

Antidiskriminierungs- beratung in Kommunen

Wege zu stärkerem Diskriminierungsschutz

adfs

anti
diskriminierungs
forum saar

NICHTDISKRIMINIERUNG

! DEIN RECHT !

Inhaltsübersicht

Einleitung: Warum eine verlässliche Antidiskriminierungsberatung unverzichtbar ist	4
Erprobte Praxis der Antidiskriminierungsberatung in Kommunen	6
Rolle der Verwaltungen	8
Achtung der Grundrechte	8
Erst- und Verweisberatung bei Diskriminierungsverdacht	10
Netzwerkarbeit- und Themensetzung	12
Die Kommune als Arbeitgeberin	12
FAQ	14
Was bedeutet Diskriminierung im rechtlichen Sinn?	14
Welche Diskriminierungsverbote und Schutzvorschriften sind für Verwaltungen relevant und welche Rechte haben Betroffene?	15
Welche Beratungsstellen gibt es, die bei Diskriminierung qualifiziert beraten?	18
Nach welchen Standards beraten qualifizierte Beratungsstellen?	19
Was ist das Beratungsnetzwerk gegen Diskriminierung Saar?	20
Relevante Gesetzestexte	21
Antirassismusrichtlinie (2000/43/EG)	21
Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland	23
Verfassung des Saarlandes (SVerf)	23
Landesgleichstellungsgesetz	24
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	25
Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (SGB IX)	28

Einleitung: Warum eine verlässliche Antidiskriminierungsberatung unverzichtbar ist

Diskriminierung betrifft nicht nur einzelne Menschen, sondern die gesamte Gesellschaft. Sie untergräbt zentrale Werte wie Gleichheit, Gerechtigkeit und demokratische Teilhabe. Wer diskriminiert wird, verliert nicht nur Chancen im Arbeitsleben, in der Bildung oder bei der Wohnungssuche, sondern häufig auch Vertrauen in staatliche Institutionen.

Eine funktionierende Antidiskriminierungsberatung ist daher kein „zusätzliches Angebot“, sondern eine Grundvoraussetzung für Demokratie und Rechtsstaatlichkeit.

Demokratie lebt von der gleichberechtigten Teilhabe aller Menschen. Wenn bestimmte Gruppen beispielsweise aufgrund von Herkunft, rassistischer Zuschreibungen, Geschlecht, Behinderung, Religion, Alter oder sexueller Identität systematisch ausgeschlossen oder benachteiligt werden, werden Grundrechte faktisch entwertet. Erst wenn Menschen ihre Rechte tatsächlich durchsetzen können, erfüllt sich das Versprechen des Rechtsstaates, dass alle vor dem Gesetz gleich sind.

Antidiskriminierungsberatung stellt sicher, dass dieses Versprechen nicht abstrakt bleibt. Sie ermöglicht den Zugang zum Recht auch dort, wo Betroffene ohne Unterstützung ohnmächtig bleiben – etwa gegenüber mächtigen Institutionen, ob im Arbeitsleben oder auf dem Wohnungsmarkt. Darüber hinaus wirkt Beratung präventiv: Sie macht strukturelle Missstände sichtbar, stärkt Vertrauen in Institutionen und verhindert, dass Betroffene sich von einer gelebten Demokratie abwenden.

Für eine demokratische Gesellschaft ist es deshalb nicht ausreichend, Gesetze gegen Diskriminierung zu haben. Entscheidend ist, dass diese Gesetze auch praktisch zur Geltung gebracht werden können. Genau an dieser Stelle erfüllt Antidiskriminierungsberatung eine Schlüsselrolle: Sie übersetzt den Rechtsanspruch in konkrete Handlungsfähigkeit für die Betroffenen. Sie sorgt dafür, dass Rechte nicht nur auf dem Papier existieren, sondern in der Praxis durchgesetzt werden.

**Eine funktionierende
Antidiskriminierungsberatung ist kein
„zusätzliches Angebot“, sondern eine
Grundvoraussetzung für Demokratie
und Rechtsstaatlichkeit.**

Im Saarland, das aufgrund des Fachkräftemangels und der demografischen Entwicklung besonders auf Zuwanderung und gesellschaftliche Integration angewiesen ist, hat eine professionelle Beratungsstruktur zudem eine wichtige wirtschaftliche und standortpolitische Bedeutung.

Für die Verwaltung spielen Beratungsstellen der Antidiskriminierungsberatung und die

Vernetzung mit ihnen eine wesentliche Rolle. Behörden und öffentliche Einrichtungen sind oft erste Anlaufstellen für Bürger*innen. Werden Diskriminierungserfahrungen hier nicht erkannt oder ernst genommen, verstärkt das das Gefühl von Ohnmacht und Ungerechtigkeit. Umgekehrt kann eine qualifizierte Erst- und Verweisberatung Vertrauen schaffen, Konflikte frühzeitig klären und rechtliche Auseinandersetzungen vermeiden.

