



Sinti & Roma

Hessen

Systematische Leistungsverweigerungen gegenüber EU Bürger*innen

Antiziganismuskritische Handreichung
zu Abwehrstrategien und Diskriminierungsmustern
in Jobcentern

Systematische Leistungs- verweigerung gegenüber EU-Bürger*innen

Antiziganismuskritische Handreichung
zu Abwehrstrategien und Diskriminie-
rungsmustern in Jobcentern

Herausgegeben von Adam Strauß
Verband Deutscher Sinti und Roma —
Landesverband Hessen 2022

Inhaltsverzeichnis

Kein Generalverdacht?	4
<small>Vorwort von Adam Strauß, Verband deutscher Sinti und Roma – Landesverband Hessen</small>	
Probleme mit dem Jobcenter im Rahmen der Sozialberatung des Fördervereins Roma	8
<small>Vorwort von Joachim Brenner, Förderverein Roma e.V.</small>	
Auf dem langen Weg zur Teilhabe. Stigmatisiert und ausgeschlossen	11
<small>Vorwort von Amaro Foro e.V.</small>	
Systematische Leistungsverweigerung gegenüber EU-Bürger*innen. Antiziganismuskritische Handreichung zu Abwehrstrategien und Diskriminierungsmustern in Jobcentern	
<small>Elisa Schmidt</small>	
Einleitung	15
Kapitel 1: ‚Arbeitshilfe‘ für institutionalisierten Antiziganismus	20
Erkennungsmerkmale	24
Umgang mit Antragsteller*innen	27
Umgang mit Leistungsbezieher*innen	28
Interne Maßnahmen	
Kapitel 2: Erscheinungsformen antiziganistischer Diskriminierung	29
Antiziganistische Beleidigungen	32
Aufforderung zur Ausreise	33
Sozialchauvinistische und eugenische Äußerungen	35
Androhung von Amtsgewalt	36
Abweisung aufgrund fehlender Deutschkenntnisse	37
Mündliche Abweisung, Falschinformationen und Auskunftsverweigerung	39
Sonder- und Wiederanforderungen	41
Verschärfte Mitwirkungsforderungen und verzögerte Antragsbearbeitung	43
Pauschale Anzweiflung des Arbeitsverhältnisses	44
Nichtanerkennung der Bedarfsgemeinschaft	46
Pauschale Ablehnungsbescheide	48
Antiziganistische Diskriminierung des Bestands	49
Kapitel 3: Handlungsmöglichkeiten? Lücken im Diskriminierungsschutz und unwirksame Beschwerdemechanismen!	51
Kundenreaktionsmanagement	53
Dienstaufsichtsbeschwerde	54
Widerspruch	55
Sozialberatung: An der Seite der Betroffenen beraten, informieren und intervenieren!	56
Kapitel 4: Handlungsempfehlungen für Jobcenter zum Abbau von Antiziganismus	58
Personalentwicklung: Personal entfristen, qualifizieren und diversifizieren!	60
Organisationsentwicklung: Bürokratie und Intransparenz abbauen, Bearbeitungsprozesse beschleunigen!	62
Qualitätsentwicklung: Informationen zielgruppenorientiert bereitstellen, Feedback- und Beschwerdemöglichkeiten schaffen!	63
Antidiskriminierung: Antiziganismus wirksam entgegenreten!	64

Kein Generalverdacht?

Vorwort von Adam Strauß

Der Missbrauch von Sozialleistungen ist eine Unterstellung, die Sinti und Roma gemacht wird, seit es Sozialleistungen gibt. Sie erwächst aus dem jahrhundertalten Vorurteil, Angehörige der Minderheit würden nicht arbeiten und auf Kosten anderer leben. Wenn Behörden solche Vorwürfe erheben, ist es unsere Aufgabe als Hessischer Landesverband Deutscher Sinti und Roma, dies zu prüfen und wenn notwendig zu kritisieren. Deswegen haben wir uns entschieden, Elisa Schmidt mit der vorliegenden Analyse zu beauftragen. Elisa Schmidt studierte Soziale Arbeit (MA) und arbeitet zu den Themenschwerpunkten Antiziganismus, Antidiskriminierung, Diversity und Gewaltfreie Kommunikation als freiberufliche Autorin, Referentin und Beraterin für Bildungs- und Organisationsentwicklungsprozesse. Sie ist Mitautorin des „Methodenhandbuch zum Thema Antiziganismus“ (2012/2014) und „Diversitätsorientierte Interkulturelle Öffnung in Jugendämtern“ (2018). Zuletzt war sie bei Amaro Foro e.V. mit der antiziganismuskritischen und diversitätsorientierten Fortbildungskonzeption für Leistungsbehörden und Sozialberatungsstellen beschäftigt.

Anlass dieser Broschüre ist die vierte Fassung des Papiers „Bekämpfung von bandenmäßigem Leistungsmissbrauch im spezifischen Zusammenhang mit der EU-Freizügigkeit“ (ehemals: „Bekämpfung von bandenmäßigem Leistungsmissbrauch durch EU-Bürger“), welche die Bundesagentur für Arbeit im Februar 2021 als Arbeitshilfe für den Dienstgebrauch in den Agenturen für Arbeit und Jobcentern ausgegeben hat. In einer vergangenen Version bezog sich der Text lediglich auf „Personen mit

„Zwar betont die Bundesagentur vorsorglich, dass sie keine Gruppe unter Generalverdacht stelle, aber die Analyse in dieser Broschüre deutet auf das Gegenteil hin.“ rumänischer oder bulgarischer Staatsbürgerschaft“. Diese Einschränkung ist in dem aktuellen Papier nicht mehr zu finden, schwingt aber weiter gedanklich mit. Die Dienstanweisung ist in ihrer Form nicht neu, ihre negativen Auswirkungen auf Unionsbürger*innen – darunter

insbesondere viele Angehörige der Minderheit der Roma – bleiben jedoch unverändert. Zwar betont die Bundesagentur vorsorglich, dass sie keine Gruppe unter Generalverdacht stelle, aber die Analyse in dieser Broschüre deutet auf das Gegenteil hin. Immerhin wird gefordert, bei Unionsbürger*innen die Leistungsberechtigung besonders kritisch zu überprüfen, vor allem wenn sie Unterstützung beim

Ausfüllen der Anträge hatten oder Minijobs nachgehen. Auch die Beispiele aus der Praxis, welche in dem vorliegenden Text angebracht werden, zeichnen ein anderes Bild. Doch wie steht das in Bezug zur realen Situation vieler Unionsbürger*innen, die in den Leistungsbezug kommen und vielfach Unterstützung beim Weg durch das deutsche Antragslabyrinth benötigen?

Der Betrugsverdacht und die damit verbundenen Bilder rufen bei mir als Sinto und als Vorsitzendem des Hessischen Landesverbandes Deutscher Sinti und Roma schlechte Erinnerungen hervor. Dass Roma und Sinti auf Kosten des Staates und außerhalb der geltenden Gesetze und Normen sowie in großen Familien lebten, sind jahrhundertalte Vorurteile der Mehrheitsgesellschaft, die nicht zuletzt zum Völkermord beigetragen haben. Insbesondere seit der Debatte um die sogenannte ‚Armutsmigration‘ 2013/2014 im Rahmen des EU-Beitritts von Rumänien und Bulgarien sehen wir diese sehr einseitigen und antiziganistischen Bilder wieder überall.

Rumän*innen, Bulgar*innen und Roma wurden hierbei ohne Unterschiede als sogenannte ‚Wirtschaftsflüchtlinge‘ abgewertet, die nur in die deutschen Sozialsysteme einwandern wollten – im Zweifel auch durch Betrug. Roma wurden gleichgesetzt mit Rumän*innen und Rumän*innen gleichgesetzt mit Roma. Das blendete einerseits die Vielfältigkeit der rumänischen Gesellschaft vollkommen aus, andererseits ignorierte es die Tatsache, dass viele Roma und Sinti seit Jahrhunderten in Deutschland leben und arbeiten. Darüber hinaus wurde Roma zu einem Synonym für Armut gemacht, ohne die Menschen und ihre individuellen Situationen zu sehen. Diese Gleichsetzungen sind ein Problem, mit dem wir uns als Landesverband bis heute auseinandersetzen müssen. Vermehrt werden wir von Kommunen und Institutionen angesprochen, um in Situationen mit vermeintlichen ‚Roma‘ zu vermitteln. Wenn wir fragen, woher denn das ‚Wissen‘ über die Zugehörigkeit der Menschen komme, löst sich dieses in einigen Fällen in Luft auf. Oft wird klar: Aufgrund antiziganistischer Ressentiments wurden die Personen ‚zu Roma gemacht‘.

„Roma wurden gleichgesetzt mit Rumän*innen und Rumän*innen gleichgesetzt mit Roma.“

Die Bundeszentrale für politische Bildung stellte bereits 2013 fest, dass der häufig behauptete Zusammenhang zwischen hohen Zuwanderungszahlen und hohen ALG II-Bezügen durch Statistiken nicht zu belegen sei. Vielfach war dies jedoch

„Mit dieser Ankündigung wurde der Antiziganismus der sogenannten ‚Armutsmigrations‘-Debatte besonders deutlich. Aus hilfebedürftigen und in vielen Fällen hilfeberechtigten Personen wurden mögliche Betrüger*innen und Kriminelle gemacht, die von der Polizei überwacht und kontrolliert werden müssten.“

kein Grund, das Klischee nicht weiter zu bedienen. Für unsere Minderheit hatte das gefährliche Folgen: So gab es einen merklichen Anstieg an Anfeindungen und Angriffen auf unsere Menschen.

Anschließend an diese rassistische Hetze kündigte der damalige Bundesinnenminister Hans-Peter Friedrich (CSU) 2013 an, dass eine stärkere Kooperation mit der rumänischen und bulgarischen Polizei geplant sei und ein Datenabgleich zwischen den Sozialämtern erfolgen solle, um Straftaten und Sozialbetrug zu verhindern.

Mit dieser Ankündigung wurde der Antiziganismus der sogenannten ‚Armutsmigrations‘-Debatte besonders deutlich. Aus hilfebedürftigen und in vielen Fällen hilfeberechtigten Personen wurden mögliche Betrüger*innen und Kriminelle gemacht, die von der Polizei überwacht und kontrolliert werden müssten.

Die Wurzeln dieses Denkens reichen weit zurück. Sinti leben seit über 600 Jahren im deutschsprachigen Raum. Seit damals ist die Vorstellung, wir seien Kriminelle und Diebe, die die ehrliche und hart arbeitende Bevölkerung belasteten und bestehlen, durch Maler*innen, Geschichtenerzähler*innen, Politiker*innen und Chronist*innen immer wieder kopiert worden. Bis heute. Dies führte dazu, dass Sinti und Roma an den Rand der Gesellschaft gedrängt wurden und sich kaum noch öffentlich bewegen konnten – aus Angst vor Diskriminierung, Angriffen oder dem Galgen.

In der Vorstellung des „bandenmäßigen Leistungsmissbrauches“ sehen wir aber auch noch ein zweites antiziganistisches Bild, das sich mit dem der Kriminalität verbindet und auf die Minderheit der Sinti und Roma – oder Personen, die ihr zugerechnet werden – immer wieder übertragen wird: Uns wird unterstellt, dass wir faul seien und keiner ehrlichen Lohnarbeit nachgehen würden. Hierbei werden Sinti und Roma als Gegenteil dessen dargestellt, wie Menschen sich selbst sehen

wollen: als verlässlich, ordentlich und fleißig.

Diese Debatte erreichte, trotz ihrer fehlenden Belastbarkeit mit konkreten Zahlen, eine solche Wirkung, dass 2016 im Sozialrecht der Zugang für EU-Bürger*innen massiv eingeschränkt wurde. Seitdem sind nach § 7 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 SGB II EU-Bürger*innen, deren Einreise zum „Zweck der Arbeitssuche“ erfolgt, vom Zugang zu Sozialleistungen dauerhaft ausgeschlossen – nicht wie zuvor für maximal drei Monate. In der Praxis bedeutet das, dass es für rumänische und bulgarische Staatsangehörige besonders schwer ist, existenzsichernde Leistungen zu beantragen. Die Folgen für viele Menschen: Armut und Obdachlosigkeit, wie wir sie in Hessen am deutlichsten in Frankfurt am Main beobachten können – und zwar als gesellschaftlich produziertes Problem, nicht als Folge kultureller Eigenschaften der betroffenen Personen. Neben all der Kritik an der diskriminierenden Wirkung stellt sich zusätzlich die Frage, wofür die aktuelle Dienstanweisung der Bundesagentur überhaupt benötigt wird: Der Zugang zu Leistungen für EU-Bürger*innen ist mittlerweile massiv erschwert, in Jobcentern wird die Leistungsberechtigung sehr kritisch geprüft und die normalen Möglichkeiten der Behörden zur Kontrolle der Antragsteller*innen sind bereits umfassend und schneiden tief in die Persönlichkeitsrechte ein. Als Landesverband hoffen wir, dass diese Broschüre einerseits Sozialarbeitenden hilft, Handlungsstrategien im Umgang mit Jobcentern zu finden. Gleichzeitig macht sie aber auch den diskriminierenden Gehalt deutlich. Wir fordern dementsprechend die Bundesagentur für Arbeit auf, die Notwendigkeit der Dienstanweisung zu überprüfen und allen Menschen unabhängig von ihrem Hintergrund den gleichen Zugang zu existenzsichernden Leistungen zu ermöglichen.

„Uns wird unterstellt, dass wir faul seien und keiner ehrlichen Lohnarbeit nachgehen würden. Hierbei werden Sinti und Roma als Gegenteil dessen dargestellt, wie Menschen sich selbst sehen wollen: als verlässlich, ordentlich und fleißig.“



Adam Strauß ist Mitbegründer und Vorsitzender des Hessischen Landesverbandes Deutscher Sinti und Roma. Seine Eltern waren Überlebende des Völkermordes. Seit Jahrzehnten kämpft er in Hessen und bundesweit gegen Antiziganismus. Der Landesverband setzt sich seit 1980 für die Rechte der Minderheit ein.

Probleme mit dem Jobcenter im Rahmen der Sozialberatung des Fördervereins Roma

*Vorwort von Joachim Brenner,
Förderverein Roma e.V.*

In der Sozialberatung des Fördervereins Roma e. V. gibt es immer wieder Anlass zur Kritik am Jobcenter. Gegenstand sind in der Regel die Bearbeitungsdauer, die Ablehnung von Kostenübernahmen bei der Beschaffung von Dokumenten oder bei notwendigen Renovierungsmaßnahmen, die nicht bereitgestellte Übersetzung, die Grundlage der Leistungsermittlung bzw. fehlerhafte Bescheide oder die verweigerte Anerkennung von eheähnlichen Partnerschaften. Bei der Berechnung von Einkommen wird stets der höchste Betrag zugrunde gelegt, was oft den realen Verdienst nicht widerspiegelt. Die Menge an erforderlichen Unterlagen und das Verschwinden von Dokumenten in der Behörde führen zu Verzögerungen, die Betroffene weiter in sozialen Nöten belassen. Als Voraussetzung für die Bearbeitung von Folgeanträgen müssen die Antragsteller*innen über längere Zeiträume hinweg Kontoauszüge vorlegen, was erhebliche Kosten nach sich zieht und zur Folge hat, dass die Leistungsgewährung verschleppt oder gegebenenfalls versagt wird. Oft ist die Begründung für Letzteres, dass die notwendige Kooperation fehle. Ungerechtfertigte Aussetzungen der Kautions- und Mietzahlung bedeuten für die Betroffenen Kündigung der Wohnung, Anhäufung von Mietschulden und existenzielle Probleme in der täglichen Versorgung. Die Kommunikation mit der Sachbearbeitung ist zudem eingeschränkt, da lediglich die Jobcenter-Zentrale Ansprechpartnerin ist. Auch wenn höchstrichterliche Urteile vorliegen und einstweilige Verfügungen oder Eilanträge nicht selten erfolgreich sind, dauert das Prozedere der Bewilligung oft Wochen und belastet die Hilfesuchenden schwer. Wie sich solche Szenarien praktisch niederschlagen, verdeutlichen nachstehende Fälle.

