

Vielfaltspolitik der deutschen Verwaltung am Beispiel der Jobcenter: Ein Realitätscheck

Dr. Nora Ratzmann

Berlin, 22.03.2021



Kontext

- Gruppe der Grundleistungsempfänger, und deren Lebenslagen **vielfältiger** geworden
- Deutsche Jobcenter darauf nicht eingerichtet – Diskriminierungserfahrungen ausländischer Klienten im Kontakt mit der deutschen Verwaltung
- Leistungsrechte **nicht** im Einklang mit tatsächlichen Zugang - **Verdeckte Diskriminierung**
- Fallstudie am Beispiel von EU-Bürgern mit ausländischer Staatsbürgerschaft
- 120 qualitative Interviews in Arbeitsverwaltung, Beratung/Wohlfahrt und mit EU-Bürgern

Erfahrungen in deutschen Jobcentern



- Abhängig von:
 - Wissen über Rechte und Verfahren
 - Sprachliche und kulturelle Übersetzungsprozesse
 - Zugang zu Brückenbauern und deren institutionelle Verankerung
 - Erwartungshaltungen
- Diskriminierungserfahrungen, je nach Bildungshintergrund / Wissenstand / Nationalität
 - Osteuropa-Effekte

Ursprünge der potentiellen Diskriminierungserfahrungen



- In Praxis oft Leistungsverwehrung
 - Ungleichbehandlung durch Ermessensausübung
- Teils strukturell: Institutionelle Benachteiligung komplexer Fälle (Zahlendruck)
- Verschärfung durch negatives Menschenbild
 - Moralisierende Haltung in Bezug auf Verantwortlichkeit (soziale Hängematte; Sozialtourismus und Kriminalität)
- Kultureller Rassismus
 - Gruppenzuschreibungen bestimmten Verhaltens

Entstehung von Bias



- Wechselwirkungen zwischen institutionellen Rahmenbedingungen und individuellen Einstellungen
- Zeitdruck und Alltagsrassismus
- Diskriminierenden Einstellungen gegenüber Unionsbürger/Innen in geringfügiger Beschäftigung
- Beispiel Interne Arbeitshilfe der BA „Bekämpfung von bandenmäßigem Leistungsmissbrauch im spezifischen Zusammenhang mit der EU-Freizügigkeit“
 - Gruppenbezogene Verallgemeinerung und Moralisierung
 - Signalwirkung: Wortwahl schürt Misstrauen

Zwischen Anspruch und Wirklichkeit



- Anspruch der individualisierten Betreuung und Beratung
- Zahlendruck in der Praxis
- Interne Diversitätsstrategie seit 2007, um auf neue Kundengruppen zu reagieren
 - Stärkung interkultureller Kompetenz
 - Vielfältigere Mitarbeiterschaft
 - Berücksichtigung intersektionaler Benachteiligungen
 - Schaffung von Migrationsbeauftragten (Spracherwerb, Qualifikationsanerkennung, Leistungsrecht)
- Implementationsdefizite
- Erneuter Impuls 2015 mit Zuwanderung Geflüchteter
 - Experimentierraum (zB informelle Kompetenzerfassung)

Vielfältige Mitarbeiterschaft



- Idee der kulturellen Brückenbauer
- Häufig viele Nationalitäten vertreten (Berlin: mehr als 70 Nationen)
- Allerdings Führungsetagen weiß und deutsch
- Migrationshintergrund gleichgesetzt mit interkultureller Kompetenz
- Wissen der Mitarbeiter*Innen unzureichend genutzt (top-down Management Struktur)

Sonderteams für bestimmte Gruppen



- Beispiel Aktivteams
 - Eingliederung arbeitsmarktferner ‚Kunden‘
 - Engmaschige Betreuung und Beratung (mehr Zeit für den einzelnen Fall; größeres Budget, bessere Verzahnung mit AGs, begleitendes Coaching)
 - Spezielle Ausbildung und weniger Auslagerung von Maßnahmen
 - Qualität statt Quantität (geringer Betreuungsschlüssel)
- Für Geflüchtete Sondersprechstunden
 - Spezielle Dolmetscherdienste
- Für EU-Bürger*Innen keine gesonderte Betreuung

Migrationsbeauftragte als Fürsprecher?



- Posten mehrheitlich eingerichtet
- Teils jedoch teils unzureichend interkulturell qualifiziert
- Enges Verständnis des Mandates:
 - Beratung zu Sprachkursen
 - Migrationshintergrund als Defizit aufgefasst
 - Weniger Fokus auf Interessensvertretung, Mediation und Netzwerkarbeit (unzureichende Kenntnisse der Bedürfnisse)
- Rolle der institutionellen Aufhängung (Offenheit der Geschäftsführung)

Nachhaltigkeit interkultureller Schulungen



- Quantität statt Qualität – unzureichende strukturelle Verankerung
- Eintägige Schulung als Impulsgeber
- Wenig Zeit für Nachbereitung und Umsetzung im Arbeitsalltag
- Fokus auf Arbeitsvermittlern
- Oft freiwillig (Bias in Auswahl der Schulenden)
- Weiterhin Stereotypen und Verallgemeinerungen
- Frage nach „Rezepten/Schema F“
- Veränderung von Denkweisen braucht Zeit!

- Feigenblattpolitik? Papiertiger?
 - Handlungsunsicherheiten
- Widerstände im System
 - Nicht als Priorität empfunden (Fürsprecher?)
 - Kurzzeitperspektive: senkt Effizienz
- Spiegel der Einstellungen in der Bevölkerung (weiterhin statistische, kulturalisierende Einstellungen)
- Lösungsansatz: Zeit für die kundengerechte Arbeit
 - Kundenbetreuung und Kontaktzeit
 - Performance-Evaluationen
 - Raum für Reflexion, Supervision and Austausch/Fallbesprechungen
 - Wertschätzende Arbeitskultur

Danke für die Aufmerksamkeit 😊



- Rückfragen?
- Kommentare?
- Feedback?

- Diskussionsanregung:
 - „Für eine erfolgreiche IKÖ muss sich der gesamte politische Diskurs zu Migranten/EU-Bürger*Innen wandeln“