Erprobte Praxis der Antidiskriminierungsberatung in Kommunen

Die Einbindung von Kommunen beim Aufbau von AD-Beratungsstrukturen spielt eine wesentliche Rolle, vor allem im ländlichen Raum. Die Umsetzung von Antidiskriminierungsberatung kann regional sehr unterschiedlich gestaltet werden. Im von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit geförderten Projekt „Mobile Antidiskriminierungsberatung im Saarland“ wurden zwei verschiedene Ansätze erprobt. In einem Landkreis wurde

das Angebot über die Gleichstellungsstelle beworben. Ratsuchende konnten alle zwei Monate vor Ort eine Beratung wahrnehmen. Dieses Modell bot eine feste Anlaufstelle und klare Strukturen. Durch die Aufnahme des Beratungsangebots in das Programmheft der Gleichstellungsstelle des Landkreises wurde zusätzliche Aufmerksamkeit erzeugt, was zu einem Anstieg der Beratungsanfragen führte. In einem anderen Landkreis wurde das Beratungsangebot verstärkt in den vorhandenen lokalen

Strukturen bekannt gemacht. Organisationen vor Ort wurden für Diskriminierung und das Angebot der Antidiskriminierungsberatung sensibilisiert, die Abläufe der Beratung wurden vorgestellt und Informationsmaterialien wie Flyer verteilt. Ziel war es, eine breitere Sichtbarkeit und niedrigschwellige Zugänge durch eine Verweisberatung der jeweiligen Institutionen für Ratsuchende in ländlichen Regionen zu schaffen. Während das erste Modell auf Verlässlichkeit durch feste Beratungstage setzte, eröffnete das zweite Modell vielfältige Wege über vertraute Strukturen vor Ort. Die Erfahrungen zeigen, dass die Verankerung in den jeweiligen Strukturen durch ein regelmäßiges Beratungsangebot vor Ort wesentlich zur Reichweite der Antidiskriminierungsberatung beigetragen hat. Die Einbindung von Fachkräften mit bestehendem Vertrauensverhältnis zu Betroffenen ist ergänzend zum Beratungsangebot vor Ort als wichtiger Baustein zur nachhaltigen Wirksamkeit des

Diskriminierungsschutzes zu sehen. Dieses Vorgehen reicht allerdings für sich alleine nicht aus, um den Zugang zur Beratung zu stärken. Erforderlich ist zudem eine regelmäßige und wiederkehrende Vernetzungsarbeit der Beratungsstelle mit verschiedenen Institutionen. Beratungsstellen der Antidiskriminierungsberatung fehlen oftmals die Ressourcen für eine regelmäßige und nachhaltige Vernetzungsarbeit.

Fazit: Feste regionale Beratungszeiten bieten eine nachhaltige Möglichkeit, Ratsuchende in ländlichen Regionen zu erreichen. Mitarbeitende der kommunalen Verwaltung werden zudem für den Diskriminierungsschutz sensibilisiert und agieren als Multiplikator*innen in ihre jeweiligen Bereiche. Eine regelmäßige Vernetzung mit Institutionen und Sozialberatungsstellen vor Ort ist als ergänzende Maßnahme zu bewerten, um die Reichweite zu erhöhen und den Zugang zur Beratung zu erleichtern.

Rolle der Verwaltungen

Achtung der Grundrechte

Die Verwaltung ist als staatliche Einrichtung an die Einhaltung der Grundrechte gebunden. Durch staatliches Handeln darf niemand aufgrund geschützter Merkmale diskriminiert werden. Daraus lässt sich die Pflicht ableiten, durch präventive Maßnahmen Diskriminierungen entgegenzuwirken. Werden Menschen durch das Handeln der Verwaltung dennoch benachteiligt, besteht die Pflicht, die Diskriminierung mit geeigneten Mitteln zu beseitigen. Auf die Motivation der handelnden Person, diskriminieren zu wollen oder nicht, kommt es nicht an. Ausschlaggebend ist die benach-

teiligende Wirkung. So sind Menschen auch vor institutioneller und struktureller Diskriminierung geschützt – und nicht nur auf individueller Ebene. Kommunen müssen sicherstellen, dass kommunale Strukturen, Verfahren und Entscheidungen diskriminierungsarm gestaltet werden. Kommunen können auf institutionelle Prozesse Einfluss nehmen und langfristige Veränderungen hin zu einer diskriminierungsarmen Kommune anstoßen. Kommunen tragen damit insbesondere bei der Bekämpfung von institutioneller Diskriminierung eine zentrale Verantwortung.