Zwei Ehepartner, beide arbeitstätig, sprachen im Jobcenter vor. Einen Tag später erschienen sie erneut, wie gewünscht mit ihrem Kind. Zwischenzeitlich hatte der Sachbearbeiter den Sicherheitsdienst, die Teamleitung, das Jugendamt und eine Übersetzung hinzugezogen. Die leiblichen Eltern übernachteten zu dieser Zeit vorübergehend in einem Bus. Sie erfuhren nun, dass ihr Sohn daher – trotz der garantierten Versorgung durch Verwandte – in Obhut genommen werden sollte. Um dies zu verhindern, unterschrieben die Eltern eine Erklärung, dass der Junge umgehend nach Rumänien gebracht werde. Dem kamen sie auch nach, wurden allerdings kurz

darauf mit einem Ablehnungsbescheid konfrontiert, da sie laut Jobcenter angeblich auch eine Verzichtserklärung unterzeichnet hätten. Die Sozialberatung des Fördervereins Roma wurde auf ihre Intervention hin bezichtigt, zum Sozialbetrug aufgefordert zu haben. Erst nach vier Monaten konnte in einem Gespräch mit den Vorgesetzten des zuständigen Mitarbeiters der Sachverhalt reguliert werden. Gegenüber der Familie und dem Träger erfolgte eine Entschuldigung.

In einem anderen Fall zweifelte die Sachbearbeitung des Jobcenters das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin an, weil sie als Reinigungskraft beim Förderverein Roma beschäftigt war. Die Betroffene bat um Hilfe durch die Sozialberatung. Die Anfrage des Vereins, ob dieses Vorgehen auch bei katholischen Antragsteller*innen üblich sei, die bei der Caritas tätig sind und deren Beratung in Anspruch nehmen, wurde nicht beantwortet. Bemerkenswerterweise entschuldigte sich die Leitung des Jobcenters schließlich für die diskriminierende Entgleisung.

Die Corona-Pandemie hat vielfältigen Einfluss auf Hilfesuchende. Die ersten Entlassungen betrafen vor allem Beschäftigte im Niedriglohnbereich. Kündigungen erfolgten nicht schriftlich und Leistungen wurden verwehrt. Wohnraum konnte nicht angemietet werden, weil Kostenzusagen fehlten, und Einrichtungsausgaben wurden so spät erstattet, dass Familien mit Kindern in extreme soziale Notlagen gerieten. Die Auswirkungen lassen sich anhand folgender drei Beispiele konkretisieren.

Eine Roma-Familie fand nach etlichen Jahren, die sie in einer Notunterkunft verbracht hatte, eine Wohnung. Die Kostenzusage des Jobcenters lag dem Vermieter vor. Nach vier Wochen erhielt die Familie dennoch eine Mahnung wegen eines Mietrückstandes. Die Betroffenen übermittelten dem Jobcenter mit Hilfe der Sozialberatung des Fördervereins Roma alle erforderlichen Unterlagen auf sämtlichen Kommunikationswegen. Angeblich fehle jedoch ein Formular, teilte die Behörde mit. Trotz umfangreicher Bemühungen der Beratung konnte der Sachverhalt nicht aufgeklärt werden. Schließlich intervenierte die aus dem Urlaub zurückgekehrte Teamleitung und verhinderte den Verlust der Wohnung in letzter Minute.

Frau R. lebte seit Jahren mit ihrem Kind im Frankfurter Bahnhofsviertel. Nach vielen Bemühungen erhielt sie endlich die Zusage für eine Wohnung. Bevor sie die Kosten beantragte, unterschrieb Frau R. bereits den Mietvertrag der Wohnbaugesellschaft. Das war angesichts des mehr als angespannten Wohnungsmarktes in der Großstadt Frankfurt und des Drucks des Vermieters auch unumgänglich. Als Romni war Frau R. zudem mit Benachteiligungen bei der Wohnungssuche konfrontiert. Der formale Umstand, dass die Erstunterschrift zeitlich geringfügig vor dem Jobcenter-Antrag erfolgt war, reichte trotzdem aus, die Situation massiv zu verschärfen: Die mittellose Frau und ihr Kind verloren die Wohnung, sollten eine Monatsmiete nachzahlen und die Kaution wurde ihnen in Rechnung gestellt. Anstatt in menschenwürdigem Wohnraum fanden sich Frau R. und ihr Kind am Ende in einer überbeuerten Hotelunterkunft wieder, deren Kosten jene der Wohnung um ein Vielfaches überstiegen.

Frau G. war wegen eines Unfalls vorübergehend arbeitsunfähig. Dennoch legte ihr das Jobcenter nahe zu arbeiten, da ansonsten der Entzug der ALG II-Leistungen drohe. Frau G. kam dem nach, erhielt aber mehrfach verspätete Bewilligungsbescheide. Dies führte zu Problemen mit der Krankenversicherung. Den Sachverhalt zu klären, war mit dem Jobcenter nicht möglich. Frau G. stellte mithilfe der Sozialberatung einen Eilantrag und legte Widerspruch beim Jobcenter ein. Die Behörde reagierte mit der Frage, warum sie denn trotz Krankschreibung gearbeitet habe. Ihre Angaben zur Arbeitsunfähigkeit wurden als falsch denunziert. Schließlich obsiegte Frau G. vor dem Sozialgericht, das ihr Glauben schenkte und den Leistungsanspruch auf Grundlage von ALG II bewilligte.



Der Förderverein Roma e. V.

Die NGO Förderverein Roma e. V. setzt sich mit der Sozialberatung, der Kita Schaworalle, der Jugendhilfe und den Bildungsprojekten für Jugendliche und Erwachsene seit 1989 für die Menschen- und Bürgerrechte von Roma und Sinti ein.

Joachim Brenner, Diplom-Pädagoge und Geschäftsleiter des Förderverein Roma

Auf dem langen Weg zur Teilhabe.

Stigmatisiert und ausgeschlossen

Vorwort von Amaro Foro e.V.

Seit dem 1. Januar 2014 gilt die volle EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit auch für Staatsbürger*innen aus Rumänien und Bulgarien. Dadurch „entfachte erneut eine seit Jahren kontrovers geführte Diskussion um eine angeblich unverhältnismäßige Inanspruchnahme der Neuzugewanderten von Sozialleistungen“ und um die sogenannte „Armutsmigration“.¹

Der Begriff „Armutsmigration“ (gelegentlich auch als „Roma-Migration“ zu finden) im Zusammenhang mit der Einwanderung aus Rumänien und Bulgarien kennzeichnet nicht nur die mediale Berichterstattung seit dem EU-Beitritt beider Länder, sondern bestimmt auch das politische Handeln sowohl auf kommunaler wie auf Landes- und Bundesebene. In dieser Debatte werden die Hintergründe der Migration und ihr Kontext meist nur oberflächlich dargestellt; stattdessen kommt es häufig zu einer Reproduktion von Stereotypen und Vorurteilen.

Seit seiner Gründung im Jahr 2010 verfolgt Amaro Foro e. V. sowohl die politischen als auch die medialen Auseinandersetzungen. Begriffe wie „Rumänien“, „Bulgarien“, „Südosteuropa“, wie bereits erwähnt „Armutsmigration“ etc. werden unserer Erfahrung nach oft mit Roma in Verbindung gebracht, und somit werden viele Debatten von latenten oder expliziten antiziganistischen Klischees und Narrativen geprägt.

Aufgrund der Erfahrungen aus seiner Sozialberatungsstelle erfasst der Verein seit 2014 systematisch diskriminierende und antiziganistisch motivierte Vorfälle, die in Berlin stattfinden. Hierfür wurde die Dokumentationsstelle Antiziganismus (DOS-TA) eingerichtet, die bundesweit einzigartig ist. Menschen, die als Roma wahrgenommen werden, sind nach wie vor in allen Lebensbereichen mit strukturellen und individuellen Diskriminierungen, Diffamierungen und Ausgrenzungen konfrontiert, die ihre gesellschaftliche Teilhabe massiv erschweren. Besonders problematisch ist der Kontakt mit behördlichen Einrichtungen. Die überwiegende Mehrheit der Klient*innen in unserer Anlaufstelle berichtet von teilweise großen Schwierigkeiten bei Behördengängen.

Dies beginnt bereits mit Verständigungsproblemen aufgrund von geringen Deutschkenntnissen und fehlenden Dolmetscherdiensten und reicht bis hin zu ablehnender Haltung beziehungsweise diskriminierendem Verhalten vonseiten vieler Sachbearbeiter*innen.

So wird beispielsweise immer wieder die Antragsannahme aufgrund fehlender Deutschkenntnisse rechtswidrigerweise verweigert, Menschen werden antiziganistisch beleidigt oder ihnen wird aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit und/oder vermuteten ethnischen Zugehörigkeit pauschal Kriminalität unterstellt. Sachbearbeiter*innen fühlen sich befugt, Frauen zu raten, endlich zu verhüten und sich eine Arbeit zu suchen, oder sagen ihren Kund*innen anlasslos, sie hätten doch gar kein Interesse, sich zu integrieren. Immer wieder führen behördliche Schikanen zur rechtswidrigen Leistungsverweigerung oder jedenfalls zu erheblich längeren Bearbeitungszeiten.

Die in der Mitte der Gesellschaft tief verankerten antiziganistischen Vorurteile sowie die davon geprägten politischen und medialen Debatten haben aber nicht nur zu den beschriebenen Verhaltensweisen einzelner Mitarbeiter*innen in den Behörden geführt, sie haben auch institutionellen Rassismus und institutionelle Diskriminierung verstärkt. Die Gesetzesänderungen der vergangenen Jahre, die den Zugang zur sozialen Sicherheit der in Deutschland lebenden EU-Bürger*innen betreffen, weisen eine Tendenz auf, möglichst viele Rechte zu beschränken.¹

Das ging so weit, dass im Jahr 2019 eine interne Arbeitshilfe der Bundesagentur für Arbeit zur „Bekämpfung von organisiertem Leistungsmissbrauch durch EU-Bürger“ veröffentlicht wurde. Diese bestätigte ganz klar die bereits bestehende Vermutung, dass insbesondere bulgarische und rumänische Staatsbürger*innen bei der Beantragung von Leistungen nach SGB II unter Generalverdacht gestellt und ihre Anträge besonders streng unter die Lupe genommen werden. Neben den „aus Marokko stammenden Spaniern“ war in der Erstfassung der Arbeitshilfe explizit die Rede von „rumänischen und bulgarischen Staatsangehörigen“, die „in ihrem Heimatland türkischsprachigen Minderheiten“ angehören. Obwohl die Arbeitshilfe inzwischen überarbeitet wurde und nun keine Staatsangehörigkeit mehr explizit erwähnt, bleiben die mit der ersten Fassung vermittelten Vorurteile und die daraus resultierenden behördlichen Praxen bei den Mitarbeiter*innen fest verankert.

Die Arbeitshilfe definiert eine Reihe von Indizien für den angeblichen Leistungsmissbrauch.

Darunter finden sich insbesondere Hinweise auf arbeitsrechtliche Verstöße bzw. Arbeitsbedingungen, die generell bei prekären Beschäftigungen im Niedriglohnssektor bekannt sind²

Zwar antwortete die Bundesregierung auf eine parlamentarische Anfrage im Jahr

2021,³ dass im Vordergrund die Menschen selbst stünden und Opfer geschützt werden sollten, in der Praxis ist jedoch eine Täter-Opfer-Umkehr festzustellen. Obwohl es die Arbeitgeber*innen sind, die ihren Pflichten nicht nachkommen oder sogar gegen das Arbeitsrecht verstoßen, werden die Antragsteller*innen schikaniert, kriminalisiert und ihnen die Leistungen versagt, die ihnen rechtlich zustehen. Im schlimmsten Fall kann dies zu Obdachlosigkeit und zur Verweigerung medizinischer Versorgung führen. Angebracht wäre es jedoch, nicht die Leidtragenden zu kriminalisieren, sondern die Arbeitgeber*innenseite, die von arbeitsrechtlichen Verstößen profitiert und sie zu verantworten hat, endlich stärker zu kontrollieren und in die Pflicht zu nehmen.

Deshalb sind wir bei Amaro Foro e. V. der Meinung, dass nicht der Leistungsbezug das Problem ist. Die Leidtragenden bei den ganzen Debatten, Gesetzesänderungen und internen Arbeitshilfen, die rassistische Stereotype bedienen und verfestigen, sind die Antragsteller*innen, von denen immer noch viele in Deutschland unter prekärsten Bedingungen arbeiten müssen.

Angesichts der Tatsache, dass weiterhin von einer Umsetzung des EU-Ansatzes zur Gleichbehandlung von EU-Bürger*innen kaum die Rede sein kann, ist noch viel zu tun. Die Arbeit von u. a. Selbstorganisationen hat in den letzten Jahren zwar viel bewegt. Es ist jedoch zwingend erforderlich, dranzubleiben und weiterhin dafür zu kämpfen, dass alle Menschen ihre Rechte wahrnehmen können und in Deutschland keine Zweiklassengesellschaft entsteht.

Amaro Foro e. V. ist ein transkultureller Jugendverband von Rom*nja und Nicht-Rom*nja. Durch Bildungs- und Freizeitangebote für Jugendliche, praktische Unterstützung im sozialen Bereich sowie Sensibilisierung in der Bildungsarbeit und in der politischen Debatte engagiert sich der Verein gegen Antiziganismus und für Teilhabe und Chancengerechtigkeit.



1 Janne Grote (2014): EU-Freizügigkeit: Fakten zur Einwanderung von Rumänen und Bulgaren. In: Migration und Bevölkerung, 1 (6). Online unter: <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/news-letter/176533/fakten-zur-einwanderung>.

2 Vgl. Amaro Foro e. V. (2019): 5 Jahre Dokumentationsstelle Antiziganismus. Ein Rückblick, S. 52-53. Online unter: <https://amarofo.ro/wp-content/uploads/2021/04/Dokumentation2019-web.pdf>.

3 Netzwerk Europa in Bewegung (2019): Analyse der Arbeitshilfe. Die Arbeitshilfe „Bekämpfung von organisiertem Leistungsmissbrauch durch EU-Bürger“ – Ein Leitfaden zur Kriminalisierung und Ausgrenzung prekarisierter Unionsbürger*innen! Online unter: <https://europainbewegung.de/analyse-der-arbeitshilfe/>

4 Deutscher Bundestag (2021): Antwort der Bundesregierung. Diskriminierendes Verhalten von Jobcentern und Familienkassen gegenüber ausländischen EU-Angehörigen. 19. Wahlperiode, Drucksache 19/27863 v. 23.03.2021, S. 2. Online unter: <https://dserver.bundestag.de/btd/19/278/1927863.pdf>.

Systematische Leistungsverweigerung gegenüber EU-Bürger*innen. Antiziganismuskritische Handreichung zu Abwehrstrategien und Diskriminierungsmustern in Jobcentern

Elisa Schmidt



Einleitung

EU-Bürger*innen, die von ihrer Freizügigkeit Gebrauch machen und in Deutschland leben, arbeiten hier vermehrt in prekären oder sogar ausbeuterischen Beschäftigungsverhältnissen, die sich durch starke Abhängigkeiten gegenüber ihren Arbeitgeber*innen auszeichnen. Trotz Erwerbsarbeit befinden sich zahlreiche Betroffene in einer schwierigen sozialen und ökonomischen Lage.

