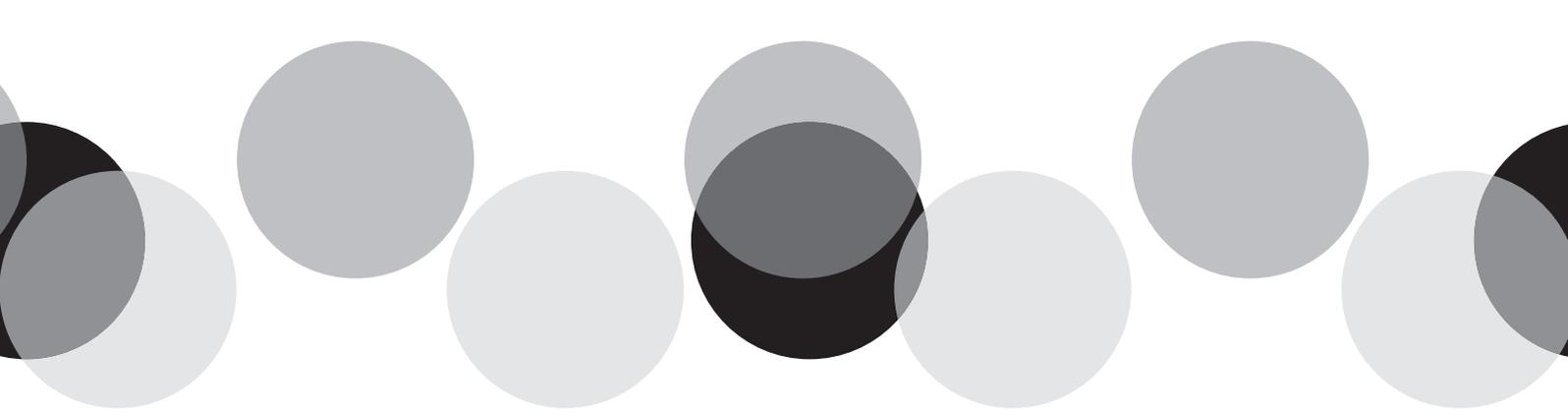
Die Kundinnen und Kunden, die sich auf eigene Initiative auf solche Stellen bewerben, dürfen erwarten, dass die Einschränkung in der Stellenausschreibung von der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung nicht beachtet wird und ihre Bewerbung bei der Erfüllung der Mitwirkungspflicht mitberücksichtigt wird.

Handlungsempfehlungen für ein diskriminierungssensibles Handeln:

- Die Sachlage dem Arbeitgeber melden und auch dem/der Vorgesetzten, denn es ist mit einer Gegenargumentation des Arbeitgebers zu rechnen, die sich auf einen Eingriff in das Kirchenprivileg bezieht. Das in der Fußnote²¹ erwähnte Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg wurde zwar vor dem Bundesarbeitsgericht angefochten, das Gericht ging in seinem Urteil aber nicht auf die Frage der Rechtmäßigkeit einer bestimmten Religionszugehörigkeit als berufliche Anforderung ein. Daher besteht die Expertise des Urteils des Arbeitsgerichts Hamburg in dieser Frage nach wie vor. Die Rechtslage ist zudem europarechtlich eindeutig: Im vorliegenden Fall liegt ein Verstoß gegen die Antidiskriminierungsrichtlinien und gegen das AGG vor.

.....
19 vgl. Kritische Situation 2.

20 So z.B. ArbG HH (20 Ca 105/07), Urteil vom 4.12.2007.



Teil IV

Fallübergreifende Handlungsempfehlungen

Die in diesem Kapitel zusammengefassten Handlungsempfehlungen sollen einer umfassenderen Auseinandersetzung mit dem Thema Diskriminierung in einer Institution dienen.

Sie berühren daher weiterführende Bereiche wie z.B. zielgruppenspezifische Förderung oder die Frage, wie Deutschkenntnisse als berufliche Voraussetzung im Bewerbungsverfahren objektiver erfragt, berücksichtigt und überprüft werden können.

Wenn Sie Zweifel an der Rechtmäßigkeit einer Stellenausschreibung haben:

Fordern Sie ein Tätigkeits- und Anforderungsprofil der ausgeschriebenen Stelle an, um die Art der Tätigkeiten und die Umstände ihrer Ausübung festzustellen.

Ein solches Anforderungsprofil sollte Anforderungen enthalten, die sich aus der konkreten Tätigkeit nach der im Geschäftsleben üblichen Verkehrsanschauung ergeben. Das Bundesarbeitsgericht betont die Relevanz konkreter Tätigkeit und die Umstände ihrer Ausübung, und nicht die Anforderungen, die in der Stellenausschreibung formuliert sind. Es stellt fest, „dass [...] Bewerber, welche die auf der zu besetzenden Stelle auszuübenden Tätigkeiten grundsätzlich verrichten können, ohne aber jede Voraussetzung des Anforderungsprofils zu erfüllen, [...] des Schutzes vor Diskriminierung [bedürfen], weil gerade Anforderungsprofile in Stellenausschreibungen häufig Qualifikationen benennen, deren Vorhandensein der Arbeitgeber sich für den Idealfall zwar wünscht, die aber keinesfalls zwingende Voraussetzung einer erfolgreichen Bewerbung sind“²¹.

Überprüfen Sie, ob das diskriminierungsrelevante Merkmal (Religionszugehörigkeit, Tragen eines Kopftuches) die Bewerberinnen und Bewerber hindert, im oben genannten Sinne wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen zu erfüllen.