**Kommunen müssen sicherstellen, dass
kommunale Strukturen, Verfahren und
Entscheidungen diskriminierungsarm
gestaltet werden.**

Erst- und Verweisberatung bei Diskriminierungsverdacht

Wenn Mitarbeitende der Verwaltung von diskriminierenden Tatsachen erfahren, können sie selbst keine vollumfängliche Antidiskriminierungsberatung leisten. Aber sie können – und müssen – eine qualifizierte Erst- und Verweisberatung sicherstellen:

- Erkennen, benennen und angemessen reagieren: Nicht immer wird Diskriminierung direkt benannt. Ratsuchende sprechen häufig von unfairer Behandlung, Ausgrenzung oder Benachteiligung, ohne den Begriff zu verwenden. Hier ist aufmerksames Zuhören entscheidend. Im Gespräch geht es darum anerkennend nachzufragen, die Wahrnehmung der ratsuchenden Person ernst zu nehmen und Diskriminierung als mögliches Thema anzusprechen. Sprechen Sie der Person ihre Wahrnehmung nicht ab („Das war sicher nicht so gemeint“). Das Verhalten von möglichen Diskriminierungsverantwortlichen sollte nicht gerechtfertigt oder bagatellisiert werden. Dadurch wird signalisiert: Das Thema wird ernst genommen und ist besprechbar.
- Orientierung geben: Informationen sammeln, Anliegen klären und auf Handlungsmöglichkeiten hinweisen.

Dazu helfen Fragen wie:

- Was ist passiert – wann, wo und durch wen?
- Welche Unterstützung wünscht sich die betroffene Person?
- Welche Schritte wurden bereits unternommen?

- Weitervermitteln: Die Weitervermittlung an spezialisierte Beratungsstellen kann vom Weitergeben von Kontaktdaten bis hin zur aktiven Terminvereinbarung oder Begleitung reichen. Hinweis: Für rechtliche Schritte nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gilt eine Frist von zwei Monaten ab Kenntnis der Diskriminierung. Daher kann eine zeitnahe Weitervermittlung entscheidend sein.

- Vertraulichkeit wahren: Machen Sie deutlich, dass das Gespräch vertraulich bleibt. Informationen dürfen nur mit Zustimmung der betroffenen Person weitergegeben werden.

So entsteht ein verlässlicher Prozess, in dem Verwaltung und Antidiskriminierungsstellen Hand in Hand arbeiten und sicherstellen, dass Betroffene Unterstützung erhalten, ihre Rechte kennen und wahrnehmen können.

**Das Verhalten von möglichen
Diskriminierungsverantwortlichen
sollte nicht gerechtfertigt oder
bagatellisiert werden.**

Netzwerkarbeit- und Themensetzung

Durch die Vernetzung mit Trägern aus der Antidiskriminierungsarbeit, der Sozialberatung und der Antidiskriminierungsberatung werden diskriminierungsrelevante Lebensbereiche und Problemfelder innerhalb der Kommune sichtbar gemacht. Eine besondere Rolle nehmen dabei Gleichstellungsbeauftragte sowie weitere kommunale Interessenvertretungen, etwa Integrations- oder Behindertenbeauftragte, ein. Sie sind wichtige Schnittstellen zwischen Verwaltung, Zivilgesellschaft und Bürgerschaft und tragen dazu bei, Diskriminierung frühzeitig zu erkennen und Handlungsbedarfe aufzuzeigen.

Von diesem fachlichen Austausch profitieren sowohl die Kommunen als auch ihre Bürger*innen: Auf kommunaler Ebene können gezielt präventive Maßnahmen entwickelt, Kooperationen gestärkt und vorhandene Strukturen weiterentwickelt werden. In gemeinsamen Netzwerken lassen sich zudem Impulse für strukturelle Veränderungen erarbeiten, die die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen in der Kommune fördern und die Verwaltung in ihrer Vorbildfunktion stärken.

Die Kommune als Arbeitgeberin

Als oft größte Arbeitgeberin vor Ort trägt die kommunale Verwaltung eine besondere Verantwortung, Diskriminierung von Beschäftigten vorzubeugen. Beschäftigte sollen unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter oder sexueller Identität gleiche Entwicklungsmöglichkeiten und gleichberechtigte Arbeitsbedingungen vorfinden. Eine diskriminierungsarme Personalpolitik bedeutet, Bewerbungs- und Beförderungsverfahren transparent zu gestalten, Barrieren abzubauen und Beschwerden ernst zu nehmen. Gerade Führungskräfte haben hier eine Vorbildfunktion. Wenn sie sensibel mit

Vielfalt umgehen, schaffen sie ein Arbeitsumfeld, in dem sich alle Beschäftigten sicher, wertgeschätzt und gehört fühlen. Darüber hinaus stärkt eine vielfältige Belegschaft die Handlungsfähigkeit der Verwaltung selbst: Sie spiegelt die gesellschaftliche Realität wider, erhöht das Verständnis für unterschiedliche Lebenslagen und verbessert die Servicequalität für Bürger*innen. Eine diskriminierungsarme Verwaltung ist somit nicht nur rechtliche Pflicht, sondern auch ein Zeichen von Kompetenz, Glaubwürdigkeit und Zukunftsfähigkeit in einer sich ständig wandelnden Gesellschaft.