Gerade in den größeren Städten profitieren viele Wirtschaftsbereiche von den prekarierten Arbeitskräften, ohne dass diese Praxis als solche öffentlich problematisiert würde. Die sozial benachteiligten Menschen sollen weder sichtbar werden noch sich dauerhaft ansiedeln, insbesondere wenn dadurch Armut und Ausgrenzung wahrnehmbar werden.

Prekär beschäftigte Unionsbürger*innen dürfen zwar in den Schlachthöfen Schweine zerlegen, auf den Feldern Spargel stechen und auf Baustellen schuften, unser Essen und unsere Pakete ausliefern, Gebäude reinigen oder bewachen und sogar unsere Liebsten pflegen, doch wenn der geringfügige Lohn nicht zur Existenzsicherung reicht und vom Jobcenter aufgestockt werden muss, soll dies so schwierig wie möglich gemacht werden.

Etliche Fallschilderungen weisen deutlich darauf hin, dass es insbesondere in der Interaktion zwischen dem Jobcenter und Leistungsberechtigten mit rumänischer oder bulgarischer Staatsbürger*innenschaft vermehrt zu großen Schwierigkeiten und zu unrechtmäßigen Abweisungen von Anträgen auf Arbeitslosengeld (ALG) II (,Hartz IV') kommt.

Dieses Abwehrverhalten steht wesentlich im Zusammenhang mit der internen „Arbeitshilfe zur Bekämpfung von bandenmäßigem Leistungsmissbrauch im spezifischen Zusammenhang mit der EU-Freizügigkeit“¹ aus dem Jahr 2018 sowie den inzwischen sogar von verschiedenen Trägern der Bildungsarbeit angebotenen speziellen Schulungen, um ‚organisierten Leistungsmissbrauch durch EU-Bürger‘ zu erkennen und zu bekämpfen. Damit werden vor allem Strategien vermittelt, die geeignet erscheinen, den Zugang zu sozialen Rechten systematisch zu erschweren. Die daraus resultierende Umgangsweise der Jobcenter mit Antragsteller*innen aus südosteuropäischen Staaten zeugt von diffamierenden Einstellungen und diskriminierenden Handlungsweisen, die konstante Muster des Ausschlusses aufweisen.

Um die verschiedenen Strategien der Abwehr von Leistungsanträgen und der Verdrängung aus dem Leistungsbezug identifizieren zu können, wurden insgesamt

über fünfzig Expertisen im Rahmen von Kollegialer Beratung, Interviews, Fachaustausch, Diskussionen und Gesprächen sowie eines Workshops mit Expert*innen gesammelt. Bei der Analyse ging es vor allem darum, Erfahrungen, Wissensbestände und Bedarfe von Menschen zu erfassen, die von Vertreter*innen der Mehrheitsgesellschaft zumeist nicht wahrgenommen werden.

Eine wesentliche Grundlage der in dieser Handreichung veröffentlichten Ergebnisse sind Erfahrungsberichte und Problemanalysen von Personen, die von Antiziganismus betroffen sind, sowie Studien, die ihre Perspektiven zur Diskriminierungssituation empirisch erhoben haben. Dazu gehören u. a. die Studie der *Antidiskriminierungsstelle des Bundes* (ADS) zu „Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung“² und insbesondere die Fallschilderungen aus internen Dokumenten und Datenbanken der *Dokumentationsstelle Antiziganismus* (DOSTA) sowie die veröffentlichten Jahresberichte von *Amaro Foro e. V.*³

Insgesamt bekräftigte die Analyse den Eindruck, dass nicht die bedarfsgerechte Beratung bzw. Betreuung der Antragsteller*innen und Bezieher*innen von ALG II und die finanzielle Gewährleistung ihres Lebensunterhalts im Vordergrund der Arbeit stehen, sondern ihre organisierte Ausgrenzung und Vertreibung. Jobcenter verweigern demnach systematisch die Existenzsicherung von leistungsberechtigten Zugewanderten aus Osteuropa.

Der nachweislich fehlende bzw. stark eingeschränkte Zugang zu staatlichen Unterstützungs- und Absicherungsleistungen ist ein Hinweis auf besonders schwerwiegende Diskriminierungen und Belastungssituationen.

**Antiziganistische Diskriminierung ist eine Struktur,
die sich durch alle Lebensbereiche zieht!**

1 Online verfügbar auf der Internetseite des Erwerbslosenvereins Tacheles unter: <https://11p.de/36h6>.

2 Online verfügbar auf der Internetseite der Antidiskriminierungsstelle des Bundes unter: <https://11p.de/u872>.

3 Online verfügbar auf der Internetseite des transkulturellen Jugendverbands von Roma und Nicht-Roma Amaro Foro e. V. unter: <https://amarofo.ro.de/materialien/publikationen/>.

Menschen, die als ‚Roma‘ wahrgenommen werden, sind nach wie vor in allen Lebensbereichen mit hartnäckigen Vorurteilen und negativen Stereotypen konfrontiert. Bundesweit weisen Befunde der Einstellungsforschung ein stabiles und hohes Niveau antiziganistischer Ressentiments in der deutschen Bevölkerung nach (vgl. u. a. Unabhängigen Kommission Antiziganismus 2021). Biografien von Millionen von Menschen sind beeinflusst durch Ausgrenzungserfahrungen, erschwerten oder sogar ganz verbauten Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen, Wohnraum, Arbeit, Gütern, Bildung, materieller Absicherung (Existenzminimum), medizinischer Versorgung sowie insgesamt gesellschaftlicher Anerkennung. Hinzu kommen Erlebnisse alltäglicher Anfeindungen und Drohungen bis hin zu körperlicher Gewalt.

Von antiziganistischer Diskriminierung Betroffene befinden sich systematisch in einer Position der Machtlosigkeit. Menschen aus Rumänien, Bulgarien und Anrainerstaaten sind sowohl im Herkunftsland als auch in Deutschland aufgrund der Zuweisung zu einer ethnischen Gruppe Marginalisierung und Stigmatisierung ausgesetzt. Für die Betroffenen ist die Interaktion mit Leistungsbehörden daher häufig ohnehin geprägt von Angst- und Ohnmachtsgefühlen. In ihrer vulnerablen Lage erfahren sie dort zusätzliche Diskriminierungen; „gleichzeitig hindert diese strukturelle Machtlosigkeit sie daran, [...] effektiv gegen ihre Benachteiligung vorzugehen“ (Allianz gegen Antiziganismus 2017, S. 9). Lücken im Diskriminierungsschutz und unwirksame Beschwerdemechanismen vermindern ihre Einspruchsmöglichkeiten zudem stark.

Es besteht ein dringender Bedarf für ein Umdenken und veränderte Verfahrensweisen, da sich die behördlichen Entscheidungen in essentieller Weise auf das Leben der Antragstellenden auswirken. Antiziganistisches Behördenhandeln geht häufig mit Leistungsaufschub oder gar -ausschluss einher und kann für die Betroffenen (insbesondere für Frauen) daher existenzbedrohend sein. Diese vermeidbaren Notlagen führen wiederum zu einer vergrößerten Machtlosigkeit und Abhängigkeit auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt.

Der Ausschluss von SGB II-Leistungen und damit die ungenügende ökonomische Mindestabsicherung hat für die Betroffenen mitunter erhebliche Existenzängste und Versorgungsdefizite zur Folge – nicht zuletzt, weil faktisch auch der Zugang zu anderen Regelangeboten versperrt ist, etwa zu Krankenversicherung, Integrationskursen und Leistungen für Bildung und Teilhabe.

Jobcenter müssen ihre Verwaltungspraxis folglich dringend dahingehend ändern, dass eine egalitäre (gleiche und gerechte) Behandlung aller Antragsteller*innen gewährleistet ist. Dazu sind in den Jobcentern konzertierte Maßnahmen der diversitätsorientierten Organisations-, Personal- und Qualitätsentwicklung sowie gezielte Antidiskriminierungsmaßnahmen notwendig – eine nur langfristig zu erreichende, doch längst überfällige Veränderung, die nicht zuletzt der jahrelangen Ausblendung gesellschaftlicher Verhältnisse in unserer Migrationsgesellschaft geschuldet ist. Kurzfristig würde bereits die simple Einhaltung geltender Gesetze ausreichen, um antiziganistische Diskriminierung in Leistungsbehörden erheblich zu verringern.

Bezeichnung Sinti und Roma

Unter die Bezeichnung ‚Roma‘ fallen diverse Gruppen wie deutsche Rom*nja, Rom*nja die als ehemalige Gastarbeiter*innen aus Jugoslawien, EU-Zuwander*innen aus Bulgarien und Rumänien, Flüchtlinge und Arbeitsmigranti*innen aus visafreien Staaten wie Serbien, Mazedonien und Kosovo nach Deutschland gekommen sind. In der Handreichung werden in den meisten Fällen mit dem Begriff ‚Roma‘ nicht-deutsche Roma*nja bezeichnet. Sinti*ze und Rom*nja teilen eine gemeinsame (Verfolgungs-)Geschichte und eine Grundsprache. Sinti*ze leben seit über 600 Jahren im deutschsprachigen Raum und verstehen sich als eigenständige Gruppe.

***Kapitel 1:
„Arbeitshilfe“ für
institutionalisierten
Antiziganismus***



„Arbeitshilfe“ für institutionalisierten Antiziganismus

Die „Arbeitshilfe zur Bekämpfung von bandenmäßigem Leistungsmissbrauch im spezifischen Zusammenhang mit der EU-Freizügigkeit“ entfaltet ihre diskriminierenden Auswirkungen in der alltäglichen Arbeit der Jobcenter vor dem Hintergrund eines in der gesamten Gesellschaft tief verankerten und zunehmend normalisierten Antiziganismus.

Damit ist nicht nur das grundsätzliche Vorhandensein antiziganistischer Strukturen und Prozesse gemeint, sondern die Alltäglichkeit, mangelnde Erfassung und unzureichende Problematisierung antiziganistischer Gewalt, der fehlende Wille, sie gezielt zu bekämpfen, sowie die breit geteilte Leugnung der gesellschaftlichen Prägekraft antiziganistischer Diskriminierung auch und gerade in der Mitte der Gesellschaft.

Antiziganismus ist ein weit verbreitetes, historisch gewachsenes und verfestigtes Problem, welches in der Gesellschaft auf allen Ebenen strukturell verankert und tief in sozialen und kulturellen Normen sowie institutionellen Praktiken verwurzelt ist.

(vgl. u.a. Allianz gegen Antiziganismus 2017; End 2019; Schulze 2016; Zentralrat Deutscher Sinti und Roma et al. 2018)

An zahlreichen Stellen der Arbeitshilfe zeigt sich, dass die Verfasser*innen stark in antiziganistische Vorurteile verstrickt sind. Schon mit ihrer einführenden Beschreibung der Ausgangslage schließt sich die Arbeitsagentur dem populären Diskurs um die vermehrte Migration von Menschen aus Südosteuropa an, in dem (vermeintliche) ‚Roma‘ oftmals als ‚Armutszuwanderer‘ stigmatisiert, damit einhergehend undifferenziert mit ‚Problemen‘ gleichgesetzt und als Bedrohung inszeniert werden. Bereits existierende rassistische bzw. antiziganistische Vorstellungen bieten hierfür eine wichtige Voraussetzung. Eine ‚Gruppe‘, die ohnehin mit einem Leben auf Kosten anderer assoziiert und als umherziehend imaginiert wird, kann von Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft besonders gut als Projektionsfläche für das Bedrohungsszenario einer angeblichen ‚Armutszuwanderung‘ genutzt werden. In Bezug auf Antiziganismus ist vor allem das Selbstbild des Fleißes und der Ehrlichkeit zentral, das zwingend das Fremdbild von ‚Arbeitsscheu‘ oder ‚Arbeitsverweigerung‘ als Projektionsfläche braucht. Es beruht darauf, dass die eigene Leistung als

Legitimation für das Vorrecht auf soziale und rechtliche Sicherheit betrachtet und Arbeit so zur Bedingung für die Existenzberechtigung eines Menschen gemacht wird. Die Überzeugung, rechtmäßig zum eigenen Wohlstand gekommen zu sein, stellt zugleich alle unter Verdacht, die einwandern, um mit eigener Arbeit und entsprechenden Sozialabgaben an diesem Wohlstand zu partizipieren.

Das Ideal von Arbeit und Leistung als gesellschaftlichen Normen ist eines der Kernelemente von Antiziganismus mit historischer Kontinuität – so diente es bspw. der völkischen Politik der Nationalsozialisten zur Festigung der ‚Volksgemeinschaft‘. Dass es ein zentraler Bestandteil der NS-Ideologie war, ist bisher jedoch kaum reflektiert worden.

Generell spielen Arbeitsideale eine wichtige Rolle in der Geschichte des ‚Zigeuner‘-Stereotyps. Sie sind immer wieder für abwertende und diffamierende ‚Gegenbilder‘ genutzt worden und nach wie vor aktivierbar, wenn sie mit Vorbehalten gegen als kulturell fremd betrachtete Gruppen verknüpft werden. Im Ergebnis entstehen stets aufs Neue Diskurse, bei denen Zugewanderte in erster Linie unter dem Aspekt der Bedrohung und ökonomischen ‚Nicht-Verwertbarkeit‘ betrachtet werden.

Besonders in den Jahren 2012 bis 2014 waren antiziganistische Stereotype, etwa ein allgegenwärtiger Pauschalverdacht auf Betrug, in den medialen und (sozial-)politischen Debatten über die Arbeitsmigration aus Bulgarien und Rumänien weit verbreitet.

Das Narrativ von der angeblich unkontrollierbaren ‚Einwanderung in die Sozialsysteme‘ bedienten und bedienen dabei nicht nur Politiker*innen von CSU und AfD, jedoch haben es diese beiden Parteien am massivsten zu Wahlkampfzwecken instrumentalisiert – beispielhaft sei hier die „Wer betrügt, fliegt“-Kampagne der CSU im Doppelwahljahr 2014 erwähnt.

Vor dem Hintergrund dieser Diskurse werden in der mehrheitsgesellschaftlichen Wahrnehmung soziale Problemlagen als ‚Roma-spezifische‘ Probleme ethnisiert und antiziganistische Ausgrenzungs-, Diskriminierungs- und lokale Vertreibungspraktiken ignoriert. Monokausale Fehlschlüsse produzieren im Ergebnis Haltungen und Praktiken, die der Komplexität individueller Lebenslagen von migrierten Südosteuropäer*innen nicht gerecht werden, stattdessen aber wirkungsmächtige Stereotype und Vorurteile reproduzieren und Benachteiligungen verfestigen. Denn diese Diskurse führen nicht nur zu einer Zunahme von alltagsrassistischen

Vorfällen und Angriffen, sondern haben auch strukturelle Auswirkungen in Form von Gesetzesverschärfungen und einer restriktiven behördlichen Praxis.

Antiziganismus passt sich veränderten sozialen, wirtschaftlichen und politischen Gegebenheiten permanent neu an und erscheint somit immer wieder in veränderter Gestalt.

(vgl. Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.) 2020, S. 13)

Zwar verwies das Bundessozialgericht in mehreren Urteilen auf das menschenwürdige Existenzminimum, das notfalls auch über Leistungen nach Sozialgesetzbuch (SGB) XII gesichert werden könne, dennoch verabschiedete die Bundesregierung 2016 ein Gesetz, das genau dies verhindert: Nicht erwerbstätige EU-Bürger*innen in Deutschland sind für die ersten fünf Jahre ihres Aufenthalts nicht zum Bezug von Leistungen nach SGB II oder SGB XII berechtigt. Dies betrifft auch Menschen, die in Deutschland bereits gearbeitet haben und deren Kinder hier zur Schule gehen. Zudem führte die im Jahr 2014 in Kraft getretene Verschärfung der europäischen Freizügigkeitsbestimmungen zu einer fundamentalen Verschlechterung der Verwaltungspraxis.