Zur Frage der Deutschkenntnisse als berufliche Voraussetzung in der Stellenausschreibung:

Sprachkenntnisse gehören nur dann und nur in dem Maße in die Anforderungsprofile, wenn und soweit das sachlich begründet werden kann. Ausschreibungen sollten sich nicht auf oft nichtssagende Formulierungen wie „gutes Deutsch“, sondern auf die sechs Niveaustufen des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens (GER)²² stützen, die nachfolgend dargestellt sind:

- **C2: Mastery:**
Fast muttersprachliche Kompetenz
- **C1: Effective Operational Proficiency:**

.....
²¹ BAG, Urteil vom 19.8.2010, 8 AZR 466/09.

²² Vgl. http://de.wikipedia.org/wiki/Gemeinsamer_Europ%C3%A4ischer_Referenzrahmen (letzter Zugriff: 10.1.2012).

Hohes Sprachniveau

- **B2: Vantage:**
Selbstständige Sprachverwendung
- **B1: Threshold:**
Fast selbstständige Sprachverwendung
- **A2: Waystage:**
Fortgeschrittener Anfänger
- **A1: Breakthrough:**
Anfänger.

Eine Einordnung der Anforderung an Deutschkenntnisse in ein objektiviertes und überprüfbares System ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg, Benachteiligungen abzubauen, damit ist es aber nicht getan. Wie das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg zeigt, ist die Art und Weise, diese Deutschkenntnisse in einem Bewerbungsverfahren festzustellen, ebenso diskriminierungsrelevant bzw.-anfällig (vgl. S 16f.). „Je informeller dieses Verfahren gestaltet ist und je mehr Spielraum es für – auch unbewusste – Vorbehalte der Arbeitgeber lässt, desto anfälliger ist dieses Verfahren für Benachteiligungen.“²³ Dies gilt ebenso für die Praxis in der Arbeitsvermittlung, Deutschkenntnisse einzuschätzen - sind es die Vermittlerin oder der Vermittler selbst, ist eine solche Praxis aus mehreren Gründen anfällig: Zum einen stellt sich die Frage, ob sie für diese fachliche Einschätzung ausreichend qualifiziert sind. Zum anderen ist es der Komplexität der sich daraus ergebenden Entscheidungen über die berufliche Zukunft nicht angemessen, die Deutschkenntnisse während eines regulären Gesprächs zu beurteilen.

Im Kontakt mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern:

Berücksichtigen Sie diskriminierende Beschränkungen in Stellenausschreibungen nicht. Weisen Sie Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen ausdrücklich auf die Diskriminierung, das Diskriminierungsverbot und die sich daraus ergebende Verpflichtung der Arbeitsagentur hin.

Weisen Sie auf die Kompetenzen von Menschen mit Migrationshintergrund hin: Mehrsprachigkeit, interkulturelle Kompetenz,

Migrationserfahrung können gern in Stellenausschreibungen aufgenommen werden.

Klären Sie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber über die Möglichkeit auf, sogenannte positive Maßnahmen anzuwenden: Eine förderspezifische Ausschreibung ist AGG-konform. Folgende Formulierungen können z.B. in die Stellenausschreibungen aufgenommen werden:

„Wir freuen uns besonders über die Bewerbung von gesellschaftlich und in unserem Unternehmen unterrepräsentierten Bewerberinnen und Bewerbern, z.B. Menschen mit Migrationserfahrung bzw. Migrationshintergrund, älteren Bewerberinnen und Menschen mit Behinderungen.“

Umgang mit struktureller Benachteiligung²⁴

Die Benachteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund findet oft nicht (nur) im persönlichen, zwischenmenschlichen Kontakt statt. Sie ist vielmehr als eine Auswirkung von strukturellen Hürden, also etablierten Verfahren, administrativen Regelungen und Abläufen wirksam und als solche besonders schwer zu identifizieren. Greifbar wird institutionelle Diskriminierung, wenn man auf Effekte bestimmter Regelungen und Handlungen achtet und damit Strukturen auf Ausschlüsse hin analysiert. Folgendes Vorgehen eignet sich zur Überprüfung allgemeiner, für alle geltender Regelungen und Anweisungen (wie z.B. Zuweisung der Kundinnen und Kunden zu Profillagen):

- **eine Gruppe nach Vorhandensein eines Kriteriums, wie z.B. Inhaberinnen und Inhaber eines bestimmtem Aufenthaltstitels, festlegen**
- **überprüfen, ob allgemeine Regelungen und Anweisungen sich nachteilig auf diese Gruppe auswirken**

.....
²⁴ Die Themen, die in diesem und folgenden Kapiteln behandelt werden, gehen über den Wirkungskreis der mit dieser Handreichung in erster Linie angesprochenen Vermittlungskräfte hinaus. Mit diesen Handlungsempfehlungen adressieren wir die Leitungsverantwortlichen. Im Kapitel „Wie kann die Beschäftigung mit dem Thema Diskriminierung in der Institution Jobcenter oder Arbeitsagentur verankert sein“, S. 30, sind weitere Vorschläge für Gremien/Orte/ Funktionsträger formuliert, die sich aus unserer Sicht eignen, die hier thematisierten Prozesse anzuregen.

.....
23 Busch 2010: 372

- überprüfen, ob die festgestellte Benachteiligung durch einen Sachgrund gerechtfertigt ist
- überprüfen, ob sie verhältnismäßig ist.

Die Zuordnung der Kundinnen und Kunden zu unterschiedlichen Profillagen ermöglicht es Ihnen, spezifische, zu deren Voraussetzungen passende Wiedereingliederungsstrategien anzuwenden. In dieser Praxis liegt Förder-, allerdings auch Diskriminierungspotenzial. Das oben beschriebene Vorgehen ermöglicht es den Grundversicherungsstellen und Arbeitsagenturen, die Kriterien, die einer Zuordnung zugrunde liegen, kritisch zu überprüfen. Wird beispielsweise das Kriterium „Ausländer“ oder „Migrationshintergrund“ zu einer Zuordnung in die Kategorie „Betreuungskunde/in“ herangezogen, ist dies als Kriterium in den meisten Fällen sachlich nicht gerechtfertigt bzw. unverhältnismäßig pauschal. Auf diese Weise können ungewollte, indirekt benachteiligende Praktiken sichtbar und damit veränderbar gemacht werden.