Eine vielfältige Belegschaft stärkt die Handlungsfähigkeit der Verwaltung selbst: Sie spiegelt die gesellschaftliche Realität wider, erhöht das Verständnis für unterschiedliche Lebenslagen und verbessert die Servicequalität für Bürger*innen.

FAQ

Was bedeutet Diskriminierung im rechtlichen Sinn?

Rechtlich wird Diskriminierung als Benachteiligung aufgrund eines geschützten Merkmals ohne sachliche Rechtfertigung definiert. Diese Definition folgt dem Dreischritt „Benachteiligung – Merkmal – Rechtfertigung“. Dieser Ansatz ermöglicht eine erste rechtliche Einschätzung konkreter Situationen und berücksichtigt sowohl individuelle Erfahrungen als auch gesellschaftliche Machtverhältnisse. Zu den rechtlich geschützten Merkmalen zählen:

- ethnische Herkunft und rassistische Zuschreibungen
- Geschlecht
- Religion oder Weltanschauung
- Behinderung
- Alter
- sexuelle Identität

Diskriminierung kann unmittelbar erfolgen, wenn die Benachteiligung direkt an eines der geschützten Merkmale anknüpft. Sie kann mittelbar erfolgen, wenn die Benachteiligung aus scheinbar neutralen Regelungen resultiert.

Um festzustellen, ob ein Ereignis rechtlich als Diskriminierung einzustufen ist, können Betroffene, Beratende und andere Beteiligte

den genannten Dreischritt heranziehen und sich dabei an folgenden Fragen orientieren:

1. Liegt eine Benachteiligung also eine Schlechterbehandlung vor? Entscheidend für die Benachteiligung ist die Wirkung und nicht die Beweggründe.
2. Erfolgte die Benachteiligung aufgrund eines geschützten Merkmals / mehrerer geschützter Merkmale? Wenn nicht, dann handelt es sich nicht um eine Diskriminierung im rechtlichen Sinne.
3. War die Benachteiligung gerechtfertigt? Nur wenn eine rechtliche Rechtfertigung vorliegt, kann eine Diskriminierung ausgeschlossen werden.

Diskriminierung findet nicht nur dort statt, wo sie im Gesetz ausdrücklich verboten ist. Auch jenseits der rechtlichen Grenzen erleben Menschen Benachteiligungen, die ihr Leben und ihre Chancen beeinflussen. Zum Beispiel wenn Merkmale nicht gesetzlich geschützt sind, wie beispielsweise der „soziale Status“ einer Person. Die Wirkung der Diskriminierung im Alltag bleibt aber dennoch real.

Welche Diskriminierungsverbote und Schutzvorschriften sind für Verwaltungen relevant und welche Rechte haben Betroffene?

Der rechtliche Schutz vor Diskriminierung in Deutschland ist auf verschiedene Gesetze verteilt. Welche Vorschrift greift, hängt davon ab, wo die Diskriminierung stattfindet, wer davon betroffen ist und wer dafür verantwortlich ist. Für die Verwaltung ergeben sich daraus besondere Verpflichtungen, denn sie handelt im Rahmen der Grundrechte, ist Träger von Sozialleistungen und zugleich Arbeitgeberin. Aus diesen drei Funktionen leiten sich zentrale Diskriminierungsverbote ab (keine abschließende Aufzählung).

Das Grundgesetz (GG), Saarländische Landesverfassung (SVerfG)

Artikel 3 des Grundgesetzes garantiert die Gleichbehandlung aller Menschen und verpflichtet den Staat, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern sowie bestehende Benachteiligungen aktiv abzubauen. Niemand darf aufgrund von Geschlecht, Abstammung, rassistischer Zuschreibung, Herkunft, Sprache, Glauben oder politischer Überzeugung benachteiligt oder bevorzugt werden. Ebenso heißt es ausdrücklich: „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

Dieser Schutz gilt umfassend für alle staatlichen Bereiche – also in der Verwaltung, in Bildungseinrichtungen, in der Justiz und im öffentlichen Leben. Auf Landesebene wird dieser Grundsatz durch Artikel 12 der Saarländischen Verfassung ergänzt. Er übernimmt die Gleichheitsrechte des Grundgesetzes und erweitert sie: Im Saarland ist zusätzlich die sexuelle Identität als Merkmal genannt, aufgrund dessen niemand benachteiligt oder bevorzugt werden darf. Auf Landesebene ist beispielsweise auch ein spezifisches Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechts in § 4 Landesgleichstellungsgesetz geregelt.

Beispiel aus der kommunalen Praxis

Ein Beispiel für eine mögliche Diskriminierung auf kommunaler Ebene ist ein sogenanntes Burkini-Verbot in öffentlichen Schwimmbädern. Regelungen zur Badekleidung wirken auf den ersten Blick neutral, benachteiligen jedoch insbesondere muslimische Frauen, die aus religiösen Gründen einen Burkini tragen. Da kommunale Schwimmbäder in der Regel in Trägerschaft der Stadt oder Gemeinde stehen und die Badeordnung von der Verwaltung festgelegt wird, liegt die Verantwortung für solche diskriminierenden Regelungen bei der Kommune.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt seit 2006 umfassend vor Diskriminierung im Arbeitsleben sowie beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen. Es setzt europäische Antidiskriminierungsrichtlinien in nationales Recht um und ist das zentrale Gesetz zum Schutz vor Benachteiligung im privaten und beruflichen Bereich.