Von einem systematisch rechtswidrigen Behördenvorgehen kann spätestens gesprochen werden, seit die Bundesagentur für Arbeit in der Arbeitshilfe aus dem Jahr 2018 und in Schulungen Hinweise zur Erkennung und Bekämpfung von sogenanntem organisiertem Leistungsmissbrauch durch EU-Bürger*innen gibt. Dabei sind diese internen Unterweisungen ohne Bindungswirkung nach außen bzw. für die Gerichte, das heißt sowohl Antragsteller*innen als auch Mitarbeiter*innen können sich nicht auf sie berufen und ihre Anwendung liegt grundsätzlich im Ermessen der Fachkräfte.

In der Arbeitshilfe werden leistungsberechtigte EU-Bürger*innen mit geringem Einkommen mit Mitgliedern ‚krimineller Banden‘ gleichgesetzt. Zur Vermeidung vermeintlich rechtswidriger Leistungszahlungen werden Jobcentermitarbeiter*innen detailliert über angeblich bekannte Tatmuster sowie mutmaßliche Anzeichen von ‚bandenmäßigem Leistungsmissbrauch‘ aufgeklärt. Das Papier enthält zudem Hinweise zum speziellen Umgang mit Leistungsbezieher*innen aus EU-Staaten, zur Befragung und Bewertung von Arbeitgeber*innen und Vermieter*innen sowie

klare Aufforderungen, die Leistungs- zur Kontrollbehörde auszubauen. Inzwischen ist die vierte Fassung der Arbeitshilfe inklusive umfangreicher Checklisten und Gesprächsleitfäden erschienen. Sie ist in weiten Teilen identisch mit den Vorgängerversionen – nur besonders offensichtlich diskriminierende sind durch eher diskrete Formulierungen ersetzt worden. Anstelle von „Kontrolle“ ist nun etwa von „Begleitung“ oder „Besuchen“ die Rede, und auch die explizite Auflistung bestimmter Staatsangehörigkeiten und ethnischer Gruppen, die als verdächtig gelten, ist weitestgehend gestrichen worden. Die diskriminierende und ausschließende Wirkung der Arbeitshilfe bleibt jedoch dieselbe.

Zwar weist die Behörde inzwischen darauf hin, „dass EU-Bürger nicht unter Generalverdacht stehen, Leistungsmissbrauch zu begehen“ (S. 1). Gleichwohl stellt sich die Frage: Welche Jobcentermitarbeiter*innen werden nach der Lektüre von 34 Seiten über Erkennungsmerkmale und Tatmuster krimineller Banden, Verdachtsmomente für Leistungsbetrug und Anhaltspunkte für eine vorgespiegelte Arbeitstätigkeit in der Lage sein, vorbehaltlos den Einzelfall zu sehen?

Erkennungsmerkmale

In der Arbeitshilfe beschreibt die Arbeitsagentur zahlreiche Erkennungsmerkmale, um vermeintlichen ‚bandenmäßigen Sozialleistungsmisbrauch‘ im Einzelfall aufdecken, die Anspruchsvoraussetzungen als nicht gegeben erklären und in der Konsequenz aufstockende Leistungen verwehren zu können.

Als ein erstes Indiz für Leistungsmisbrauch gilt dabei bereits der Zuzug von Personen, „die zu einem hohen Anteil bei der Antragstellung eine geringfügige Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit angeben“ (S. 5) – obwohl genau das die Voraussetzung dafür ist, aufstockende Leistungen nach dem SGB II überhaupt beantragen zu können.

Wenn neu zugewanderte EU-Bürger*innen „Einkommens- und sonstige Bescheinigungen häufig ungeschickt ausgefüllt“ (ebd.) einreichen, gilt das genauso als Verdachtsmoment, wie wenn sie sich Rat und Unterstützung bei Sozialberatungsstellen suchen, „regelmäßig von demselben Dolmetscher begleitet“ (ebd.) werden oder „trotz fehlender oder schlechter Sprachkenntnisse [...] die Leistungsanträge besonders gut ausgefüllt“ (ebd.) sind.

Dolmetscher*innen und Betreuer*innen stehen grundsätzlich unter Verdacht, „Teil der kriminellen Banden“ (ebd.) zu sein. Jobcentermitarbeiter*innen sind aufgefordert, bei Zweifel an der Person ‚fremde‘ Dolmetscher*innen abzuweisen oder, sofern dies nicht möglich ist, namentlich in Listen für ‚Auffällige‘ zu erfassen.

Ein verdächtiges Anzeichen sei es zudem, wenn Antragsteller*innen den Anforderungen des Jobcenters nachkommen. Dies ist der Fall, wenn Arbeitgeber*innen Barauszahlungen durch Überweisungen ersetzen, nachdem die Behörde die tatsächliche Lohnzahlung angezweifelt hat, oder wenn sie das geringfügige Beschäftigungsverhältnis bei der Minijob-Zentrale anmelden, „nachdem JC [Jobcenter] die Ablehnung des Leistungsanspruchs u. a. mit der fehlenden Anmeldung und der damit nicht glaubhaft gemachten Arbeitnehmereigenschaft begründet haben“ (S. 4). Darüber hinaus sieht die Arbeitsagentur insbesondere in den Wohn- und Arbeitsverhältnissen zahlreiche Anhaltspunkte und Überprüfungsmöglichkeiten: So gilt es als auffällig, wenn Personen „in verwahrlosten Immobilien (sogenannte Schrottimmobilien) zu überhöhten Quadratmeterpreisen“ (S. 3) wohnen, oder wenn „personelle Verflechtungen zwischen Arbeitgebern und Vermietern“ (S. 5) bestehen – aber deutet das nicht vielmehr auf prekäre, oft von Arbeitgeber*innen abhängige Wohnverhältnisse und einen durch Diskriminierung begrenzten Zugang zu Wohnraum hin?

Ähnlich verhält es sich bezüglich des Arbeitsverhältnisses. Hier werden Kriterien aufgeführt, die als Erkennungsmerkmale völlig ungeeignet sind oder lediglich darauf hinweisen, dass eine prekäre und ausbeuterische Beschäftigung bzw. Versäumnisse des Arbeitgebers vorliegen. Hierzu gehören:

- Standardisierte Arbeitsbescheinigungen, wie sie bei größeren und besser organisierten Unternehmen üblich sind.
- Die Beschäftigung in Wirtschaftsbereichen, „die ohnehin anfällig für Schwarzarbeit sind (z. B. Bau-, Reinigungs-, Transportgewerbe)“ (S. 5).
- Der starke Anstieg und die Fluktuation der (geringfügig) Beschäftigten.
- Eine dem/der Leistungsbezieher*in in Aussicht gestellte Arbeitszeiterhöhung.
- Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach kurzer Zeit.
- Das Fehlen eines schriftlichen Arbeitsvertrags.

Die Ausführungen in der Arbeitshilfe zeugen nicht nur von einer völligen Verkennerung der brutalen Realität im prekären Arbeitsmarktsektor, sondern auch von einer absoluten Verkehrung der Täter-Opfer-Relation. In dieser Logik werden ausgebeutete Arbeitsmigrant*innen plötzlich zur Bedrohung, die es intensiviert zu bekämpfen gilt. Dabei werden Erscheinungen von Verelendung, die ein Ergebnis von zu wenig staatlicher bzw. gesellschaftlicher Unterstützung sind (etwa die Überbelegung verwaarloster Immobilien und in der Folge schwierige Wohnverhältnisse), als Konsequenz eines vermeintlich zu leichten Zugangs zu Sozialleistungen umgedeutet.

Letztendlich handelt es sich vor allem um Erkennungsmerkmale für prekäre Lebensumstände marginalisierter Menschen, denen dieser Zugang vielmehr erschwert oder verbaut ist.

Umgang mit Antragsteller*innen

Die Empfehlungen zum Umgang mit Antragsteller*innen zeigen zum größten Teil Möglichkeiten auf, die Antragsannahme zu verweigern, die Antragsbearbeitung zu verzögern, Leistungen abzulehnen bzw. nur vorläufig zu bewilligen oder durch Sanktionen zu verringern.

Eindeutig ist: Für EU-Bürger*innen gelten laut Dienstanweisung verschärfte Sonderanforderungen. Mitarbeiter*innen der Jobcenter werden in der Arbeitshilfe dazu aufgefordert, ihre Anträge strenger, detaillierter und umfassender zu prüfen als bei anderen Antragstellenden.

Bereits bei der Ausgabe des Leistungsantrages soll unter Zuhilfenahme von Checklisten und Fragebögen kritisch die Echtheit des Arbeitsverhältnisses oder der selbstständigen Tätigkeit und damit die Anspruchsvoraussetzung geprüft werden. Antragsteller*innen sollen eine Vielzahl von Detailfragen beantworten, die von der genauen Ablaufbeschreibung der Arbeitstätigkeit bis zu den Namen und Anschriften von Kolleg*innen und Mitfahrenden reichen.

Im Zweifelsfall können die Bearbeiter*innen die Entscheidung über den Leistungsantrag aussetzen.

Für eine umfassende und fundierte Beurteilung des Antrags sollen sie Nachweise etwa der Arbeitstätigkeit, der Krankenversicherung oder des Mietverhältnisses für die letzten fünf Jahre (statt der üblichen letzten Monate) bei den Antragsstellenden einfordern. Wenn diese die geforderten Dokumente nicht vorlegen können, kann der Leistungsanspruch versagt werden.

Doch auch für den Fall, dass betroffene EU-Bürger*innen alle Sonderanforderungen erfüllt haben, hat die Arbeitsagentur für ihre Mitarbeiter*innen noch eine ‚Exit-Strategie‘ bei verbleibenden Unklarheiten in der Hinterhand: die Beweislastumkehr zu Lasten der Antragsteller*innen. Im Grunde werden damit Anspruchsberechtigte in die unmöglich aufzulösende Situation gebracht, beweisen zu müssen, dass sie nicht lügen. Wie kann ein solcher Negativ-Beweis glaubhaft erbracht werden? Während verzweifelte Antragsteller*innen sich darüber den Kopf zerbrechen, bleiben Leistungsansprüche uneingelöst oder verfallen.

Umgang mit Leistungsbezieher*innen

Haben es EU-Bürger*innen trotz aller Widrigkeiten in den SGB II-Leistungsbezug geschafft, gilt es aus Sicht der Arbeitsagentur den vermeintlich „unrechtmäßigen Leistungsbezug“ (S. 14) zu erschweren, zu sanktionieren und wenn möglich zu beenden. Für diesen Zweck erachtet die Behörde vor allem zwei Umgangs- und Herangehensweisen als hilfreich:

Erstens nennt die Arbeitshilfe die „engmaschige Begleitung“ (ebd.) der Leistungsbezieher*innen sowie die verstärkte Zuweisung zu Maßnahmen und kritische Prüfung der Teilnahme.

Zweitens kommt die regelmäßige Überprüfung der Wohnräume durch die Außendienstmitarbeiter*innen, mit besonderem Fokus auf sogenannte Schrottimmobilien, hinzu. Dabei weist die Arbeitshilfe zwar auf das Recht der Bewohner*innen hin, „den Zutritt zur Wohnung zu verweigern“ (ebd.), dies könne aber umgangen werden, denn das Betreten der Wohnung als Zeuge (z. B. für die Polizei oder das Ordnungsamt) sei zulässig. Auch die Angaben zum Arbeitsverhältnis sollen die Ermittlungsdienste der Jobcenter intensiv kontrollieren – dies reicht von Einsichtnahme in die Geschäftsunterlagen bis hin zur Befragung von Auftraggeber*innen selbstständiger Gewerbetreibender.

Interne Maßnahmen

Zusätzlich zu den verschärften Nachweispflichten, verstärkter ‚Betreuung‘ und intensiverer Überprüfung werden speziell für den Umgang mit EU-Bürger*innen verschiedene interne Maßnahmen empfohlen, die das Jobcenter eher als Kontroll- denn als Sozialbehörde auftreten lassen.

Dazu gehört vor allem die gesonderte Sachbearbeitung durch ‚Spezialteams‘ für diesen Personenkreis, um Informationen bündeln und eine einheitliche Entscheidungspraxis gewährleisten zu können. Zudem soll die Eingangszone direkt organisatorisch mit dem für die Bekämpfung des Leistungsmissbrauchs zuständigen Bereich zusammengefasst werden.

Zu diesen besonderen Kontrollmaßnahmen zählen auch die Ausweitung der Befugnisse der Mitarbeiter*innen zur umfangreicheren Datenerhebung und der Ausbau der engen Zusammenarbeit mit zahlreichen anderen Behörden – vor allem der Polizei – sowie die Aufforderung, mit Datenbanken und Listen bereits auffällig gewordener Arbeitgeber*innen, Vermieter*innen, Mietobjekte, Dolmetscher*innen und Notar*innen zu arbeiten.

Kapitel 2: Erscheinungsformen antiziganistischer Diskriminierung



Erscheinungsformen antiziganistischer Diskriminierung

Antiziganismus im Jobcenter hat viele Gesichter: Diskriminierende Äußerungen reichen von offensichtlichen antiziganistischen Beleidigungen mit der diffamierenden Fremdbezeichnung ‚Zigeuner‘ über subtilere Formen wie wohlfahrts- oder sozialchauvinistische sowie eugenische Äußerungen, die regelmäßig mit der Androhung von Amtsgewalt einhergehen, bis hin zu kriminalisierenden Unterstellungen. Obwohl ein Antrag entgegenzunehmen ist, unabhängig davon, ob der Leistungsträger dafür zuständig ist oder die notwendigen Voraussetzungen dafür von Anfang an vorliegen, lassen sich zahlreiche Fälle nachweisen, bei denen diese Vorgabe missachtet wird. Bereits die Aushändigung von Dokumenten wie Antragsformularen verweigern die Mitarbeiter*innen in den Jobcentern immer wieder. Das Abwehrverhalten weist dabei ein typisches Muster auf: Besonders häufig wird die Zurückweisung der Antragsaushändigung, -annahme und -bearbeitung mit mangelnden Deutschkenntnissen der Antragsteller*innen und fehlenden Übersetzungsdiensten begründet. Antragsteller*innen werden direkt in der Eingangszone mündlich abgelehnt oder falsch und abweisend informiert, sodass sie rat- und orientierungslos, ohne jegliche Widerspruchsmöglichkeit, sich selbst überlassen bleiben.

Vielfach kommt es zu Verzögerungen und verschärften Mitwirkungsforderungen, die hinsichtlich des Nachweises oder der Glaubhaftmachung der Anspruchsvoraussetzungen weit über das übliche und gesetzlich vorgesehene Maß hinausgehen. Können Antragsteller*innen diesen Sonderanforderungen nicht vollumfänglich nachkommen, werden sie hart sanktioniert.

Zudem konnten zwei ‚populäre‘ Strategien des Jobcenters dokumentiert werden, die darauf abzielen, die Anspruchsvoraussetzungen als nicht gegeben zu deklarieren: Zum einen zweifeln die Sachbearbeiter*innen die Echtheit des Arbeitsverhältnisses an, zum anderen gliedern sie den/die Lebensgefährte*in aus dem Leistungsbezug der Bedarfsgemeinschaft aus.

Nicht zuletzt bewirken pauschale Ablehnungsbescheide, dass Antragsteller*innen die ihnen zustehenden Leistungen nicht bekommen oder sie sich mühselig einklagen müssen.

Auffällig ist auch die antiziganistisch motivierte Diskriminierung von Sozialberater*innen, die an der Seite der Antragstellenden stehen und versuchen, deren Ansprüche durchzusetzen, womit auch die wichtige Funktion der Beistandschaft als eine Form von Diskriminierungsschutz wegfällt.

Rom*nja sowie Rumän*innen und Bulgar*innen haben klar geregelte Ansprüche in Deutschland – so wie alle anderen EU-Bürger*innen auch. Erscheinungsformen antiziganistischer Diskriminierung in Jobcentern gehen in allen Fällen mit Rechtsverletzungen einher – immer wieder wird gegen die Gleichheitsgebote bzw. Diskriminierungsverbote verstoßen, häufig geltendes EU-Freizügigkeitsrecht nicht umgesetzt und sozialrechtswidrig gehandelt.