Positive Maßnahmen anwenden!

Die Unterrepräsentation von Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt kann aus subjektiv geleitetem Handeln resultieren, aber auch ein Ausdruck von Barrieren struktureller Art sein. Noch stärker als Diskriminierungsverbote wirken positive Maßnahmen zum Nachteilsausgleich auf ungleiche gesellschaftliche Ausgangspositionen und zielen auf die materielle Gleichstellung aller gesellschaftlichen Gruppen. Positive Maßnahmen sind ein erfolgreiches Instrument, um tatsächliche Gleichstellung schrittweise herbeizuführen und damit soziale Ungleichheit zu kompensieren.

Das AGG enthält deshalb neben reaktiven Maßnahmen zur Ahndung und Beseitigung von Diskriminierung auch eine proaktive Regelung: Im § 5 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes definiert der Gesetzgeber unterschiedliche Behandlung als zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende, merkmalsbezogene Nachteile ausgeglichen oder in der Zukunft verhindert werden sollen.

§ 5 AGG ermöglicht gezielte Maßnahmen zur Förderung bisher benachteiligter Gruppen nicht nur durch den Gesetzgeber (wie etwa im Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen und im Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern), sondern auch durch Arbeitgebende oder die öffentliche Verwaltung. Voraussetzung

ist, dass bereits bestehende oder zukünftig drohende Nachteile tatsächlicher oder struktureller Art verhindert oder ausgeglichen werden sollen. Frauenförderung bleibt mit dem AGG also weiter möglich. Neu ist, dass nun auch Benachteiligungen wegen sämtlicher weiterer in § 1 AGG genannten Diskriminierungskategorien positive Maßnahmen rechtfertigen können.

Der Begriff „positive Maßnahmen“ deckt eine große Bandbreite an Maßnahmen ab. Das können Quotenregelungen, Bevorzugungsregeln oder spezifische Fördermaßnahmen zugunsten von sozialen Gruppen sein, die in konkreten Lebensbereichen unterrepräsentiert oder gesellschaftlich benachteiligt sind, z.B. für jugendliche oder ältere Migrantinnen und Migranten in der Verwaltung oder Migrantinnen in Führungspositionen. Das kann auch bei der Ermessensentscheidung über Eingliederungsleistungen nach SGB II und III berücksichtigt werden.

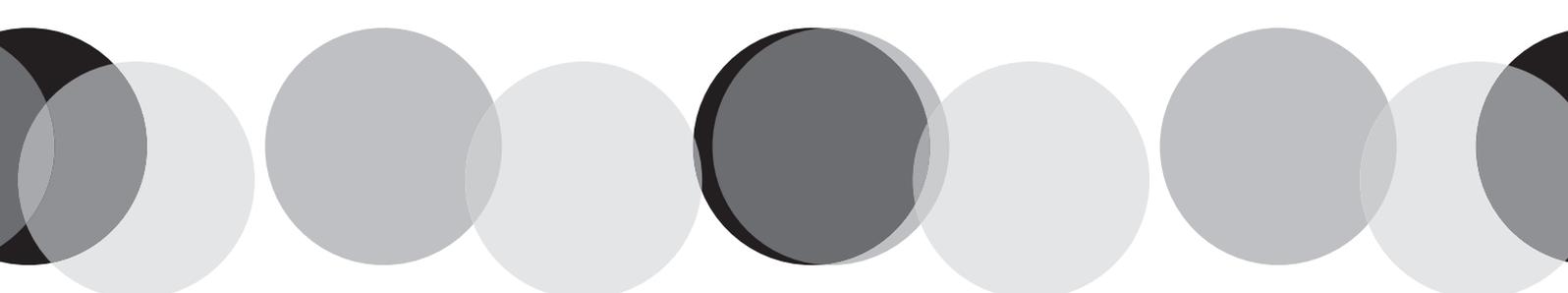
§ 5 AGG ermöglicht die bevorzugte Einstellung „bei gleicher Eignung“ beispielsweise von Menschen mit Migrationshintergrund in bestimmten Berufsfeldern oder Positionen. Auch eine spezifische Zielgruppenansprache, wie etwa die besondere Aufforderung zur Bewerbung ist nach dem AGG möglich.²⁵ Voraussetzung ist, dass diese im gesuchten Beschäftigungssegment auf der konkreten Hierarchieebene unterrepräsentiert sind. Den Bezugsrahmen zur Ermittlung bestehender oder künftiger Nachteile bildet ein Unternehmen, eine Behörde, eine bestimmte Region oder ein Wirtschaftszweig mit Blick auf die gesamtgesellschaftlichen Verhältnisse.²⁶ In Frage kommen zudem Maßnahmen, die speziell die Fähigkeiten bislang unterrepräsentierter Menschen durch Qualifizierung verbessern.

Diese Maßnahmen können von verschiedenen Akteuren ausgehen und gesteuert werden: von Bundes- und Landesministerien, Bundes- und Landesbehörden oder von öffentlichen und privaten Arbeitgebern.

Voraussetzung für die Rechtmäßigkeit positiver Maßnahmen gemäß § 5 AGG ist, dass sie objektiv geeignet, erforderlich und angemessen sind, bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genann-

.....
 25 Z.B. LAG Düsseldorf, Urteil vom 12.11.2008, Az. 12 Sa 1102/08, zur Stellenausschreibung im öffentlichen Dienst mit dem Hinweis, dass ein besonderes Interesse an Bewerbungen von Frauen bestehe.