Der Schutz im Arbeitsleben erstreckt sich auf alle Phasen des Beschäftigungsverhältnisses – von der Stellenausschreibung und Bewerbung über die Arbeitsbedingungen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Auch Auszubildende und Bewerber*innen fallen unter den Schutzbereich des Gesetzes.

Im Zivilrechtsverkehr (z. B. bei Vermietung, Gastronomie, Freizeit- oder Versicherungsangeboten, Einkauf im Supermarkt) schützt das AGG vor Diskriminierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Betroffene haben das Recht, beispielsweise eine Entschädigung oder Schadensersatz zu verlangen. Ansprüche müssen innerhalb von zwei Monaten nach Kenntnis der Diskriminierung schriftlich gegenüber der verantwortlichen Stelle geltend gemacht werden.

Im Streitfall können die Ansprüche auch gerichtlich eingeklagt werden – dabei sind die Klagefristen zu beachten.

Beratungsstellen unterstützen Betroffene bei der Aufarbeitung des Erlebten, Klärung ihrer Ansprüche, bei der Formulierung von Beschwerden und bei der Durchsetzung von Ansprüchen. Sie handeln dabei nicht als anwaltliche Vertretung.

Diskriminierungsverbote im Sozialrecht

Neben dem AGG enthält auch das Sozialgesetzbuch (SGB) wichtige Diskriminierungsverbote, die besonders für Verwaltungen relevant sind:

- § 33c SGB I: Bei der Inanspruchnahme sozialer Rechte darf niemand aufgrund von rassistischer Zuschreibung, ethnischer Herkunft, oder Behinderung benachteiligt werden.
- § 19a SGB IV: Bei der Inanspruchnahme von Leistungen, die den Zugang zu Berufsberatung, Berufsbildung, beruflicher Weiterbildung, Umschulung und praktischer Berufserfahrung betreffen, darf niemand aufgrund von rassistischer Zuschreibung, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Welt-

anschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität benachteiligt werden.

Diese Regelungen sind für die tägliche Verwaltungspraxis von Leistungsträgern besonders relevant. Sie verpflichten Behörden dazu, Leistungen gleichberechtigt zu gewähren und Entscheidungen frei von Vorurteilen oder stereotypen Zuschreibungen zu treffen. Niemand darf schlechter behandelt werden, weil er oder sie ein bestimmtes Merkmal aufweist.

Damit sind die Diskriminierungsverbote des SGB nicht nur rechtliche Leitplanken, sondern konkrete Handlungsmaßstäbe für diskriminierungsfreie Verwaltungspraxis.

Schutzvorschriften des SGB IX

Für die Verwaltung als Arbeitgeberin gelten besondere Pflichten gegenüber schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten. Die zentralen Grundsätze ergeben sich aus § 164 und § 165 SGB IX:

§ 164 SGB IX

Die Vorschrift regelt unter anderem ein konkretes Benachteiligungsverbot. Die Verwaltung ist zudem verpflichtet, arbeitsplatzbezogene Anpassungen vorzunehmen um eine gleichberechtigte Teilhabe und Beschäftigung sicherzustellen – etwa durch

technische Hilfen, organisatorische Anpassungen oder unterstützende Maßnahmen. Ein Blick in den Gesetzestext lohnt sich, da weitere Pflichten von Arbeitgeber*innen und Rechte von Betroffenen geregelt sind.

§ 165 SGB IX –

Pflichten öffentlicher Arbeitgeber

Öffentliche Arbeitgeber*innen müssen bei der Stellenbesetzung besonders prüfen, ob schwerbehinderte Menschen berücksichtigt werden können. Schwerbehinderte Bewerber*innen sind grundsätzlich zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern sie die fachlichen Voraussetzungen erfüllen und ihre Nichteignung nicht offensichtlich ist.

Diese Vorschriften verpflichten die Verwaltung, Diskriminierung zu verhindern, Teilhabe aktiv zu fördern und interne Verfahren transparent und barrierefrei zu gestalten.

Welche Beratungsstellen gibt es, die bei Diskriminierung qualifiziert beraten?

Im Saarland erhalten Betroffene von Diskriminierung qualifizierte Beratung insbesondere bei zwei Einrichtungen: der Beratungs- und Clearingstelle Antidiskriminierung des Antidiskriminierungsforum Saar e. V. (adfs) sowie der Beratungsstelle der Aidshilfe Saar e. V.