Antiziganistische Beleidigungen

Leistungsberechtigte aus Rumänien und Bulgarien sind regelmäßig mit diskriminierenden Äußerungen und abwertenden Kommentaren seitens der Verwaltungsangestellten in den Leistungsbehörden konfrontiert. Auf der Ebene der verbalen Diskriminierungen sind antiziganistische Beleidigungen als ‚Zigeuner‘ am häufigsten. Ein Fallbeispiel von vielen ist das folgende:

„Eine serbische Familie, die einen Antrag auf Leistungen nach SGB II stellen wollte, wurde von der Sachbearbeiterin am Schalter antiziganistisch beleidigt: ‚Ich will deine Unterlagen nicht sehen. Ich will mit Zigeunern nichts zu tun haben.‘ Als die betroffene Frau anfing zu weinen, wurde sie von der Security rausgeschmissen.“

(Amaro Foro e. V. 2016, S. 11)

Fremd- und Selbstbezeichnung

Die überwiegende Mehrheit von Rom*nja empfindet die Bezeichnung ‚Zigeuner‘ als verletzend und beleidigend. Die Betroffenen weisen diese Fremdbezeichnung unter anderem aufgrund der damit verbundenen rassistischen Assoziationen und Verfolgungsgeschichte zurück und befürworten die Verwendung der Selbstbezeichnungen Rom*nja und Sinti*ze.

Aufforderung zur Ausreise

Mitarbeiter*innen der Leistungsbehörden fordern aufenthalts- und leistungsrechtlich berechnete Menschen aus Südosteuropa regelmäßig zur Ausreise auf. So äußerte sich bspw. eine Mitarbeiterin des Jobcenters gegenüber einem Sozialberater folgendermaßen:

„Die sollen zurück nach Rumänien, die haben hier keine Ansprüche!“

(Amaro Foro e. V. 2016, S. 7)

Um sie dazu zu bewegen, das Land zu verlassen, setzen die Sachbearbeiter*innen die betroffenen Leistungsbezieher*innen zum Teil massiv unter Druck, wie folgende Fallschilderung exemplarisch zeigt:

„Eine Romni im regulären ALG II-Leistungsbezug berichtet in der Sozialberatung, dass ihr von einer Mitarbeiterin des Jobcenters mitgeteilt wurde, dass ihre aktuelle Wohnsituation in einer Notunterkunft eine Gefährdung für ihr Kind darstelle und hier eine Inobhutnahme drohen könne. Sie könne dem aber ausweichen, indem sie mit ihrer Tochter zurück nach Rumänien ausreise.

Sie hatte zuvor sowohl über Amtswege als auch über Sozialberatungsangebote intensiv Wohnungen gesucht. Aufgrund des angespannten Wohnungsmarktes konnte jedoch über längeren Zeitraum keine Wohnung und damit eine Alternative zur Notunterkunft gefunden werden.“

(Bericht aus einer Sozialberatung aus Hessen 2014)

Die Aufforderung zur Ausreise gegenüber Einzelpersonen und Familien ist oft indirekt mit dem Vorwurf der ‚Einwanderung in die Sozialsysteme‘ und damit mit Wohlfahrtschauvinismus verknüpft. In einigen Fällen lässt sich dies sogar direkt an den Diskriminierungsfällen ablesen, wie das folgende Beispiel zeigt:

„Ein Mitarbeiter in der Arbeitsvermittlung eines Jobcenters äußert sich regelmäßig beleidigend gegenüber Rom*nja, die in Begleitung einer Sozialarbeiterin zum Termin erscheinen. Unter anderem beleidigt er sie als ‚Sozialschmarotzer‘ und sagt: ‚Gehen Sie zurück in Ihr Land.‘“

(Amaro Foro e. V. 2017, S. 23)

Wohlfahrtschauvinismus

Von Wohlfahrtschauvinismus spricht man, wenn ein gut ausgebauter Sozialstaat befürwortet wird, dessen Leistungen aber den ‚ursprünglichen‘ Einwohner*innen eines Landes vorbehalten bleiben sollen. Personen, die nicht der ‚eigenen Gruppe‘ angehören – insbesondere Einwander*innen –, wird demgegenüber pauschal unterstellt, staatliche Unterstützung zu missbrauchen und damit den eigenen Wohlstand zu gefährden.

(vgl. Decker 2004, S. 202)

Sozialchauvinistische und eugenische Äußerungen

Zusätzlich zu dem Vorwurf der ‚Einwanderung in die Sozialsysteme‘ unterstellen die Behörden Menschen mit tatsächlichem oder zugeschriebenem Roma-Hintergrund häufig mangelnde Leistungsfähigkeit oder Arbeitsverweigerung. Auch Unterstellungen mangelnder Hygiene oder einer hohen Kinderzahl sind typische sozialchauvinistische Äußerungen. Sie reichen bis in den Bereich der Eugenik, etwa wenn die Mitarbeiter*innen den betroffenen Personen empfehlen, Verhütungsmittel zu benutzen oder sich sterilisieren zu lassen.

Der stereotype Vorwurf des ‚Kinderreichtums‘ und die Behauptung der ‚Arbeitsferne‘ hängen dabei häufig direkt zusammen, wie bspw. folgender Fall zeigt:

„Im Gespräch weist eine Arbeitsvermittlerin eine rumänische Kundin an, zukünftig zu verhüten und keine Kinder mehr zu bekommen und sich stattdessen Arbeit zu suchen.“

(Amaro Foro e. V. 2019, S. 33)

Solche Äußerungen wurden über die Jahre in verschiedenen Behörden dokumentiert. Sie sind als eine besonders gravierende Grundrechtsverletzung einzustufen, besonders wenn versucht wird, die Anspruchsberechtigung damit zu verknüpfen.

Sozialchauvinismus

Unter Sozialchauvinismus wird „die Erklärung von Armut und Elend mit angeblichen kulturellen und moralischen Defiziten der betreffenden Personen“ verstanden.

(Amaro Foro e. V. 2019, S. 45)

Androhung von Amtsgewalt

Insgesamt durchdringen existenzielle Bedrohungs- und Versagensängste die gesamte Gefühls- und Lebenslage der von antiziganistischer Diskriminierung Betroffenen. Intensiviert werden diese lähmenden Angstgefühle dadurch, dass die Jobcenter häufig mit der Anwendung von Amtsgewalt bis hin zur Zwangsrückführung drohen. Der folgende Fall verdeutlicht dies:

*„Im Rahmen einer Hausbegehung durch einen Prüfer des JC fragte dieser, weshalb das Kind sich nicht in der Schule befinde. Als ihm gesagt wurde, dass das Kind krank sei, erwiderte er zu der Kindesmutter in lautem Ton, dass Kinder in die Schule müssten, sonst würde das JC die Familie mit dem Bus zurück nach Rumänien schicken.“
(Amaro Foro e. V. 2017, S. 16)*

Regelmäßig wird auch mit Strafverfolgung durch die Polizei gedroht, wie folgendes Beispiel zeigt:

*„Ein Mann rumänischer Herkunft erklärt seiner Jobcenter-Sachbearbeiterin, dass er bald einen neuen Arbeitsvertrag abschließen wird. Daraufhin antwortet die Sachbearbeiterin, er solle einen echten Vertrag vorlegen, da das Jobcenter alle Verträge von rumänischen und bulgarischen Staatsbürger*innen durch die Polizei prüfen lasse, weil davon ausgegangen werde, dass es sich dabei um Betrug handelt.“
(Amaro Foro e. V. 2016, S. 7)*

Tatsächlich prüft die Polizei keineswegs pauschal alle Arbeitsverträge, sodass es sich hierbei lediglich um einen Einschüchterungsversuch handelt.

Abweisung aufgrund fehlender Deutschkenntnisse

Besonders häufig verweigern Mitarbeiter*innen der Jobcenter die Antragsaushändigung, -annahme und -bearbeitung mit der Begründung, dass die Antragsteller*innen nicht über ausreichende Deutschkenntnisse verfügen und Dolmetscher*innen nicht zur Verfügung stünden. Oftmals werden die Leistungsberechtigten dabei bereits in der Eingangszone abgewiesen, wie folgendes Fallbeispiel zeigt:

„Einer Frau aus Rumänien wurde am Schalter des Jobcenters die Antragsannahme verweigert, da sie keine ausreichenden Deutschkenntnisse habe. Die Frau wurde schriftlich aufgefordert, mit einem Sprachmittler wiederzukommen, um den Antrag am Schalter einzureichen.“

(Amaro Foro e. V. 2016, S. 7)

Dabei handle es sich nicht um einen Einzelfall, sondern um scheinbar standardisiertes rechtswidriges Vorgehen in Jobcentern. Häufig werden Antragsteller*innen im Zuge der Abweisung dazu aufgefordert, eine/n Dolmetscher*in zu engagieren, obwohl sie einen Anspruch darauf hätten, dass beim Jobcenter übersetzt wird. Tatsächlich existiert sogar eine spezielle interne Anweisung der Behörde, die darauf hinweist, dass Dolmetscher*innen- und Übersetzungsdienste bereitzustellen seien.⁴

Mangelnde Deutschkenntnisse sind häufig ein Grund für fehlende oder schlechtere Beratung und Unterstützung. Im Fall der Antragstellung von Rumän*innen oder Bulgar*innen sinkt jedoch nicht nur die Qualität der Leistungserbringung, sondern es kommt häufig zur kompletten Leistungsverweigerung. Dies stellt laut der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Merkmals Sprache dar, die zu einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft führt.

Selbst bei eigentlich gegebenen Verständigungsmöglichkeiten bspw. in englischer Sprache werden Leistungsberechtigte aus Rumänien oder Bulgarien zurückgewiesen, wie der folgende Fall exemplarisch zeigt:

„Eine Frau aus Bulgarien ohne Deutschkenntnisse, die bei der Antragstellung auf Leistungen nach SGB II auf Englisch vorgesprochen hat, wurde vom Sachbearbeiter mit der folgenden Begründung zurückgewiesen: ‚Es ist verboten, im Jobcenter Englisch zu reden. Kommen Sie zurück, sobald Sie Deutsch gelernt haben.‘“

(Amaro Foro e. V. 2017, S. 8)

Nicht nur ist die Antragsannahmeverweigerung unzulässig, auch wird die Normvorgabe ‚Amtssprache Deutsch‘ unsachgemäß ausgelegt und zudem die Weisung zur Inanspruchnahme von Übersetzungsdiensten übergangen, die besagt, dass mangelnde Deutschkenntnisse kein Hindernis sein sollen.

Rechtliche Argumentationshilfe

Gemäß § 20 Abs. 3 SGB X und § 65 Abs. 1 Nr. 3 SGB I ist eine solche Verweigerung der Antragsannahme nicht zulässig – auch dann nicht, wenn Antragsteller*innen nicht über Deutschkenntnisse verfügen.

Grundsätzlich ist die Amtssprache im Rahmen des SGB deutsch (§ 19 Abs. 1 S. 1 SGB X). Dies beinhaltet jedoch nur die Antragstellung, nicht die Kommunikation zwischen Nutzer*innen und Leistungsträger.

Darüber hinaus legt die interne Anweisung 201611028 vom 21.11.2016 in Fällen von SGB II-Leistungen nahe, dass mangelnde Deutschkenntnisse für Arbeitnehmer*innen aus EU-Staaten kein Hindernis für die Inanspruchnahme von Sozialleistungen sein sollen.

Ein/e Sachbearbeiter*in hat den Antrag entgegenzunehmen (§ 16 SGB I)

Mündliche Abweisung, Falschinformationen und Auskunftsverweigerung

Insbesondere in Bezug auf Antragsteller*innen aus osteuropäischen EU-Staaten wird berichtet, dass sie ungeprüft als nicht antragsberechtigt zurückgewiesen werden. Doch um die Leistungsberechtigung festzustellen, ist zunächst ein Antrag zwingend erforderlich. Eines von vielen Beispielen, in denen Sachbearbeiter*innen mündlich Leistungen versagen, ist das folgende:

„Eine Arbeitnehmerin rumänischer Herkunft spricht persönlich beim Jobcenter vor, um aufstockende Leistungen nach SGB II zu beantragen. Sie hat unter anderem ihren Arbeitsvertrag und Mietvertrag dabei. Die Mitarbeiterin schaut sich den Arbeitsvertrag an, lacht die Frau aus und verweigert ihr die Aushändigung eines Antrags.“

(Amaro Foro e. V. 2018, S. 17)

Die bürokratische, spezialisierte und unübersichtliche ‚Komm-Struktur‘ deutscher Behörden hat an sich schon eine ausschließende Wirkung. Insgesamt ist deutlich zu beobachten, dass für viele Leistungsberechtigte Barrieren beim Zugang zur Transferleistungsverwaltung bestehen. Zwar sind Sozialleistungen grundsätzlich öffentlich zugänglich, d. h. die Jobcenter haben keinen Einfluss darauf, wer sich an sie wendet. Sehr wohl können sie jedoch beeinflussen, wie sie mit den Personen umgehen, die ihre Dienste in Anspruch nehmen wollen – etwa durch einen abwehrenden Umgang mit Antragsanliegen oder auch durch eine strenge und unfreundliche Eingangskontrolle oder undurchsichtige Zugänge, die beeinflussen, wer überhaupt Einlass findet, um ein Anliegen vorzutragen (vgl. ADS 2019, S. 47). Unionsbürger*innen fehlt es zudem häufig an verlässlichen strategischen Kenntnissen und Orientierungswissen im Hinblick auf verbürgte Rechtsansprüche (etwa SGB II-Leistungen und Diskriminierungsschutz) und problemadäquate Dienstleistungen (Sozialberatungen/ Antidiskriminierungsberatung) im gegliederten System der sozialen Sicherung.

Neben den Schwierigkeiten, Informationen über die eigenen Rechte zu erlangen, besteht die größte Hürde bei der Wahrnehmung und Durchsetzung dieser Rechte. Entgegen der im § 14 SGB I festgeschriebenen Beratungspflicht der Leistungsträger und sogar ausdrücklichen fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit⁵

werden leistungsberechtigte Unionsbürger*innen mit tatsächlichem oder zugeschriebenem Roma-Hintergrund permanent wegen angeblicher Unzuständigkeit abgewiesen. Auch werden ihnen Falschinformationen erteilt und Auskünfte verweigert, die gerade für Antragsteller*innen mit geringen Deutschkenntnissen und prekärem sozialem Status kaum eigenständig zu erlangen sind.

Desinformationen und generell die Abweisung von Antragsgesuchen durch Verwaltungsangestellte stabilisieren die Orientierungslosigkeit der Antragsteller*innen und verschärfen zudem ihre existenzbedrohenden Lebenslagen.

Jede*r hat Anspruch auf Beratung!

„Die Beratung soll dem Einzelnen die Kenntnisse und Entscheidungsgrundlagen vermitteln, die er zur vollen Wahrnehmung seiner Rechte und zur korrekten Erfüllung seiner Pflichten benötigt. Sie muss richtig, unmissverständlich und umfassend sein. Der Versicherungsträger ist gehalten, auf alle naheliegenden Gestaltungsmöglichkeiten hinzuweisen, damit der Ratsuchende seine Entscheidung in voller Kenntnis aller Konsequenzen treffen kann. Es sind auch Hinweise auf eine sich verändernde Rechtslage zu geben. Die alleinige Aushändigung von Merkblättern reicht zur Erfüllung der Beratungspflicht nicht aus.“

(Bundesagentur für Arbeit 2019, S. 1)

Sonder- und Wiederanforderungen

Ebenfalls höchst verunsichernd und verwirrend für Antragsteller*innen ist die Anforderung von irrelevanten, inexistenten oder über Amtswege einzuholenden Unterlagen. Dieses Vorgehen führt u. a. dazu, dass Leistungsberechtigte aus Unkenntnis der Rechtslage ihren Anspruch nicht weiter geltend machen. Mitarbeiter*innen der Sozialberatung kritisieren einstimmig die institutionellen Sonderanforderungen von Nachweisen sowie die nicht angemessene Menge an geforderten Unterlagen insbesondere beim Jobcenter. Alle möglichen Dinge werden dort nachgefordert, die sonst kein Mensch vorzulegen braucht.

