

Inhalt

1	Ziele der Untersuchung	11
1.1	Auftrag und Fragestellungen	11
1.2	Zum Gegenstand der Untersuchung: die Organisation der öffentlichen Arbeitsvermittlung	12
1.3	Vorgehen in der Untersuchung	13
1.4	Reichweite und Belastbarkeit der Ergebnisse	15
2	Konzept von Diskriminierung und Konsequenzen für die Analyse	17
2.1	Einleitung	17
2.2	Diskriminierung und allgemeiner Gleichheitssatz	17
2.3	Diskriminierung und Menschenwürde	18
2.4	Bildung von Kategorien	19
2.5	Diskriminierungsmechanismen	20
2.6	Die verschiedenen Kategorien	22
2.7	Konsequenzen für die Analyse	25
3	Exploration des Untersuchungsfeldes: Gespräche in Beratungsstellen der Antidiskriminierungsarbeit und Expertenworkshops	26
3.1	Einleitung	26
3.2	Gespräche mit Expert_innen in Antidiskriminierungsberatungsstellen	26
3.3	Expertenworkshops	29
3.4	Schnittstellen der öffentlichen Arbeitsvermittlung als Diskriminierungsrisiko: das Beispiel von gesundheitlich beeinträchtigten Arbeitsuchenden	35
3.4.1	Einleitung	35
3.4.2	Allgemeine vs. spezifische Instrumente der Arbeitsförderung: das Beispiel des Eingliederungszuschusses für behinderte und schwerbehinderte Menschen	35
3.4.3	Systematische Unterschiede zwischen Kostenträgern in der Beurteilung gesundheitlicher Beeinträchtigungen	36
3.4.4	Divergenzen zwischen Arbeitsagenturen und Rentenversicherung bei der Beurteilung der Leistungsfähigkeit	37
3.4.5	Interne Schnittstellen (I): Ruhen der Aktivierung für die Dauer der sozialmedizinischen Begutachtung der Leistungsfähigkeit	38
3.4.6	Interne Schnittstellen (II): die Kooperation des Ärztlichen Dienstes der BA mit den Integrationsfachkräften	38
3.5	Fazit aus der Exploration: konvergente und divergente Einschätzungen zu Diskriminierungsrisiken	39
4.	Literaturanalyse über Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung	41
4.1	Fragestellungen und Vorgehen	41
4.1.1	Fragestellungen der Literaturanalyse	41
4.1.2	Das Vorgehen bei der Quellensammlung	42
4.1.3	Zur Entwicklung des Forschungsstandes	43
4.2	Arbeitsvermittlungsorganisationen als Strukturgeber von Ungleichheit: drei klassische Studien über Diskriminierungsrisiken durch Sozialbehörden	44
4.2.1	Einleitung	44
4.2.2	Peter M. Blau: The Dynamics of Bureaucracy (1955)	44

4.2.3	Yehekel Hasenfeld: Human Service Organizations (1983)	45
4.2.4	Michael C. Lipsky: Street-Level Bureaucracy. Dilemmas of the Individual in Public Services (1980)	48
4.2.5	Fazit: Diskriminierungsrisiken durch die Arbeitsverwaltung – ein klassisches Forschungsthema	50
4.3	Diskriminierungsrisiken in der Arbeitsvermittlung im Lichte der sozialwissenschaftlichen Forschung	51
4.3.1	Erfahrungen von Arbeitslosigkeit und Ausgrenzung: die Perspektive von Betroffenen	51
4.3.2	Arbeitsbedingungen und Arbeitsabläufe in der Arbeitsvermittlung	62
4.3.3	Diskriminierungsrisiken in ausgewählten Prozessen	71
4.4	Fazit: Diskriminierung bislang kaum explizit untersucht	95
4.4.1	Konvergente und divergente Befunde zu Diskriminierungsrisiken	95
4.4.2	Forschungsbedarf	96
5	Rechtsexpertise: Stand des Diskriminierungsschutzes und Regelungslücken	99
5.1	Einleitung	99
5.2	Grundlegende Probleme des Diskriminierungsschutzes in der Arbeitsverwaltung	100
5.2.1	Die Einordnung der Leistungen der öffentlichen Arbeitsmarktintegration im deutschen Sozialsystem	100
5.2.2	Die Zielsetzungen der Arbeitsverwaltung	101
5.2.3	Das Mehrebenensystem zwischen Bundesrecht, Verfassungsrecht, Recht der Europäischen Union, Rechtssetzungen des Europarats und den UN-Konventionen	102
5.2.4	Die sozialrechtlichen Diskriminierungsverbote	103
5.2.5	Verfassungsrechtliche Maßstäbe der Gleichheit und Teilhabe für die öffentliche Sozialverwaltung	105
5.2.6	Einwirkungen des Rechts der Europäischen Union	109
5.2.7	Einwirkungen des Rechts des Europarats	112
5.2.8	Einwirkungen der UN-Konventionen	114
5.2.9	Zusammenfassung der Diskriminierungsverbote	116
5.3	Umsetzung des Diskriminierungsschutzes im nationalen Recht	120
5.3.1	Diskriminierungsschutz und allgemeine Risiken – unabhängig von den einzelnen Kategorien	120
5.3.2	Spezieller Diskriminierungsschutz in Hinblick auf die Dimension des Rassismus, der ethnischen Herkunft sowie der Religion	138
5.3.3	Spezieller Diskriminierungsschutz in Hinblick auf die Dimension des Geschlechts und der sexuellen Identität	149
5.3.4	Spezieller Diskriminierungsschutz in Hinblick auf die Dimension der Behinderung	159
5.3.5	Spezieller Diskriminierungsschutz in Hinblick auf die Dimension des Alters	172
5.3.6	Spezieller Diskriminierungsschutz in Hinblick auf die Kategorie der sozialen Herkunft	178
5.4	Diversity-wirksame gesetzliche Regelungen	183
5.4.1	Prävention und Beschwerdemanagement	183
5.4.2	Personalpolitische Vorgaben und Anweisungen	184
5.5	Zusammenfassung der Ergebnisse der Rechtsexpertise	185
6	Diskriminierungsrisiken und Diskriminierungsschutz mit Kennzahlen: das Beispiel der Zielvereinbarungen im SGB II	187
6.1	Fragestellungen und Quellen	187
6.2	Zielvereinbarungen zwischen BMAS und Bundesagentur für Arbeit	188
6.3	Zielvereinbarungen zwischen BMAS und Bundesländern	197
6.4	Fazit: Abbau von Diskriminierungsrisiken in Zielvereinbarungen	203