Das adfs berät zu allen Merkmalen, die zu Benachteiligung und Ausgrenzung führen können – unabhängig davon, ob sie in einem bestimmten Gesetz ausdrücklich genannt sind. Die Beratung folgt einem intersektionalen und horizontalen Ansatz, das heißt, sie bezieht Mehrfachdiskriminierungen systematisch mit ein und behandelt alle Formen von Benachteiligung gleichwertig. Dabei werden neben klassischen Diskriminierungsmerkmalen wie Herkunft, Geschlecht oder Behinderung auch Faktoren wie sozialer Status berücksichtigt.

Die Aidshilfe Saar e. V. verfügt über eine besondere Expertise im Bereich von Diskriminierung im Gesundheitswesen von Menschen die mit HIV leben. Aufgrund ihres Schwerpunkts im Kontext Gesundheit

und in der Community-Arbeit besitzt sie vertieftes Wissen über strukturelle Benachteiligungen und Stigmatisierungserfahrungen ihrer Zielgruppe.

Beide Beratungsstellen arbeiten nach den bundesweiten Standards des Antidiskriminierungsverbands Deutschland (advd). Die Mitarbeiter*innen sind speziell fortgebildet und verfügen über umfangreiche Qualifikationen in der rechtlichen, psychosozialen und strukturellen Antidiskriminierungsberatung.

Weitere Informationen zu den Angeboten, Kontaktmöglichkeiten und Öffnungszeiten sind auf den jeweiligen Internetseiten der Beratungsstellen abrufbar.

Antidiskriminierungsforum Saar e. V.
Eisenbahnstraße 58
66117 Saarbrücken
www.adf-saar.de

Aidshilfe Saar e. V.
Nauwieser Str. 19
66111 Saarbrücken
www.aidshilfesaar.de

Nach welchen Standards beraten qualifizierte Beratungsstellen?

Die Standards des Antidiskriminierungsverbands Deutschland (advd) sichern Qualität, Verlässlichkeit und Transparenz in der Beratungspraxis. Sie definieren gemeinsame fachliche Grundsätze und gewährleisten, dass Ratsuchende bundesweit vergleichbare Unterstützung erhalten.

Eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung folgt bestimmten inhaltlichen Grundprinzipien:

- **Parteilichkeit:** Diskriminierungsfälle werden aus der Perspektive der Ratsuchenden und vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Machtverhältnisse betrachtet.
- **Empowerment:** Die Erfahrung von Selbstbestimmung und Selbstermächtigung der Ratsuchenden ist Grundlage und Ziel der Beratungsarbeit.
- **Horizontaler Ansatz:** Die Beratung deckt unterschiedliche Diskriminierungsmerkmale und Diskriminierungserfahrungen ab. Zudem werden Prinzipien für den Beratungsrahmen festgelegt.
- **Vertraulichkeit:** Die Beratungssituation ist ein geschützter Raum für Ratsuchende. Alle Informationen werden vertraulich behandelt.
- **Ratsuchenden- und Auftragsorientierung:** Die Beratung richtet sich stets am Anliegen und das weitere Vorgehen stets am vereinbarten Auftrag der Ratsuchenden aus.
- **Unabhängigkeit:** Die Beratungsarbeit ist an Menschenrechten orientiert und geschieht unabhängig von staatlichen Einrichtungen und Parteien.
- **Niedrigschwelliger Zugang:** Die Beratung ist kostenfrei, zeit- und ortsnah, mehrsprachig, sowie an die individuellen Anforderungen der Ratsuchenden angepasst, um Barrieren zu vermeiden. Anmerkung: In der Praxis kann dieser Standard aufgrund begrenzter finanzieller und personeller Ressourcen nicht immer vollständig umgesetzt werden. In enger Absprache mit den Ratsuchenden werden jedoch gemeinsam geeignete Lösungen gefunden.

Was ist das Beratungsnetzwerk gegen Diskriminierung Saar?

Ergänzend zu den spezialisierten Antidiskriminierungsberatungsstellen gibt es im Saarland zahlreiche Projekte, Organisationen und Initiativen, deren Zielgruppen Menschen sind, die aufgrund bestimmter oder zugeschriebener Merkmale Diskriminierung erfahren. Manche Organisationen arbeiten nicht mit entsprechenden Zielgruppen, bieten aber Bildungsangebote zu diskriminierungsrelevanten Themen an. Diese Stellen bearbeiten in der Regel keine konkreten Diskriminierungsfälle im Sinne der Antidiskriminierungsberatung, leisten aber durch ihre Arbeit einen wichtigen Beitrag zur Unterstützung und Stärkung betroffener Gruppen. Diskriminierung ist in ihren jeweiligen Arbeitsfeldern ein relevantes Querschnittsthema, das in Beratung, Bildungsarbeit und Öffentlichkeitsarbeit mitgedacht wird.

Viele dieser Einrichtungen sind im Beratungsnetzwerk gegen Diskriminierung Saar zusammengeschlossen, das vom Antidiskriminierungsforum Saar (adfs) koordiniert wird. Ziel des Netzwerks ist es, Menschen im Saarland durch Vernetzung und Kooperation einen niedrigschwelligen Zugang zur qualifizierten Antidiskriminierungsberatung zu ermöglichen.