„Eine solche Anforderung besteht bspw. in der Infragestellung der Freizügigkeit von Antragsteller*innen aus EU-Staaten, der Anforderung von Aufenthaltstiteln von allen Bedarfsgemeinschaftsmitgliedern oder der Anforderung eines Nachweises des Besuchs einer Kindertagesstätte oder des Nachweises von Vorversicherungszeiten im Herkunftsland.“

(Amaro Foro e. V. 2019, S. 44)

Dass nicht nur die Anforderung nicht sachrelevanter Unterlagen, sondern auch solcher, die eigentlich über Amtswege einzuholen wären, im Jobcenter gängige Praxis ist, zeigt nachfolgendes Beispiel:

„Bei der Bearbeitung eines Antrags auf Leistungen nach SGB II, der von einer Familie rumänischer Herkunft mit Hilfe eines Sozialberaters gestellt wurde, sagte der Jobcenter-Sachbearbeiter, dass er Zweifel hat, dass die Familie an der Adresse aus der Meldebescheinigung tatsächlich wohnt. Ferner forderte er zusätzliche Nachweise, die den Aufenthalt der Familie in Berlin glaubhaft machen, wie Kassenbons für Lebensmittel.“

(Amaro Foro e. V. 2017, S. 7)

In diesem wie in vielen anderen Fällen wird unsachgemäß die Beweispflicht zu Lasten der Antragsteller*innen verkehrt, die eigentlich beim Leistungsträger liegt. Die Meldebescheinigung ist eine vom Bezirksamt ausgestellte Urkunde. Zweifel an der

Echtheit des Dokuments bzw. die Annahme, dass eine Scheinmeldebescheinigung vorliegt, hat die Behörde schlüssig darzulegen.

Auffällig ist zudem, dass immer wieder die gleichen Unterlagen angefordert werden. Diese Sonder- und Wiederanforderungen führen in vielen Fällen dazu, dass Leistungen ausgesetzt werden, und haben damit verheerende Auswirkungen auf die Betroffenen. Dies gilt für ihre Lebenssicherung ebenso wie für ihre Mietverhältnisse, da hierdurch häufig Zahlungsverzögerungen provoziert werden.

Verschärfte Mitwirkungsforderungen und verzögerte Antragsbearbeitung

Übereinstimmend berichteten Betroffene und Sozialberater*innen über verschärfte Mitwirkungsforderungen und unverhältnismäßig lange Bearbeitungszeiten.

„Es gibt Personen, die die Anträge irgendwie geschafft haben abzugeben, und dann kommen monatelang keine Antworten, keine Briefe, kein nichts.“

*(Expert*innenworkshop mit Sozialberater*innen aus Berlin 2019)*

Nicht nur das Ausbleiben von Entscheidungen, das sogenannte Parking, auch das Verwaltungshandeln gegenüber Antragsteller*innen mit bulgarischer oder rumänischer Staatsbürger*innenschaft generell wird als beabsichtigte Schikane wahrgenommen. So ist es laut Expert*innen aus der Sozialberatung gängige Praxis, dass „Termine, nach Termine, nach Termine“ vergeben werden, und „wenn ein Termin verpasst wird, dann gleich kommen die mit Sanktionen“ (ebd.).

Parking

Unter ‚Parking‘ versteht man das Abschieben in Zonen der Nichtunterstützung.

(ADS 2019, S. 342)

Pauschale Anzweiflung des Arbeitsverhältnisses

In Verbindung mit dem oben bereits beschriebenen pauschalen Betrugsverdacht gegenüber in Deutschland lebenden Bulgar*innen und Rumän*innen stellt die Studie „Förderprognose: negativ“ von 2015 fest, dass es in „einigen Städten ein allgemeines Misstrauen der Verwaltungsbehörden bezüglich der ‚ordentlichen‘ Beschäftigungsverhältnisse von Bulgar*innen und Rumän*innen mit tatsächlichem oder zugeschriebenem Roma-Hintergrund zu geben“ scheine (Leibnitz et al. 2015, S. 28). Sozialberater*innen berichten, dass Antragsteller*innen regelmäßig ohne Anhaltspunkte unterstellt werde, dass sie lügen. Immer wieder kommt es zur Ablehnung von sogenannten Aufstocker*innen, die ergänzende Leistungen nach dem SGB II beantragen. Begründet wird der Ausschluss mit dem vermeintlich nicht bestehenden Arbeitnehmer*innenstatus. Der folgende Fall liefert ein Beispiel hierfür:

„Ein Mann bulgarischer Herkunft, begleitet von einer Sozialberaterin, war beim JC zwecks Abgabe der Unterlagen für den SGB II-Antrag. Die Sachbearbeiterin zweifelte die Richtigkeit des Arbeitsvertrages an. Ihrer Meinung nach seien das alles falsche Arbeitsverträge von Bulgaren und wenn er den Antrag abgäbe, würde sie ‚Schritte einleiten‘.

Als die begleitende Sozialarbeiterin meinte, der Klient sei wohnungslos und benötige eine Kostenübernahme für seinen Wohnheimplatz, da er SGB II-Anspruch hätte, meinte die JC-Angestellte, dass dieses ‚Spiel‘ nicht richtig sei und sie auch keine Kostenübernahme ausstellen würde. Der Fall wurde im Eilverfahren schließlich positiv beschieden.“

(Amaro Foro e. V. 2018, S. 15)

Dabei widerspricht dieser Pauschalverdacht dem Grundsatz der Einzelfallprüfung sowie dem Legalitätsprinzip, nach dem ein Ermittlungsverfahren nur bei tatsächlichen Anhaltspunkten eingeleitet werden darf.⁶

⁶ Vgl. z. B. § 22 Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG) und § 18 SGB X.

Auffällig ist in vielen Fällen, dass sich das Jobcenter trotz eines gerichtlichen Beschlusses zur Bewilligung von Leistungen nach SGB II weigert, diese auszuzahlen. Als Begründung wird häufig angegeben, dass noch überprüft werden müsse, ob der Arbeitgeber tatsächlich existiere. Vermehrt finden in den Jobcentern diesbezüglich verhörähnliche Befragungen statt. Seit 2017 wird in diesem Zusammenhang immer häufiger von einem Fragenkatalog mit 22 Detailfragen zum Arbeitsverhältnis berichtet.

Nichtanerkennung der Bedarfsgemeinschaft

Eine weitere antiziganistische Entwicklung im Jobcenter ist die Ausgliederung bzw. Verdrängung des/der Lebensgefähr*in aus dem Leistungsbezug der Bedarfsgemeinschaft.

Während viele Angehörige der Mehrheitsgesellschaft bekanntermaßen Mühe haben, die pauschale Unterstellung einer Bedarfsgemeinschaft in Fällen von Wohngemeinschaften etc. zu widerlegen, berichten Sozialberater*innen von zahlreichen Fällen, in denen die Bedarfsgemeinschaft von Menschen aus Bulgarien oder Rumänien nicht anerkannt wird:

„Wenn es eine Familie mit Kindern ist, werden die nicht wahrgenommen als Familie, sondern ein Partner/Partnerin wird immer ausgeschlossen, wenn die nicht verheiratet sind, und die werden fast gezwungen zu heiraten.“

*(Expert*innenworkshop mit Sozialberater*innen aus Berlin 2019)*

Durch die Ausgliederung des/der Lebensgefähr*in aus der Bedarfsgemeinschaft bei unverheirateten Paaren mit Kindern kann diese*r als nicht anspruchsberechtigt eingestuft werden. In der Regel hat der Familienvater den Antrag gestellt, dementsprechend ist es der Anspruch der Frau, den die Behörde ablehnt. Dies stellt somit nicht nur eine indirekte antiziganistische Diskriminierung aufgrund des mitschwingenden Betrugsverdachts dar, sondern zusätzlich auch eine geschlechtsspezifische Benachteiligung.

In vielen Fällen hat der unrechtmäßige Ausschluss aus der Bedarfsgemeinschaft existenzbedrohende Auswirkungen für die Betroffenen, wie bspw. am folgenden Fall ersichtlich wird:

„Nach einem Antrag auf aufstockende Leistungen nach SGB II, der von einem unverheirateten Paar aus Rumänien mit einem gemeinsamen Kind gestellt wurde, wurde nur die Teilbedarfsgemeinschaft anerkannt. Die Frau wurde dabei als Arbeitsuchende eingestuft und somit vom Leistungsbezug ausgeschlossen. In dem Antwortschreiben stand: ‚Frau R. erwirbt den gleichen Leistungsanspruch, wenn beide heiraten (beim Standesamt) oder Frau R. eine Erwerbstätigkeit aufnimmt‘.

Das Jobcenter verweigerte die Annahme ihres Überprüfungsantrags, obwohl Frau R. unrechtmäßig aus der Bedarfsgemeinschaft ihres erwerbstätigen Lebensgefährten ausgeschlossen wurde. Folglich konnten der Frau keine Leistungen einschließlich Unterbringungskosten gezahlt werden und somit blieb sie bis zur gerichtlichen Klärung der Ansprüche wohnungslos.“

(Amaro Foro e. V. 2015, S. 11)

Pauschale Ablehnungsbescheide

Zudem berichten zahlreiche Sozialberater*innen von einem gehäuften Vorkommen pauschaler, also unbegründeter, Ablehnungsbescheide. Insbesondere Migrant*innen aus Rumänien und Bulgarien wird von vornherein und ungeprüft die Leistungsberechtigung abgesprochen.

Es kommt zu „extrem vielen Ablehnungen, mit denen wir zu kämpfen haben, die nicht wirklich begründet sind“.

*(Expert*innenworkshop mit Sozialberater*innen aus Berlin 2019)*

Die Vermutung liegt nahe, dass die Ablehnungen einfach automatisch ausgegeben werden, ohne dass sie je bearbeitet wurden. Zum Teil versuchen die Zuständigen dieses rechtswidrige Vorgehen noch nicht einmal zu verdecken, wie die folgende Fallschilderung aus einer Sozialberatungsstelle in Hessen zeigt:

„Da ein Erstantrag mehr als drei Monate lang nicht beantwortet wurde, begleitete ich eine Romni zum Jobcenter. Ihr Sachbearbeiter meinte nach Vorsprache: ‚Ich gebe Ihnen die Antwort gerade mit.‘ Zwei Minuten später drückte er uns die Ablehnung in die Hand. Vor dem Sozialgericht wurde schließlich eine Bewilligung eingeklagt. Generell war es zu der Zeit bei uns so, dass kein Erstantrag unserer Kund*innen [rumänische Rom*nja] bewilligt wurde, sondern ausnahmslos alle nach drei Monaten abgelehnt wurden und per Sozialgericht eingeklagt werden musste.“

(Bericht aus einer Sozialberatung aus Hessen 2014)

Dabei darf laut § 20 Abs. 3 SGB X der zuständige Leistungsträger einen Antrag nicht per se ablehnen, weil er ihn materiell für unzulässig oder unbegründet hält.

Antiziganistische Diskriminierung des Beistands

In seiner öffentlichen Selbstdarstellung betont das Jobcenter, dass Antragsteller*innen ihr Recht auf Beistand vollumfänglich wahrnehmen können, dies aufgrund der ausgeprägten Serviceorientierung der Behörde in der Regel aber unnötig sei:

„Sie haben das Recht, in Ihrem Jobcenter mit einem Beistand zu erscheinen. Dieses Recht folgt aus § 13 Abs. 4 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch. In der Regel benötigen Sie bei Vorsprachen im Jobcenter allerdings keinen Beistand. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters beraten Sie über Ihre Rechte und Ihre Gestaltungsmöglichkeiten und helfen Ihnen bei der Stellung von Anträgen. Wenn Sie jedoch zum Beispiel das Gefühl haben, sich selbst nicht gut genug ausdrücken zu können oder wenn Sie sich in Begleitung ganz einfach wohler fühlen, können Sie gerne eine Person Ihres Vertrauens als Beistand hinzuziehen.“

(Internetauftritt der Arbeitsagentur)

Wenn die Personen des Vertrauens jedoch selbst nicht deutscher Herkunft sind, wird ihnen besonderes Misstrauen entgegengebracht, und nicht selten kommt es zur Diskriminierung der Sozialberater*innen.

Selbstorganisationen und Sozialberatungsstellen bestätigen die Tendenz, dass sich diskriminierendes Behördenhandeln auch gegen Beratungsstellen für bulgarische und rumänische Einwander*innen mit oder ohne Roma-Hintergrund richtet, welche sich für das Recht ihrer Klient*innen einsetzen. Sie berichten fast einheitlich davon, dass viele Behörden ihnen und ihrer Arbeit gegenüber misstrauisch seien und es schwierig sei, auf Augenhöhe zusammenzuarbeiten.

Doch wie könnte es auch anders sein, wenn im Jobcenter auf Grundlage der Arbeitshilfe gehandelt wird, in der wiederkehrende Dolmetscher*innen als Hinweis auf kriminelle Strukturen gelten?


Dabei wäre die wertschätzende und kooperative Zusammenarbeit mit Selbstorganisationen für alle Beteiligten von großem Mehrwert. Deren Mitarbeiter*innen sind gut vernetzt und genießen das Vertrauen bzw. sprechen die Sprachen der Menschen, die unter ihrem Dach organisiert sind oder Unterstützung suchen. Sie verfügen über eine umfassende Kenntnis der Lebenswelten ihrer Klient*innen

und haben als Interessenvertretungen ihrer Communities vertiefte Erfahrung und Expertise zu gleichstellungs- und teilhabeorientierten Strategien und Handlungsansätzen im Kontext von gesellschaftlicher Diversität und Antidiskriminierung gesammelt. Zudem übersetzen sie die Erfahrungen und Bedarfe ihrer Communities in höchst relevante Forderungen an Gesellschaft, Politik und Verwaltung.

Recht auf Beistand

Der § 13 Abs. 4 SGB X verweist ausdrücklich darauf, dass Leistungsberechtigte jederzeit Beistand mitnehmen können.

***Kapitel 3:
Handlungsmöglichkeiten?
Lücken im Diskriminierungsschutz
und unwirksame Beschwerde-
mechanismen***



Handlungsmöglichkeiten? Lücken im Diskriminierungsschutz und unwirksame Beschwerdemechanismen!

Menschen, die von Diskriminierungen durch Behördenmitarbeiter*innen betroffen sind, haben grundsätzlich vier verschiedene Optionen: Sie können sich innerhalb der Institution beschweren (Kundenreaktionsmanagement), formal Beschwerde erheben (Dienstaufsichtsbeschwerde), Widerspruch einlegen bzw. den Rechtsweg beschreiten sowie externe Sozialberatungs- und Antidiskriminierungsstellen einschalten.

Zusammenfassend betrachtet sind die bestehenden Beschwerdemöglichkeiten unzureichend und es existiert kein effektiver Rechtsschutz bei antiziganistischer Diskriminierung im Bereich der Jobcenter.

Insgesamt hängt die praktische Wirksamkeit der Instrumente zum Diskriminierungsschutz von mehreren Faktoren ab, die für Jobcenter derzeit nicht gegeben sind. Probleme gibt es bei der Zugänglichkeit, der Zielsetzung und Sorgfalt, mit der geprüft wird, der Unabhängigkeit, den Kontrollbefugnissen sowie den Konsequenzen bzw. Sanktionen und Veränderungspotenzialen.