7	Diskriminierungsrisiken und Diskriminierungsschutz in Weisungen: ausgewählte Dokumente	205
7.1	Einleitung: zum Stellenwert der Dokumentenanalyse	205
7.2	Die Leitfragen der Dokumentenanalyse	206
7.3	Analyse eines Programmpapiers: das Beispiel Fachkräftemangel	207
7.3.1	Ziel und Inhalt	207
7.3.2	Detailanalyse: Arbeitsmarkttransparenz erhöhen	209
7.3.3	Detailanalyse: Erwerbsbeteiligung von Älteren erhöhen	210
7.3.4	Fazit: Diskriminierungsrisiken noch nicht „mitgedacht“	211
7.4	Dokumente zum Diversity-Management in der BA	212
7.4.1	Einleitung	212
7.4.2	Funktion und Inhalt der „Handlungsempfehlung zum Aufbau eines Diversity-Managements in der Bundesverwaltung“	213
7.4.3	Kritische Bewertung	215
7.4.4	Fazit: Bundesagentur ist ein Vorreiter im Diversity-Management	216
7.5	Analyse eines Fachkonzepts: das Beispiel Arbeitsvermittlung	216
7.5.1	Funktion und Inhalt des Fachkonzepts	216
7.5.2	Elemente der Prävention von Diskriminierung	219
7.5.3	Diskriminierungsrisiken	220
7.5.4	Fazit: Diskriminierungsrisiken durch fehlende Individualisierung	222
7.6	Analyse von Dienstanweisungen: gewaltbetroffene Frauen	223
7.6.1	Inhalt und Ziel	223
7.6.2	Elemente zur Prävention von Diskriminierung	223
7.6.3	Fazit: ein Positivbeispiel zum Umgang mit Diskriminierungsrisiken	226
7.7	Eine kurze vergleichende Auswertung: latente Diskriminierungsrisiken und differenzierter Diskriminierungsschutz	226
8	Fallstudien in Arbeitsagenturen und Jobcentern	229
8.1	Fragestellungen und Vorgehen	229
8.2	Praktiken mit Diskriminierungsrisiken	231
8.2.1	Kennzahlensteuerung	231
8.2.2	Kundensegmentierung	237
8.2.3	Diskriminierungsrisiken im eigentlichen Vermittlungshandeln	240
8.2.4	Ausgabe von Bildungsgutscheinen/Zuweisung in vermittlungsfördernde Maßnahmen	245
8.3	Vorkehrungen und Maßnahmen des Diskriminierungsschutzes	250
8.3.1	Organisatorische Vorkehrungen	250
8.3.2	Diskriminierungsschutz als Gegenstand von Fortbildung, Teambesprechungen, Supervision, Coaching	255
8.3.3	Kundenrechte als Mittel des Schutzes vor individueller Diskriminierung: Beschwerden und Widersprüche	258
8.3.4	Die Rolle der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt	265
8.3.5	Diversity-Management und Diskriminierungsschutz	270
8.4	Fazit zu den Ergebnissen der Kurzfallstudien	275

9 Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen	278
9.1 Zusammenfassung und Hauptergebnisse: zentrale Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung	278
9.1.1 Ziel und Vorgehen der Studie	278
9.1.2 Diskriminierungsschutz, Diversity und gute Praxis	279
9.1.3 Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung	280
9.2 Handlungsempfehlungen	286
9.2.1 Stellung im Verfahren verbessern und Partizipation stärken	286
9.2.2 Transparenz der Entscheidungen verbessern	288
9.2.3 Professionalisierung der Mitarbeiter_innen erhöhen	289
9.2.4 Kennzahlensteuerung weiterentwickeln und sorgfältig überwachen	291
9.2.5 Zusammenarbeit an Schnittstellen verbessern	292
9.2.6 Vermeidung von Ausgrenzung wegen eines Diskriminierungskriteriums	294
9.2.7 Rechtsschutz gegen Diskriminierung stärken	297
9.2.8 Der Herausbildung stereotyper Arbeitsmarktsegmente gegensteuern	299
9.2.9 Möglichen Arbeitgeberdiskriminierungen entgegenwirken	300
9.2.10 Durch Forschung das Wissen um Diskriminierungsrisiken und die Möglichkeiten eines wirksamen Diskriminierungsschutzes weiterentwickeln	302
Literaturverzeichnis	303
Abkürzungsverzeichnis	335
Glossar	339