Durch abgestimmte Verweisberatung, gemeinsame Fallbesprechungen und fachlichen Austausch können Anliegen von Ratsuchenden ganzheitlich und qualifiziert bearbeitet werden. Gleichzeitig sensibilisiert das Netzwerk in seinen jeweiligen Arbeitsfeldern für Diskriminierung, stärkt lokale Strukturen und fördert den Wissenstransfer zwischen Fachstellen.

Das Netzwerk profitiert von der fachlichen Vielfalt seiner Mitglieder und trägt so dazu bei, dass Antidiskriminierungsarbeit im Saarland sichtbar, verlässlich und vernetzt bleibt.

Eine Liste der Institutionen im
Beratungsnetzwerk gegen
Diskriminierung Saarland
ist auf www.adf-saar.de verfügbar.



Relevante Gesetzestexte

Antirassismusrichtlinie (2000/43/EG)

Artikel 1

Zweck

Zweck dieser Richtlinie ist die Schaffung eines Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten.

Artikel 2

Der Begriff „Diskriminierung“

(1) Im Sinne dieser Richtlinie bedeutet „Gleichbehandlungsgrundsatz“, daß es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft geben darf.

(2) Im Sinne von Absatz 1

a) liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person aufgrund ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;

b) liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer Rasse oder ethnischen Gruppe angehören, 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) Unerwünschte Verhaltensweisen, die im Zusammenhang mit der Rasse oder der ethnischen Herkunft einer Person stehen und bezwecken oder bewirken, daß die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird, sind Belästigungen, die als Diskriminierung im Sinne von Absatz 1 gelten. In diesem Zusammenhang können die Mitgliedstaaten den Begriff „Belästigung“ im Einklang mit den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten definieren.

(4) Die Anweisung zur Diskriminierung einer Person aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft gilt als Diskriminierung im Sinne von Absatz 1.

Artikel 3

Geltungsbereich

(1) Im Rahmen der auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten gilt diese Richtlinie für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, in bezug auf:

- a) die Bedingungen – einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen – für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg;
- b) den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung;
- c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich Entlassungsbedingungen und Arbeitsentgelt;
- d) die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Innanspruch-

nahme der Leistungen solcher Organisationen;

- e) den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste;
- f) die sozialen Vergünstigungen;
- g) die Bildung;
- h) den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

(2) Diese Richtlinie betrifft nicht unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit und berührt nicht die Vorschriften und Bedingungen für die Einreise von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenlosen Personen in das Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten oder deren Aufenthalt in diesem Hoheitsgebiet sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenlosen Personen ergibt.

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland

Art 1

(1) Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.

(2) Das Deutsche Volk bekennt sich darum zu unverletzlichen und unveräußerlichen Menschenrechten als Grundlage jeder menschlichen Gemeinschaft, des Friedens und der Gerechtigkeit in der Welt.

(3) Die nachfolgenden Grundrechte binden Gesetzgebung, vollziehende Gewalt und Rechtsprechung als unmittelbar geltendes Recht.

Art 3

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Verfassung des Saarlandes (SVerf)

Artikel 12

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Das Land, die Gemeinden und Gemeindeverbände und die sonstigen Träger öffentlicher Gewalt fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen, seiner sexuellen Identität oder aufgrund rassistischer Zuschreibungen benachteiligt oder bevorzugt werden.

(4) Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Landesgleichstellungsgesetz

§ 4 Benachteiligungsverbote

(1) Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts, ihres Familienstandes, der Tatsache, dass sie zusätzlich zum Beruf Familienpflichten wahrnehmen oder in der Vergangenheit wahrgenommen haben, oder aufgrund des Umstands, dass sie aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt oder beurlaubt sind oder waren, nicht benachteiligt werden. Insbesondere dürfen die genannten Umstände weder ihrem beruflichen Fortkommen entgegenstehen, noch bei der Einstellung, einer dienstlichen Beurteilung, der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit oder einer Beförderung nachteilig

berücksichtigt werden. Gleiches gilt für die Tatsache, dass sich die Ausbildung oder die Absolvierung einer Fach- oder Laufbahnprüfung durch eine Schwangerschaft oder die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen verzögert hat.

(2) Eine Benachteiligung liegt auch vor, wenn eine Regelung sich wesentlich seltener vorteilhaft oder wesentlich häufiger nachteilig auf eine einzelne Personengruppe auswirkt als auf andere, ohne dass dies zwingend gerechtfertigt ist. Bestehende Benachteiligungen können durch besondere Förderung ausgeglichen werden.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse 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, Erniedrigungen, 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.