26 vgl. Oda Hinrichs, in: Däubler/Bertzbach 2008: § 5, Rn. 19, 23; Klose/Merx 2010: 20 (letzter Zugriff 10.1.2012).



ten Grundes zu verhindern bzw. auszugleichen. Darüber hinaus darf der zu fördernden Gruppe kein absoluter und automatischer Vorrang gewährt werden²⁷.

Nachteile sind solche Umstände, die dazu führen, dass Menschen aufgrund eines der in § 1 AGG genannten Merkmale im Arbeitsleben oder beim Sozialschutz schlechtere Chancen als andere Personen haben, bestimmte Positionen, Güter oder Leistungen zu erlangen. Ein wesentliches Indiz für solche Nachteile ist, wenn eine Personengruppe im Verhältnis zu ihrer sonstigen Größe in bestimmten Bereichen unterrepräsentiert ist.

Die Nachteile müssen zudem tatsächlich noch bestehen. Daneben sind auch präventive Maßnahmen zur Vermeidung zukünftiger Nachteile möglich.

Positive Maßnahmen müssen zielgerichtet und unmittelbar eingesetzt werden, um einer in der sozialen Wirklichkeit praktizierten faktischen Ungleichbehandlung zu begegnen. Eine bevorzugte Behandlung bei Gelegenheit ist für die Bewertung als positive Maßnahme nicht ausreichend.

Hinweise zu migrationspezifischen Beratungskompetenzen:

In unterschiedlichen Lebensbereichen Diskriminierung ausgesetzt zu sein, ist eine Alltagserfahrung von vielen Migrantinnen und Migranten. Möglicherweise sind die Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund daher in einer besonderen Weise sensibel. Ein wertschätzender, offener Kontakt und auch Sensibilität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung dafür, dass bisherige Diskriminierungserfahrungen die aktuelle Beratungssituation beeinflussen können, stellen unabdingbare Voraussetzungen für eine tragfähige Beratungsbeziehung bzw. Zusammenarbeit dar.²⁸

Der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt ist für Menschen mit Migrationshintergrund durch strukturelle Hürden erschwert. Umso wichtiger ist es, die Vermittlungsarbeit darauf auszurichten, die eigenen Handlungsspielräume der Kundinnen und Kunden auszuweiten (Empowerment) und ihnen eine langfristige berufliche Perspektive

zu ermöglichen. Suchen Sie gezielt nach den Stärken in der Biografie Ihrer Kundinnen und Kunden, wie zum Beispiel Mehrsprachigkeit, Flexibilität, berufliche Erfahrungen, die vielleicht nicht zertifiziert sind, aber dennoch für den Einstieg in den Arbeitsmarkt von Nutzen sind.

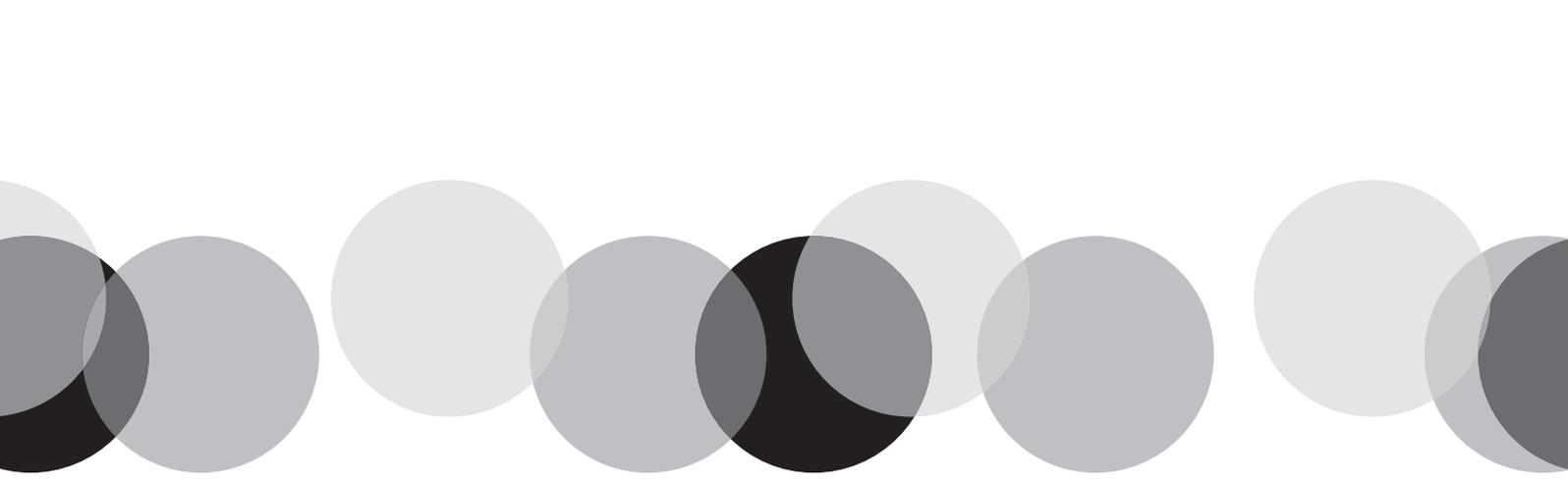
Wie kann die Beschäftigung mit dem Thema Diskriminierung in der Institution Jobcenter oder Arbeitsagentur verankert sein?

Diskriminierung, ob strukturell oder individuell, ist in unserer Gesellschaft und damit auf dem Arbeitsmarkt etwas Alltägliches, kann überall vorkommen und muss nicht absichtsvoll geschehen.