Diskriminierende Praktiken durch Behördenmitarbeiter*innen bleiben in aller Regel ohne Konsequenzen.

Kundenreaktionsmanagement

Um die Resonanz der Nutzer*innen zu erfassen, haben die Jobcenter das sogenannte Kundenreaktionsmanagement institutionalisiert, wie es auf der Internetseite vielversprechend heißt:

„Ihre Meinung ist uns wichtig! Wir freuen uns über Ideen, Anregungen und auch Lob. Wir nehmen aber auch Ihre Probleme ernst und werden gemeinsam mit Ihnen versuchen, eine Lösung zu finden, denn wir möchten mit Ihrer Hilfe unser Dienstleistungs- und Serviceangebot an Ihren Wünschen orientieren.“

(Internetauftritt der Arbeitsagentur)

Der Fokus liegt dabei aber nicht auf der Abhilfe für die Betroffenen im Einzelfall, sondern auf einer neutralen Klärung sowie institutionellen Empfehlungen für die Zukunft. Zudem funktioniert das interne Beschwerdemanagement bei Diskriminierungsfällen nach Ansicht von Mitarbeiter*innen aus der Sozialberatung in der Praxis nicht. Darin waren sich auch die Expert*innen einer Podiumsdiskussion auf der Fachtagung „Vermittlung von (neu)zugewanderten EU-Bürger*innen in den Strukturen der regulären Unterstützungssysteme und deren Herausforderungen“ in Berlin 2020 einig.

Dienstaufsichtsbeschwerde

Dienstaufsichtsbeschwerden sind „Beschwerden, die sich gegen ein behauptetes persönliches nicht unerhebliches, das heißt schwerwiegendes Fehlverhalten von Mitarbeiter*innen richten“ (Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg, zit. nach ADS 2019, S. 259). Sie werden nur innerhalb der betreffenden Organisation an die direkten Vorgesetzten oder die nächsthöhere Aufsichtsbehörde weitergeleitet und dort bearbeitet. Dementsprechend gelten sie nach juristischer Einschätzung als „formlos, fristlos und folgenlos“ und landen meist ohne Konsequenzen irgendwo in der Schublade (Expert*inneninterview von 2019 mit Daniel Scherr, Referent bei der Beratung der *Antidiskriminierungsstelle des Bundes*).

Widerspruch

Der Widerspruch als formaler Rechtsbehelf eröffnet zwar den Gerichtsweg, weil nach Ablehnung des Widerspruchs Klage eingereicht werden kann, er wird jedoch ebenfalls zunächst von der erlassenden Behörde beschieden. Zudem kann Widerspruch nur eingelegt werden, wenn die Behörde zuvor einen Bescheid erlassen hat, über dessen Rechtmäßigkeit dann entschieden werden kann. In Fällen der Abwehr von Leistungsanträgen ist der Widerspruch also grundsätzlich unmöglich. Das heißt auch, dass der Weg des Widerspruchs genauso wie der Sozialrechts- oder Verwaltungsrechtsweg keine Möglichkeit bietet, gegen das diskriminierende Verhalten vorzugehen, wenn sich das Ergebnis bspw. wegen des Ermessens der Behörde im rechtlich zulässigen Rahmen bewegt.

Sozialberatung:

An der Seite der Betroffenen beraten, informieren und intervenieren!

Tatsächlich stellt bereits die Sozialberatung eine Form der Intervention dar, wenn Betroffene durch sie über ihre Rechte informiert, gestärkt und so empowered werden. Sozialberater*innen können bei einem Diskriminierungsvorfall je nach Ressourcen und Kompetenzen zwischen Erstberatung, Verweisberatung und Antidiskriminierungsberatung wählen (vgl. Weiß 2017, vertiefend ADS 2015).

Manchmal reicht den Ratsuchenden ein sortierendes Erstgespräch, um die eigene Strategie neu auszuloten und damit in die Umsetzung zu gehen. Hierbei ist es auch möglich, Kontakt mit den beschuldigten Behördenmitarbeiter*innen aufzunehmen und etwa um eine Stellungnahme zu bitten oder das Gespräch mit der Leitungsebene der Behörde bzw. mit Funktionsträger*innen zu suchen. Für manche Ratsuchenden ist es ein guter Schritt, die erfahrene Diskriminierung zu melden, ohne weiter zu intervenieren. Grundsätzlich sollten Sozialberater*innen an der Seite der Betroffenen beraten, informieren und intervenieren, damit Empowerment im Sinne der Wiedererlangung von Kontrolle über die Situation und der Entwicklung von Handlungsstrategien gelingt.

Eine weitere Möglichkeit ist die Verweisberatung, also die Empfehlung weiterer geeigneter Akteur*innen/Institutionen/Anlaufstellen bzw. solcher mit einem spezifischen Arbeitsschwerpunkt in der fallbezogenen Antidiskriminierung. Dafür sind insbesondere zivilgesellschaftliche Antidiskriminierungsstellen wie die in Hessen arbeitende Organisation *response* relevant, die Interventionen unterstützen und ggf. selbst Aufgaben und Funktionen übernehmen. Sie sind außerdem für die Prävention von Diskriminierungen zuständig.

Auch wenn Sozialberatungen keinen Auftrag zur Antidiskriminierungsberatung haben und dafür Antidiskriminierungsstellen einbezogen werden müssen, so sollten sie sich dennoch praktisch für die Verbesserung der sozialen Teilhabe und der gesellschaftlichen Inklusion einsetzen sowie aktiv auf den Abbau von Diskriminierung hinwirken. Doch welche Interventionsmöglichkeiten haben Sozialberater*innen um gegen Antiziganismus vorzugehen? In der Praxis relevant sind etwa die Sichtbarmachung der Diskriminierung durch Öffentlichkeitsarbeit, der kollegiale Erfahrungsaustausch innerhalb der eigenen und mit anderen Beratungsstellen, die Vernetzung untereinander etwa in Form von Gremienarbeit und nicht zuletzt die Begleitung von Betroffenen zur Behörde.

Übersicht Diskriminierungsverbote und Gleichbehandlungsgebot

UN

Vereinte Nationen / United Nations

Diskriminierungsverbot und Gleichbehandlungsgebot

Artikel 5 ICERD

Anti-Rassismus-Konvention/ Inter-
nationales Übereinkommen zur Beseitigung
jeder Form von Rassendiskriminierung
UN-Rassendiskriminierungskonvention

—
ICERD

Propaganda und Rechtsschutz

Artikel 4 und 6 ICERD

UN-Fachausschuss zur UN-Rassen-
diskriminierungskonvention, Auffassung zu
Individualbeschwerde-verfahren vom 3.3.2008,
Mitteilung Nr. 38/2006, Zentralrat der
Sinti und Roma gegen Deutschland

—
ICERD

*Diskriminierungsverbot**

Artikel 2 Abs. 2 ICESCR

Sozialpakt/
Internationaler Pakt
über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte
UN-Sozialpakt

—
ICESCR

** „der Rasse, [...] der nationalen oder
sozialen Herkunft, des Vermögens, der
Geburt oder des sonstigen Status“*

Diskriminierung von Roma

ICERD

UN-Fachausschuss zur
UN-
Rassendiskriminierungskonvention
Committee on the
Elimination of all Forms of Racial Discrimination
General Recommendation No. 27 (A/55/18)
vom 1.10.2000 — Discrimination against Roma

—
ICERD

CoE

Europarat / Council of Europe

*Diskriminierungsverbot**

Artikel 14 EMRK

Europäische Menschenrechtskonvention

—
EMRK

** „wegen der nationalen oder sozialen
Herkunft, der Zugehörigkeit zu einer
nationalen Minderheit“*

Schutz nationaler Minderheiten

Artikel 1

Rahmenübereinkommen
zum Schutz
nationaler Minderheiten

BRD

National: Deutschland

Gleichheitsgebot und Benachteiligungsverbot

Artikel 1

Grundgesetz

—
GG

*Benachteiligungsverbot**

§ 33 c SGB I

Sozialgesetzbuch

—
SGB

** „aus Gründen der Rasse, wegen
der ethnischen Herkunft bei der
Inanspruchnahme sozialer Rechte“*

*Benachteiligungsverbot**

§ 1 AGG

Allgemeines
Gleichbehandlungsgesetz

—
AGG

** „aus Gründen der Rasse [...] durch
Private im Arbeitsrechtsbereich und
bei zivilrechtlichen Massengeschäften“*

EU

Europäische Union

Rassistische Diskriminierung und Gleichbehandlung

Artikel 1

EU-Richtlinie zur Anwendung des Gleich-
behandlungsgrundsatzes ohne Unterschied
der „Rasse“ oder der ethnischen Herkunft

—
2000/43/EG

*Nichtdiskriminierung**

Artikel 21

Charta der Grundrechte
der Europäischen Union

—
GRCh

** „wegen der ethnischen oder
sozialen Herkunft, der genetischen
Merkmale, der Sprache, [...] der
Zugehörigkeit zu einer nationalen
Minderheit“*

BE

Föderal: Hessen

*Gleichbehandlungsgebot**

Artikel 1 Absatz 1 Verf HE

Verfassung des Landes Hessen

—
Verf HE

** „ohne Unterschied des
Geschlechts, der Rasse, der
Herkunft, der religiösen und der
politischen Überzeugung.“*

Kapitel 4: Handlungsempfehlungen für Jobcenter zum Abbau von Antiziganismus



Handlungsempfehlungen für Jobcenter zum Abbau von Antiziganismus

Jobcenter sind als soziale Dienstleistungsorganisationen von der Gesellschaft dazu mandatiert, die Grundsicherung für Arbeitsuchende bzw. erwerbsfähige Menschen und ihre Bedarfsgemeinschaften zu gewährleisten. Diesem Auftrag werden sie – daran lassen die Ergebnisse der vorliegenden Analyse keinen Zweifel – nicht gerecht. Statt auf die Inklusion neu zugewanderter EU-Bürger*innen hinzuwirken, ist antiziganistische Diskriminierung eine dominante Struktur in Jobcentern. Sie geht einher mit einer Kultur illegaler Praktiken und rassistisch motivierter Pflichtverletzungen. Dabei ist nicht davon auszugehen, dass die antiziganistische Diskriminierung selbst das Ziel des Behördenhandelns ist. Vielmehr geht es darum, organisationale Eigeninteressen zu wahren, was – in Verbindung mit tief verankerten antiziganistischen Stereotypen – zu einer Ungleichbehandlung innerhalb der Nutzer*innenschaft führt und antiziganistischer Diskriminierung Vorschub leistet.

Der Abbau des institutionalisierten rechtswidrigen und diskriminierenden Verwaltungshandelns kann nur gelingen, wenn Antidiskriminierungsmaßnahmen mit diversitätsorientierten Organisationsentwicklungsprozessen zusammengedacht und entsprechend implementiert werden.

Zentrale Zielsetzung der Arbeitsagentur und der kommunalen Träger muss es sein, die Organisationsstruktur und -kultur der Jobcenter hin zu einem professionellen Umgang mit Diversität zu entwickeln, um eine rechtskonforme, diskriminierungsarme, diversitätsbewusste sowie bedarfsgerechte Beratung und Antragsbearbeitung gewährleisten zu können. Zugleich stellt sich grundsätzlich die Frage, ob das Hartz IV-Menschenbild mit der Handlungsprämisse des ‚Förderns und Forderns‘ überhaupt mit den handlungsleitenden Prinzipien einer Diversitätsorientierung vereinbar ist, oder ob es nicht eher einer grundsätzlichen Reform der Grundsicherungsverwaltung bedarf.

Personalentwicklung: Personal entfristen, qualifizieren und diversifizieren!

Leistungsbehörden haben seit Jahren mit einem dramatischen Fachkräftemangel zu kämpfen. Eine Vielzahl von Stellen bleibt unbesetzt, obwohl die Fallbearbeitungszahlen steigen. Ein verantwortungsvolles und präventives Handeln wird durch Überlastung erschwert. Die ADS-Studie kommt zu dem Schluss, dass insbesondere die Personalstruktur der Jobcenter hohe Diskriminierungsrisiken birgt, die auf den großen Anteil von Seiteneinsteiger*innen und eine generell schwache Qualifikationsgrundlage des Personals zurückzuführen sind.

Zahlreiche der gemeldeten Fälle weisen darauf hin, dass es Mitarbeiter*innen im Jobcenter an Fachkompetenzen mangelt und häufig Wissenslücken hinsichtlich rechtlicher Grundlagen bestehen. Fachkräfte haben häufig „das Wissen von gestern und die Macht von heute“ (Rosenstiel 2018, S. 1346).

Entscheidend dafür ist auch die hohe Personalfuktuation, denn bei personellen Veränderungen ist immer auch mit einem Wegfall von individuellen Kompetenzen, Erfahrungen und Netzwerken zu rechnen.

Neben der mangelnden Professionalität der Jobcenterbeschäftigten ist auch die homogen konservative Zusammensetzung der Belegschaft ein wichtiger Faktor, der Diskriminierung begünstigt, nicht zuletzt hinsichtlich der ‚Voreingenommenheit‘ der Mitarbeiter*innen. Der sogenannte Bias resultiert aus Präferenzen der Beschäftigten gegenüber Antragsteller*innen, aber auch aus moralischen Vorstellungen über die Angemessenheit des Hilfebedarfs (und die Ursachen der Hilfsbedürftigkeit) sowie teilweise auch aus subjektiven Einschätzungen.

Menschen mit Diskriminierungserfahrungen sind unter den Fachkräften unterrepräsentiert, insbesondere auf Leitungsebene. Dabei liegt in der „gelebten Vielfalt“ (u. a. Schröer 2007, S. 6; Panesar 2017) einer Organisation eine wirksame Strategie, um Vorurteile abzubauen. In Bewerbungsverfahren wird dies derzeit jedoch noch zu wenig berücksichtigt. So führte der hohe Bedarf an Sprach- und Diversity-Kompetenz bislang nicht dazu, dass gezielt nach bilingualen und/oder diversity-kompetenten Fachkräften gesucht wurde und, wenn entsprechende Kandidat*innen sich auf freie Stellen bewarben, diese auch eingestellt wurden.

Für die Jobcenter gilt es, das vorhandene Personal zu halten und weiterzuentwickeln. Dies schließt die Entfristung aller Arbeitsverträge mit ein, um zu ermöglichen, dass die Mitarbeiter*innen ihre Aufgaben dauerhaft unter angemessenen Rahmenbedingungen erfüllen können. Nur mit Kontinuität in der Personalstruktur

ist eine organisationale und individuelle Weiterentwicklung hin zu mehr professionellem Behördenhandeln möglich.

Diversität und Diversity-Kompetenz müssen in der Personalentwicklung verankert werden, um der Realität der Einwanderungsgesellschaft gerecht zu werden. In der vielfältigen deutschen Gesellschaft ist Diversity-Kompetenz ein Schlüsselement individueller und organisationsbezogener Professionalität.

Organisationsentwicklung: Bürokratie und Intransparenz abbauen, Bearbeitungsprozesse beschleunigen!

Insbesondere das Jobcenter ist bekannt für seine unübersichtlichen Antragsprozedere, die langen Bearbeitungszeiten, die Fülle an Fehlbescheiden und Schnittstellenverlusten sowie insbesondere die Intransparenz hinsichtlich Entscheidungen, Erreichbarkeiten und Zuständigkeiten.

Fehlende Transparenz ist ein Dauerthema in Sozialberatungen. Berater*innen äußern fortwährend den Bedarf nach einem/einer Ansprechpartner*in im Jobcenter und Möglichkeiten einer direkten Erreichbarkeit von Mitarbeiter*innen. Dieses Anliegen wird jedoch konsequent ignoriert, als nicht umsetzbar zurückgewiesen⁷ oder einfach nur belächelt, wie Sozialberater*innen aus Strategiegesprächen mit Vertreter*innen der Arbeitsagentur berichten.