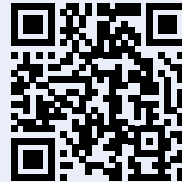
§ 7 Benachteiligungsverbot

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

Das gesamte
Allgemeine
Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
auf www.gesetze-im-internet.de



Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (SGB IX)

§ 1 Selbstbestimmung und Teilhabe am Leben in der Gesellschaft

Menschen mit Behinderungen oder von Behinderung bedrohte Menschen erhalten Leistungen nach diesem Buch und den für die Rehabilitationsträger geltenden Leistungsgesetzen, um ihre Selbstbestimmung und ihre volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern, Benachteiligungen zu vermeiden oder ihnen entgegenzuwirken. Dabei wird den besonderen Bedürfnissen von Frauen und Kindern mit Behinderungen und von Behinderung bedrohter Frauen und Kinder sowie Menschen mit seelischen Behinderungen oder von einer solchen Behinderung bedrohter Menschen Rechnung getragen.

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft

mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung nach Satz 1 liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. Menschen sind von Behinderung bedroht, wenn eine Beeinträchtigung nach Satz 1 zu erwarten ist.

(2) Menschen sind im Sinne des Teils 3 schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 156 rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben.

(3) Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden sollen Menschen mit Behinderungen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, bei denen die übrigen Voraussetzungen des Absatzes 2 vorliegen, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des § 156 nicht erlangen oder nicht behalten können (gleichgestellte behinderte Menschen).

§ 164 Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen

(1) Die Arbeitgeber sind verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können. Sie nehmen frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit auf. Die Bundesagentur für Arbeit oder ein Integrationsfachdienst schlägt den Arbeitgebern geeignete schwerbehinderte Menschen vor. Über die Vermittlungsvorschläge und vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen haben die Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung und die in § 176 genannten Vertretungen unmittelbar nach Eingang zu unterrichten. Bei Bewerbungen schwerbehinderter Richterinnen und Richter wird der Präsidialrat unterrichtet und gehört, soweit dieser an der Ernennung zu beteiligen ist. Bei der Prüfung nach Satz 1 beteiligen die Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Absatz 2 und hören die in § 176 genannten Vertretungen an. Erfüllt der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht nicht und ist die Schwerbehindertenvertretung oder eine in § 176 genannte Vertretung mit der beabsichtigten Entscheidung des Arbeitgebers nicht einverstanden, ist diese unter Darlegung der Gründe mit ihnen zu erörtern. Dabei wird

der betroffene schwerbehinderte Mensch angehört. Alle Beteiligten sind vom Arbeitgeber über die getroffene Entscheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten. Bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnt.

(2) Arbeitgeber dürfen schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Im Einzelnen gelten hierzu die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

(3) Die Arbeitgeber stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass in ihren Betrieben und Dienststellen wenigstens die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung finden kann. Absatz 4 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

(4) Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf

1. Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können,
2. bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens,

3. Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung,
4. behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfelds, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr,
5. Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung. Bei der Durchführung der Maßnahmen nach Satz 1 Nummer 1, 4 und 5 unterstützen die Bundesagentur für Arbeit und die Integrationsämter die Arbeitgeber unter Berücksichtigung der für die Beschäftigung wesentlichen Eigenschaften der schwerbehinderten Menschen. Ein Anspruch nach Satz 1 besteht nicht, soweit seine Erfüllung für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen.

(5) Die Arbeitgeber fördern die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen. Sie werden dabei

von den Integrationsämtern unterstützt. Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist; Absatz 4 Satz 3 gilt entsprechend.

§ 165 Besondere Pflichten der öffentlichen Arbeitgeber

Die Dienststellen der öffentlichen Arbeitgeber melden den Agenturen für Arbeit frühzeitig nach einer erfolglosen Prüfung zur internen Besetzung des Arbeitsplatzes frei werdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze (§ 156). Mit dieser Meldung gilt die Zustimmung zur Veröffentlichung der Stellenangebote als erteilt. Haben schwerbehinderte Menschen sich um einen solchen Arbeitsplatz beworben oder sind sie von der Bundesagentur für Arbeit oder einem von dieser beauftragten Integrationsfachdienst vorgeschlagen worden, werden sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Einer Inklusionsvereinbarung nach § 166 bedarf es nicht, wenn für die Dienststellen dem § 166 entsprechende Regelungen bereits bestehen und durchgeführt werden.

Impressum

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des saarländischen Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autorinnen und Autoren die Verantwortung.

Herausgeber

Antidiskriminierungsforum Saar e. V.
Eisenbahnstraße 58
66117 Saarbrücken
0681 401 708 24
ads@adf-saar.de
www.adf-saar.de

Redaktion

Behnaz Bleimehl
Emilie Iliza-Burg
Patrick Zähringer

Projekt

Mobile Antidiskriminierungsberatung im Saarland

Layout und Satz

Christian Bart

Druck

Flyeralarm GmbH

Auflage

85 Stück

Erscheinungsdatum

Januar 2026



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

respekt*land
Antidiskriminierungsberatung
für ganz Deutschland

• Ministerium für Arbeit,
Soziales, Frauen
und Gesundheit

SAARLAND