Die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Auftrag gegebene Studie, die Wirkungen des Sozialgesetzbuches II für Personen mit Migrationshintergrund erforscht hat²⁹, bescheinigt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Arbeitsverwaltung eine hohe Sensibilität bei Diskriminierungsvorwürfen seitens Kundinnen und Kunden und eine starke Orientierung am Grundsatz der Gleichbehandlung. „Dies schließt freilich nicht aus, dass eine prozedural gleiche Behandlung unter ungleichen Voraussetzungen zur Benachteiligung, also zur institutionellen Diskriminierung führt.“³⁰ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung kennen häufig aus ihrer alltäglichen Praxis die spezifischen Themen und Bedarfe der Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund. Institutionelle Abläufe, die Ausschlüsse produzieren, sind für sie dagegen weniger sichtbar, schwerer zu fassen und abzubauen. So sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung häufig mit migrationspezifischen Herausforderungen konfrontiert, wo sie den Rückhalt und die institutionellen Vorgaben einer Institution brauchen, wie zum Beispiel im Arbeitgeberservice, wo Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich oft im Spannungsverhältnis unterschiedlicher Anforderungen befinden, z.B. einerseits die Un-

27 vgl. Heinrich-Böll-Stiftung 2010: Positive Maßnahmen. Von Antidiskriminierung zu Diversity: 8,14,32. (letzter Zugriff 21.03.2013)
28 Vgl. Weiß 2010: 31.

29 Konsortium „Wirkungen des SGB II auf Personen mit Migrationshintergrund“, Projekt Ila – 04/06, Abschlussbericht 2010 (letzter Zugriff am 21.03.2013)
30 Knuth/ Brüssig 2011: 2 (letzter Zugriff am 23.01.2011)



ternehmen nicht zu verlieren und andererseits sie auf die Vorgaben des AGG hinzuweisen. Um Diskriminierung zu erkennen, zu vermeiden und abzubauen ist eine individuelle Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein erster wichtiger Schritt. Wir sprechen uns darüber hinaus für eine umfassende Auseinandersetzung mit diesem Thema aus, die dazu beiträgt, es zu enttabuisieren, eine Öffnung der Institution zu ermöglichen sowie einen professionellen Umgang mit Diskriminierung zu entwickeln. Dafür sind zusätzliche Orte und institutionelle Instrumente notwendig. Es folgen Vorschläge, die wir aus unserer Sicht für geeignet halten, die beschriebene Entwicklung anzuregen:

Die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)/ Integrationsbeauftragte in Grundsicherungsstellen

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming innerhalb der Arbeitsverwaltung ist die zentrale Aufgabe der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt. Beauftragte für Migrationsangelegenheiten sensibilisieren und informieren die Jobcenter und Agenturen für Bedarfe und Themen von Migrantinnen und Migranten. Beide Beauftragten arbeiten mit dem Ziel, bestehende Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt abzubauen. Sie haben somit eine Scharnierfunktion innerhalb der Institution, denn sie unterstützen und informieren von Benachteiligung Betroffene einerseits und beraten die Geschäftsleitung andererseits.

Somit haben die Beauftragten das Mandat auch im Sinne der Kundinnen und Kunden das Personal für das Thema Diskriminierung, und insbesondere für Mehrfachdiskriminierung, zu sensibilisieren. Sie kennen Modelle und Instrumente der Gleichstellung und können ihre Übertragbarkeit auf die Verbesserung des Arbeitsmarktzugangs von Menschen mit Migrationshintergrund überprüfen.

Thema für Teamleiterinnen und Teamleiter

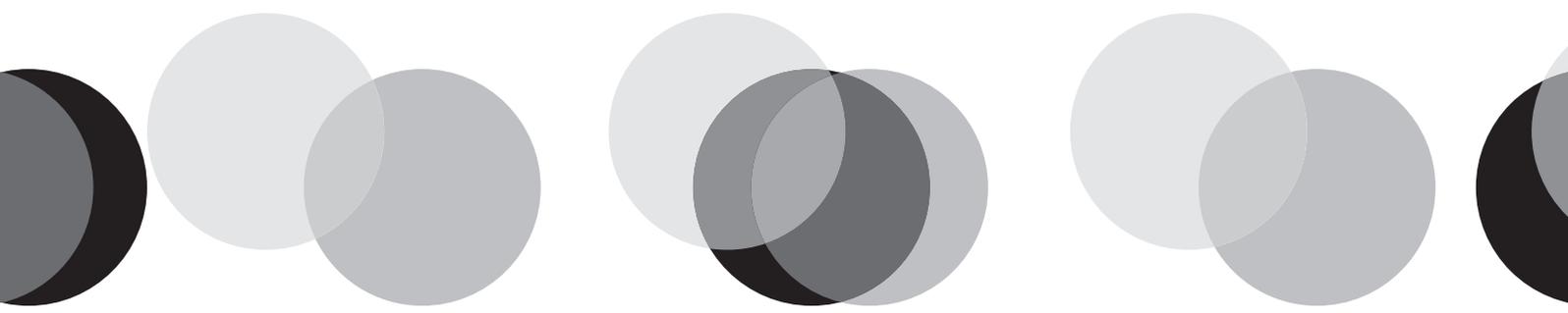
Hier können Erfahrungen mit der Umsetzung des AGG und potentiell konfliktträchtige und vielschichtige Beratungssituationen besprochen werden. Auch können an dieser Stelle Erfahrungen in der Vermittlung von Menschen gebündelt werden, die einer potentiell diskriminierungsanfälligen Gruppe angehören. Es würde sich damit eine Möglichkeit eröffnen, institutionelle Regelungen und Praktiken auf mögliche diskriminierende Effekte zu analysieren.

Gemeinsame Runde Tische oder Qualitätszirkel

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Träger, die Qualifizierungs-, Bildungs- und Beratungsangebote für Menschen mit Migrationshintergrund bereit halten, kennen sowohl das (Aus-)Bildungssystem und den Arbeitsmarkt als auch spezifische Bedarfe und Erfahrungen von Migrantinnen und Migranten beim Zugang zum Arbeitsmarkt. Gemeinsame Runde Tische und Qualitätszirkel ermöglichen, das migrationspezifische Know how und beraterische Handeln der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung und der freien Träger gemeinsam zu reflektieren. Im fachlichen Austausch mit den Jobcentern und Arbeitsagenturen können Modelle der Zusammenarbeit entwickelt und erprobt werden, die unterschiedliche Schwerpunktsetzungen beider Institutionen berücksichtigen und im Sinne eines verbesserten Zugang von Personen mit Migrationshintergrund zu Qualifizierung und Arbeit umsetzen³¹.

Eine solche Zusammenarbeit ist aus unserer Sicht auch im Rahmen der Trägerversammlung vorstellbar.

.....
31 gl. Kumulus-Plus (Hrsg.), 2010

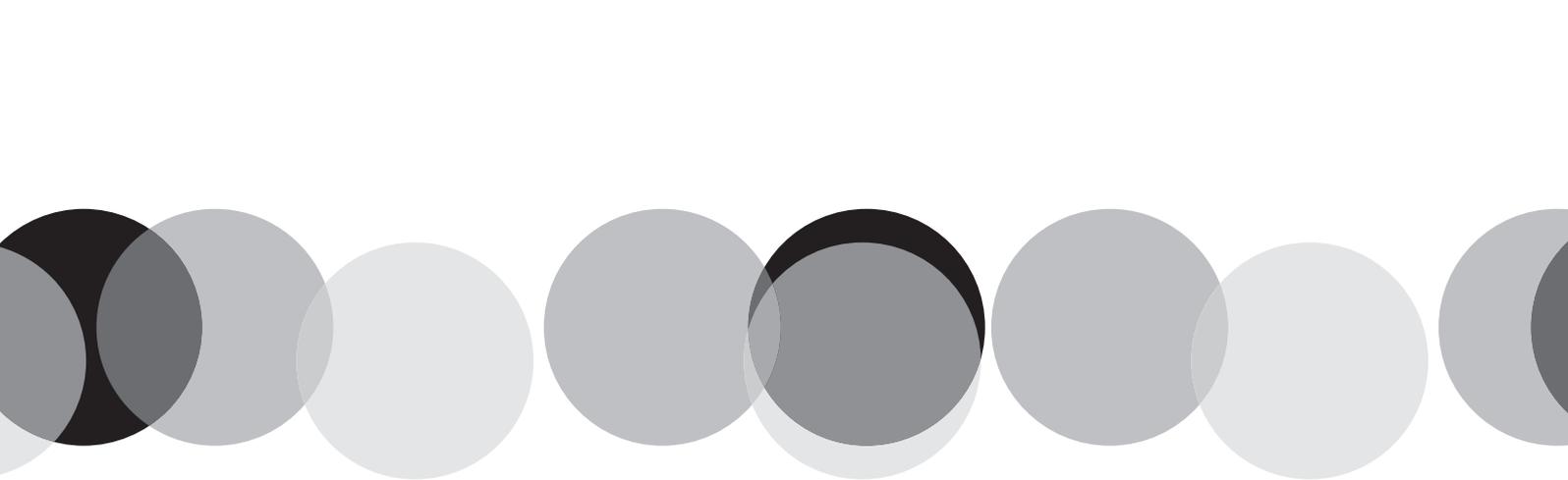


Trägerversammlung

Die Trägerversammlung hat laut § 44c SGB III unter anderem zur Aufgabe, die Ordnung in der Dienststelle und das Verhalten der Beschäftigten zu regeln (vgl. Abs. 5). In diesem Sinne können in diesem Gremium diskriminierungsrelevante Aspekte, wie z.B. abwertender und geringschätzender Umgang mit Kundinnen und Kunden, thematisiert werden. Durch den fachlichen Austausch der Mitglieder der Trägerversammlung können Maßnahmen im institutionellen Gefüge der Arbeitsverwaltung (wie z.B. oben beschriebene positive Maßnahmen) entwickelt und beschlossen werden.

Kundenreaktionsmanagement

An dieser Stelle ist eine Auswertung der Beschwerden der Kundinnen und Kunden im Hinblick auf Diskriminierung zu empfehlen. So können spezielle, diskriminierungsanfällige, Themenbereiche sichtbar werden, d. h. Konstellationen, die insbesondere für Personen mit Migrationshintergrund konfliktträchtig sind oder eine strukturelle Hürde darstellen. Um die vorgeschlagene, auf Diskriminierungserfahrungen spezialisierte Auswertung durchführen zu können, sollten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kundenreaktionsmanagements für Diskriminierungserfahrungen, Formen und Wirkungsweisen von Diskriminierung sensibilisiert und in der Anwendung des Antidiskriminierungsrechts fortgebildet sein.



Übersicht erwähnter Gerichtsurteile

Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 11.7.2006 – C-13/05, NZA 2006, 839:

Eine Person, der von ihrem Arbeitgeber ausschließlich wegen Krankheit gekündigt worden ist, wird nicht von dem zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen einer Behinderung geschaffenen allgemeinen Rahmen (Richtlinie 2000/78/EG) erfasst. Krankheit als solche kann nicht als ein weiterer Grund neben denen angesehen werden, derentwegen Personen zu diskriminieren nach der Richtlinie 2000/78/EG verboten ist.

Arbeitsgericht Hamburg, Urteil vom 4.12.2007 – 20 CA 105/07:

Der Ausschluss einer muslimischen Bewerberin aus dem Auswahlverfahren um die Besetzung einer von einer Einrichtung des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland ausgeschriebenen Stelle einer Sozialpädagogin für ein aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds sowie des Bundes finanziertes Projekt zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten wegen Nichtzugehörigkeit zur christlichen Religion verstößt in unzulässiger Weise gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 AGG und begründet einen Anspruch auf eine angemessene Entschädigung gemäß § 15 AGG. Die Voraussetzungen für eine zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion im Hinblick auf das Selbstbestimmungsrecht der evangelischen Kirche oder auf eine nach der Art der Tätigkeit gerechtfertigte berufliche Anforderung im Sinne von § 9 AGG sind in einem solchen Fall nicht gegeben.

Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 11.2.2009 – 55 Ca 16952/08, NZA-RR 2010:

Erhält eine Bewerberin auf einen ausgeschriebenen Arbeitsplatz frühzeitig eine Absage, weil sie „keine deutsche Muttersprachlerin“ sei, gilt das als Indiz für eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft der Bewerberin. Dies gilt auch dann, wenn perfekte Deutschkenntnisse in Wort und Schrift zwingende Voraussetzung für die Besetzung der Stelle sind.

Arbeitsgericht Hamburg, Urteil vom 26.1.2010 – 25 Ca 282/09:

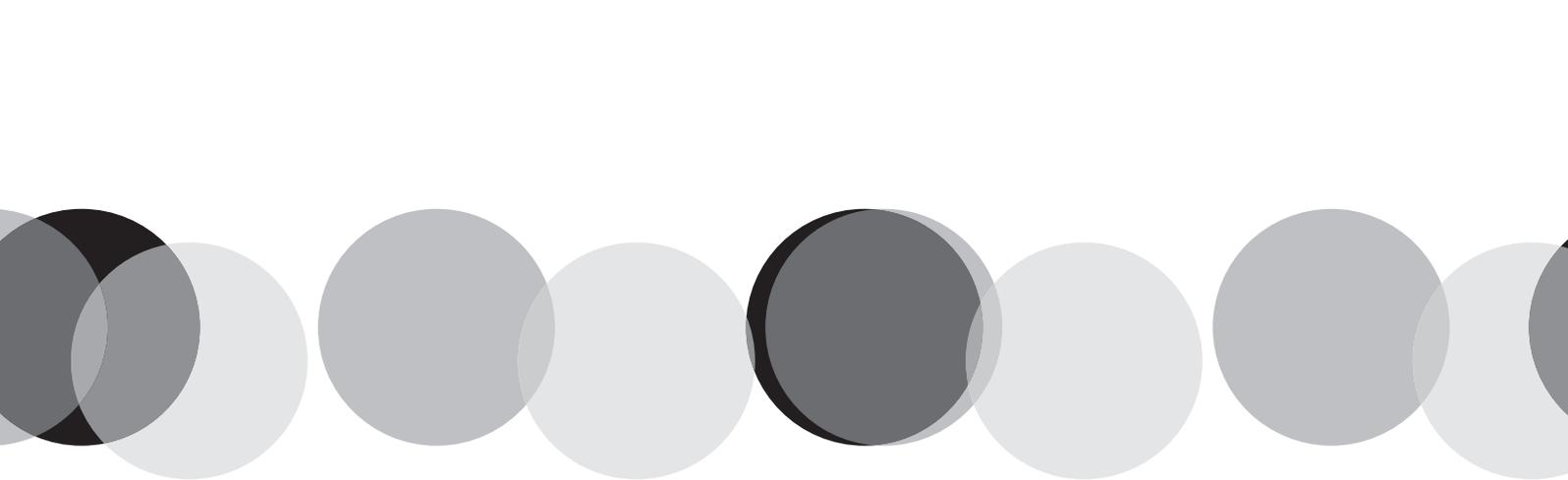
Ein Auswahlverfahren, das ein kurzes Telefonat mit Bewerberinnen und Bewerbern für eine Tätigkeit als Postzusteller vorsieht, kann Bewerberinnen und Bewerber, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, wegen ihrer ethnischen Herkunft indirekt/mittelbar benachteiligen.

Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 26.9.2007 – 14 Ca 10356/07:

Die Nichtberücksichtigung eines ausländischen Stellenbewerbers bzw. eines Bewerbers mit Migrationshintergrund wegen mangelnder Kenntnisse der deutschen Sprache ist für sich genommen keine Diskriminierung wegen ethnischer Herkunft. Es besteht daher kein Anspruch auf Entschädigung.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 28.1.2010 – 2 AZR 764/08:

Eine indirekte/mittelbare Diskriminierung liegt im Sinne des § 3 Abs. 2 AGG nicht vor, wenn die unterschiedliche Behandlung durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Verlangt ein Arbeitgeber von seinen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Kenntnisse der deutschen Schriftsprache, damit sie schriftliche Arbeitsanweisungen verstehen und die betrieblichen Angaben so gut wie möglich erledigen können, so verfolgt er ein sachlich gerechtfertigtes Ziel.



**Bundesarbeitsgericht,
Urteil vom 22.6.2011 –
8 AZR 48/10:**

Die Aufforderung des Arbeitnehmers durch einen Arbeitgeber, an einem Deutschkurs teilzunehmen, um arbeitsnotwendige Sprachkenntnisse für eine Tätigkeit zu erwerben, die zulässig angeordnet worden war, stellt keinen Verstoß gegen das AGG dar. Das gilt auch dann, wenn der Deutschkurs vertrags- und tarifvertragspflichtig außerhalb der Arbeitszeit und auf eigene Kosten des Arbeitnehmers absolviert werden soll.

**Landesarbeitsgericht Düsseldorf,
Urteil vom 12.11.2008 –
12 SA 1103/08:**

Weist der öffentliche Arbeitgeber in einer ansonsten geschlechtsneutral gehaltenen Ausschreibung darauf hin, dass „ein besonderes Interesse an Bewerbungen von Frauen bestehe“, werden hierdurch männliche Stellenbewerber nicht im Sinne des AGG unzulässig benachteiligt, wenn in der für die Stelle maßgeblichen Vergleichsgruppe Frauen unterrepräsentiert sind.

**Bundesarbeitsgericht,
Urteil vom 19.8.2010 –
8 AZR 466/09:**

Die unmittelbare Benachteiligung wegen eines vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verpönten Merkmals muss in vergleichbarer Situation geschehen. Ist der „Beschäftigte“ erst Bewerber, so muss seine Bewerbung mit der anderer Bewerberinnen und Bewerber vergleichbar sein. Dies ist nach dem vom Arbeitgeber entwickelten Anforderungsprofil zu beurteilen, wenn dieses nach der allgemeinen Verkehrsanschauung plausibel erscheint.

**Arbeitsgericht Berlin,
Urteil vom 28.03.2012 –
55 Ca 2426/12**

Trägt eine muslimische Frau in der Öffentlichkeit ein Kopftuch, ist dies als Teil ihres religiösen Bekenntnisses und als Akt der Religionsausübung anzuerkennen.

Wird eine Bewerberin bereits vor dem Abschluss des Bewerbungsverfahrens aus dem Kreis der in Betracht zu ziehen den Bewerberinnen ausgeschlossen, weil sie auf Nachfrage des potentiellen Arbeitgebers angibt, das Kopftuch auch während der Arbeitszeit nicht ablegen zu wollen, wird die Bewerberin wegen ihrer muslimischen Religionszugehörigkeit diskriminiert. Eine Privilegierung des potentiellen Arbeitgebers durch den Bezug auf die Neutralität seiner Praxis kommt nicht in Betracht, weil eine Zahnarztpraxis keine Einrichtung einer Religionsgemeinschaft ist.

**Bundesverwaltungsgericht,
Urteil vom 26.06.2008 –
2 C 22/07**

Einer Referendarin, die sich aus religiösen Gründen verpflichtet sieht, auch beim Unterrichten ein Kopftuch zu tragen, kann der Zugang zur Lehrerausbildung im öffentlichen Schulwesen nicht allein deshalb verweigert werden, um einer abstrakten Gefährdung des religiös-weltanschaulichen Schulfriedens vorzubeugen.

**Bundesarbeitsgericht,
Urteil vom 20.3.2012 –
9 AZR 529/10**

Die Ungleichbehandlung jüngerer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die in den Tarifverträgen geltenden Urlaubsregelungen ist nicht gerechtfertigt. Bei ihr handelt es sich nicht um eine nach § 8 AGG zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen. Die Urlaubsstaffel des §26 Abs.1 Satz 2 TVöD knüpft nicht an die Art der auszuübenden Tätigkeit oder die Bedingungen ihrer Ausübung an. Sie stellt nicht auf die Art der auszuübenden Tätigkeit ab und beansprucht damit Geltung für alle dem TVöD unterfallenden Beschäftigten.

Literaturhinweise:

Busch, S. (2007): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.

Die Umsetzung in der Betriebsratspraxis. Frankfurt/Main

Busch, S. (2010): Sprachkenntnisse und mittelbare Diskriminierung.

Erste Entscheidungen. Arbeitsrecht im Betrieb. Heft 6. Köln

Cremer, H. (2010): Ein Grundgesetz ohne „Rasse“.

Vorschlag für eine Änderung von Artikel 3 Grundgesetz.

Policy Paper. Berlin

Däubler, W./Bertzbach, M. (Hg.) (2008):

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: Handkommentar.

2. Auflage. Baden-Baden

Degener, Th. u.a. (2008):

Antidiskriminierungsrecht.

Handbuch für Lehre und Beratungspraxis. Frankfurt/Main

Frings, D. (2008): Diskriminierung durch Behörden und im Bereich des öffentlichen Rechts.

In: Degener, Th. u.a.: Antidiskriminierungsrecht. Handbuch für Lehre und Beratungspraxis. Frankfurt/Main, S. 324-361

Fritzsche, H., Liebscher, D. (2010):

Antidiskriminierungspädagogik.

Konzepte und Methoden für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen. Wiesbaden

Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.) (2010):

Positive Maßnahmen.

Von Antidiskriminierung zu Diversity.

Ein Dossier. Download unter: www.basisudwoege.de, in der Rubrik „Angebote“ und dann unter „Antidiskriminierung“

Klose, A./Merx, A.: Positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile im Sinne des § 5 AGG.

Hg. von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin 2010. Download unter www.basisudwoege.de, in der Rubrik „Angebote“ und dann unter „Antidiskriminierung“

Knuth, M., Brussig, M. (2011):

Zugewanderte und ihre Nachkommen im Hartz IV, MigAZIN- Migration in Germany.

Download unter: www.basisudwoege.de, in der Rubrik „Angebote“ und dann unter „Antidiskriminierung“

Kobes, A., Liebscher, D. (2009): Rechtliche Stellungnahme zur Umsetzung der Europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien im SGB II und III und deren Anwendung in der Praxis mit Blick auf die besondere Situation von Migrantinnen und Migranten.

Herausgegeben von migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln!, basis & woge e.V., Kompetenzzentrum NOBI

Konsortium „Wirkungen des SGB II auf Personen mit Migrationshintergrund“ (2010):

Projekt IIa – 04/06, Abschlussbericht. Download unter: www.basisudwoege.de, in der Rubrik „Angebote“ und dann unter „Antidiskriminierung“

KUMULUS PLUS (2010): Infotage Migration.

Passgenauer Wissenstransfer für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jobcenter. Berlin

Netzwerk IQ (2010): Mit Recht zu Qualifizierung und Arbeit.

Handlungsempfehlungen zum Abbau von Diskriminierung von Migrantinnen und Migranten beim Zugang zum Arbeitsmarkt. Düsseldorf

Weiß, B., basis & woge e.V. (Hg.) (2010):

Diskriminierung erkennen und handeln!

Vollständig überarbeitete Neuauflage des Handbuchs für Beratungsstellen und MigrantInnenorganisationen auf der Grundlage des AGG. Hamburg