Doch auch innerhalb der Jobcenter erschwert Intransparenz die Arbeitsprozesse. Ressourcen, die diskriminierungsarmes Verwaltungshandeln unterstützen und zum Abbau von Barrieren beitragen sind – wenn überhaupt vorhanden – häufig nicht bekannt oder bleiben aus anderen Gründen ungenutzt. Als Beispiel sei die Telefonsprachmittlung genannt, über die Dolmetscher*innen unkompliziert telefonisch zum Beratungsgespräch hinzugezogen werden können.

Es bedarf eines institutionalisierten Wissenstransfers und Erfahrungsaustauschs, um solche im Jobcenter existierenden Ressourcen den Mitarbeiter*innen zugänglich zu machen.

Die Bearbeitungsprozesse in Leistungsbehörden sind dahingehend zu ändern, dass Vorgänge transparenter, schneller und unbürokratischer bearbeitet werden können. Ein vereinfachtes Antragswesen würde nicht nur zum Abbau der Arbeitsbelastung der Mitarbeitenden beitragen. Es hätte auch unmittelbar positive Auswirkungen für die Leistungsberechtigten, da existenzielle Notlagen, die durch zu lange Bearbeitungszeiten entstehen, so abgewendet werden könnten.

Qualitätsentwicklung: Informationen zielgruppenorientiert bereitstellen, Feedback- und Beschwerdemöglichkeiten schaffen!

Wenn man die von Jobcentern öffentlich bereitgestellten Informationen analysiert, zeigt sich, dass Leistungen und Angebote nicht allen Menschen verständlich und somit auch zugänglich gemacht werden.

Das Handeln in Behörden ist von Schriftlichkeit dominiert und setzt ein Niveau an Artikulationsfähigkeit in deutscher Sprache voraus, das für viele nicht erreichbar ist. Diese sprachlichen Barrieren haben eine ausschließende Wirkung auf Menschen, deren Erstsprache nicht Deutsch ist, und auf diejenigen mit formal niedrigen Bildungsabschlüssen. Es fehlen nicht nur Übersetzungen in andere Sprachen; nötig ist auch die Verwendung von einfacher Sprache anstelle von ‚Behörden-Deutsch‘.

Eine zielgruppenorientierte Aufbereitung von Informationen ist gerade deswegen besonders wichtig, weil davon auszugehen ist, dass viele Leistungsberechtigte die Strukturen und Leistungen der Grundsicherung nicht (gut) kennen oder berechnete Vorbehalte gegenüber Behörden haben – aufgrund negativer Vorerfahrungen und Traumata, die über Generationen weitergegeben wurden, wie etwa durch den nationalsozialistischen Genozid oder durch die Versklavung von Rom*nja in Rumänien.

Die Zufriedenheit der Nutzer*innen regelmäßig zu ermitteln, ist ein ebenso wichtiges Element der Kundenorientierung und der Qualitätssicherung in Bezug auf die Leistungserbringung. Es müssen Verfahren implementiert werden, die diversitätssensibel Erfahrungen und Erwartungen der heterogenen Nutzer*innenschaft erfragen und in die Leistungsentwicklung übersetzen.

Antidiskriminierung: Antiziganismus wirksam entgegenreten!

Antiziganismus ist an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit kein Thema mehr, seitdem der sich dafür verantwortlich fühlende Kollege in den Ruhestand gegangen ist.

In der Berufstätigkeit gibt es laut der ADS-Studie keine verpflichtenden Fortbildungsmaßnahmen, die sich explizit dem Themenfeld Diskriminierung bzw. Diskriminierungsschutz widmen. Allgemein werden Antidiskriminierungstrainings für Behörden, wenn überhaupt, wenig engagiert durchgeführt.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass es in den Arbeitsagenturen kein Problembewusstsein gibt: Zumeist wird die Auffassung vertreten, es habe bisher noch keinerlei Vorkommnisse gegeben, die auf ein diskriminierendes Verhalten von Mitarbeiter*innen schließen lassen, und daher bestehe auch keinerlei Notwendigkeit, Diskriminierungsschutz zu thematisieren (vgl. ADS 2019, S. 256).

Erscheinungsform und Ausmaß der interaktionellen Diskriminierung im Kontext der Jobcenter ist in entscheidendem Maße von der Haltung und Reflexionsfähigkeit der Beschäftigten abhängig. Vieles liegt in ihrem Ermessensspielraum. Dies lässt sich etwa daran erkennen, dass sie, wie erwähnt, Dolmetscher*innen- und Übersetzungsdienste nicht in Anspruch nehmen und damit eine interne Anweisung missachten. Daraus lässt sich schließen, dass sie auch über die Möglichkeit verfügen, sich von diskriminierenden Dienstanweisungen zu distanzieren.

Um ein Umdenken und darüber hinaus eine diskriminierungssensible Perspektive in den Leistungsbehörden zu verankern, müssen Qualifikationsmaßnahmen beim Professions- und Qualitätsverständnis der in den Behörden tätigen Personen ansetzen. Das bedeutet nicht, die Menschen zu verändern, sondern vielmehr ihre Kommunikation und ihre Ausgestaltung von Entscheidungsspielräumen.

Die Themen Antiziganismus und (Anti-)Diskriminierung müssen in den Lehrplänen der Berufsausbildung verankert, Jobcentermitarbeiter*innen regelmäßig weitergebildet und auch Sprachmittler*innen geschult und für Antiziganismus sensibilisiert werden.

Der Prozess hin zu einer diskriminierungsarmen und diversitätsbewussten Verwaltungspraxis braucht grundsätzlich die Bereitschaft der Fach- und Führungskräfte, sich mit dem komplexen und ihnen oft nicht vertrauten Thema Antiziganismus persönlich zu beschäftigen, sowie die gewonnenen selbstreflexiven und fachlichen Kenntnisse in ihrer Verwaltungspraxis umzusetzen. Dazu müssen für dieses

Thema entsprechende Kapazitäten bereitgestellt werden. Nur wenn Vorgesetzte ersichtlich hinter Antidiskriminierungsmaßnahmen stehen und ihnen Priorität einräumen, etwa durch Freistellung von der regulären Arbeit, lässt sich Veränderung realisieren. Dazu gehört auch, Weiterbildungen als verbindlich und verpflichtend zu implementieren.

Nur wenn das Thema Antiziganismus bzw. (Anti-)Diskriminierung Präsenz auf der Agenda wichtiger Gremien sowie im Arbeitsalltag erhält, kann eine Verstetigung der diversitätsorientierten Öffnung erreicht werden.

Um von Diskriminierung Betroffene konkret zu unterstützen und Antiziganismus entgegenzuwirken, bedarf es flächendeckender Beschwerde- bzw. Ombudsstellen. Diese müssen mit möglichst weitreichenden Befugnissen, ausreichenden Ressourcen sowie größtmöglicher Unabhängigkeit ausgestattet und diversitätssensibel besetzt werden.

Bei antiziganistischen Vorfällen muss es spürbare Konsequenzen geben.

Statt die Antragstellung weiter zu erschweren, müsste die Arbeitsagentur dringend untersuchen, auf welche Art und Weise institutioneller Antiziganismus dazu führt, dass Menschen in Jobcentern ihre grundlegenden Rechte vorenthalten werden. Diese Ausschlussmechanismen müssen erkannt und konsequent abgebaut werden.

Letztlich können all diese Ansätze aber nur erfolgreich sein, wenn Leistungsbehörden zukünftig auf antiziganistische interne Anweisungen verzichten bzw. Vorgaben zu diskriminierungssensiblen Verhalten erarbeiten und diese konsequent implementieren.

Ausgewählte verwendete Literatur

Aikins, Joshua Kwesi (2017): Rassismus. Definitionen und Komponenten aus wissenschaftlicher und menschenrechtlicher Perspektive. Sachverständigen Gutachten für die Enquete-Kommission „Ursachen und Formen von Rassismus und Diskriminierungen in Thüringen sowie ihre Auswirkungen auf das gesellschaftliche Zusammenleben und die freiheitliche Demokratie“ des Thüringer Landtages. Erfurt: Deutsches Institut für Menschenrechte. Online unter: <https://kurzelinks.de/cz6g>.

Allianz gegen Antiziganismus (2017): Antiziganismus — ein Grundlagenpapier. Online unter: <https://kurzelinks.de/khij>.

Amaro Foro e. V. (2019): 5 Jahre Dokumentationsstelle Antiziganismus. Ein Rückblick. Online unter: <https://kurzelinks.de/d90f>.

Amaro Foro e. V. (2018): Dokumentation antiziganistischer und diskriminierender Vorfälle in Berlin 2017. Online unter: <https://kurzelinks.de/wso2>.

Amaro Foro e. V. (2017): Dokumentation von antiziganistischen & diskriminierenden Vorfällen in Berlin 2016. Online unter: <https://kurzelinks.de/mmms>.

Amaro Foro e. V. (2016): Dokumentation antiziganistischer und diskriminierender Vorfälle in Berlin 2015 und Medien-Monitoring 2015 zur Reproduktion antiziganistischer Stereotype. Online unter: <https://kurzelinks.de/foct>.

Anlaufstelle für europäische Roma. Konfliktintervention gegen Antiziganismus (2016): Bedarfsanalyse zur Situation von rumänischen und bulgarischen Staatsbürger*innen in Berlin. Online unter: <https://kurzelinks.de/gj1f>.

Antidiskriminierungsbüro Sachsen (Hg.) (2014): Diskriminierung als Thema in der migrationsbezogenen Beratung in Sachsen. Online unter: <https://kurzelinks.de/i21g>.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (Hg.) (2019): Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung. 2. Aufl. Berlin: Nomos. Online unter: <https://kurzelinks.de/p4zz>.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (Hg.) (2015): Leitfadens Beratung bei Diskriminierung: erste Schritte und Weitervermittlung. Online unter: <https://kurzelinks.de/6ojr>.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (Hg.) (2014): Zwischen Gleichgültigkeit und Ablehnung. Bevölkerungseinstellungen gegenüber Sinti und Roma. Online unter: <https://kurzelinks.de/rzo6>.

Bukow, Wolf-Dietrich (2016): Ein modernisierter Rassismus als Wegbereiter eines urbanen Antiziganismus. In: Behrens, Melanie et al. (Hg.): Inclusive City. Überlegungen zum gegenwärtigen Verhältnis von Mobilität und Diversität in der Stadtgesellschaft. Wiesbaden: Springer VS. S. 323–349.

Bukow, Wolf-Dietrich und Cudak, Karen (2017): Zur Entwicklung von institutionellem Rassismus: Rassistische Routinen in der kommunalen Praxis. In: Fereidooni, Karim und El, Meral (Hg.): Rassismuskritik und Widerstandsformen. Wiesbaden: Springer VS. S. 385–403.

Bukow, Wolf-Dietrich und Jonuz, Elizabeta (2013): Wissenschaftliche Begleitung für eine interkommunale Kooperation zur Entwicklung eines Handlungsrahmens „Zuwanderung aus Südosteuropa“. Unveröffentlichter Abschlussbericht, Fokos Forschungskolleg Siegen.

Bundesagentur für Arbeit (2021): Arbeitshilfe „Bekämpfung von bandenmäßigem Leistungsmissbrauch im spezifischen Zusammenhang mit der EU-Freizügigkeit“. Online unter: <https://t1p.de/36h6>.

Bundesagentur für Arbeit (2019): Fachliche Weisungen. Erstes Buch Sozialgesetzbuch — SGB I. § 14 SGB I Be-

ratung. Online unter: <https://kurzelinks.de/k8yo>.

Bundesagentur für Arbeit (2016): Weisung 201611028 vom 21.11.2016 – Inanspruchnahme von Dolmetscher- und Übersetzungsdiensten. Online unter: <https://kurzelinks.de/8wdv>.

Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (Hg.) (2021): Perspektivwechsel. Nachholende Gerechtigkeit. Partizipation. Bericht der Unabhängigen Kommission Antiziganismus. Online unter: <https://t1p.de/qaod>.
Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.) (2020): Kritische Auseinandersetzung mit Antiziganismus. 11 Aktivitäten für die schulische und außerschulische politische Jugend- und Erwachsenenbildung. Online unter: <https://kurzelinks.de/7gp9>.

Decker, Frank (2004): Der neue Rechtspopulismus. 2. Aufl. Wiesbaden: Springer VS.

Decker, Oliver und Brähler, Elmar (Hg.) (2018): Flucht ins Autoritäre. Rechtsextreme Dynamiken in der Mitte der Gesellschaft. Leipziger Autoritarismus-Studie 2018. Gießen: Psychosozial-Verlag. Online unter: <https://kurzelinks.de/rjos>.

Dietz, Martin; Kupka, Peter und Ramos Lobato, Philipp (2013): Acht Jahre Grundsicherung für Arbeitsuchende. Strukturen – Prozesse – Wirkungen. Bielefeld: wbv. Dokumentations- und Kulturzentrum Deutscher Sinti und Roma (Hg.) (2015): Antiziganismus. Soziale und historische Dimensionen von „Zigeuner“-Stereotypen. Online unter: <https://kurzelinks.de/gol6>.

End, Markus (2019): Historische Kontinuitäten und Konjunkturen des Antiziganismus. In: Amaro Foro e. V. (Hg.): 5 Jahre Dokumentationsstelle Antiziganismus. Ein Rückblick. S. 11–13. Online unter: <https://kurzelinks.de/d90f>.

End, Markus (2014): Was heißt wohl „Sozialschma-

ratzer“? In: Detzner, Milena; Drücker, Ansgar und Manthe, Barbara (Hg.): Antiziganismus – Rassistische Stereotype und Diskriminierung von Sinti und Roma. Grundlagen für eine Bildungsarbeit gegen Antiziganismus. Düsseldorf: IDA e. V. S. 53. Online unter: <https://kurzelinks.de/366e>.

Etzold, Benjamin (2019): Auf der Flucht – (Im)Mobilisierung und (Im)Mobilität von Schutzsuchenden. State-of-Research Papier 04, Verbundprojekt ‚Flucht: Forschung und Transfer‘. Bonn/Osnabrück: Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS); Internationales Konversionszentrum (BIC). Online unter: <https://kurzelinks.de/4gh7>.

European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) (2018): Roma Integration. In: Dies.: Fundamental Rights Report 2018. Luxemburg: Publications Office of the European Union, S. 99–114. Online unter: <https://kurzelinks.de/cjj6>.

Fings, Karola (2014): „In unsere Zivilisation nicht zu integrieren“ – Historische Grundlagen des Antiziganismus. In: Detzner, Milena; Drücker, Ansgar und Manthe, Barbara (Hg.): Antiziganismus – Rassistische Stereotype und Diskriminierung von Sinti und Roma. Grundlagen für eine Bildungsarbeit gegen Antiziganismus. Düsseldorf: IDA e. V. S. 42–44. Online unter: <https://kurzelinks.de/366e>.

Friedrich, Sebastian und Zimmermann, Jens (2014): „Die müssen weg“. Autoritäre Armuts- und Migrationspolitik im Kontext aktueller Debatten um „Armutsmigration“. In: APABIZ und MBR (Hg.): Berliner Zustände. Ein Schattenbericht über Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus im Jahr 2013. S. 43–47. Online unter: <https://kurzelinks.de/8wrr>.

GGUA Flüchtlingshilfe e. V. (2020): Offener Brief ans Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Abweiserer Umgang mit Leistungsberechtigten aus EU-Staaten in den

Jobcentern; Verweigerung von berechtigten Leistungsansprüchen. Online unter: <https://t1p.de/zrnk>.

Gomolla, Mechthild und Radtke, Frank-Olaf (2009): Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule. 3. Aufl. Wiesbaden: Springer VS.

Graevskaia, Alexandra (2014): Diskurse über Sinti und Roma in den Medien. In: Detzner, Milena; Drücker, Ansgar und Manthe, Barbara (Hg.): Antiziganismus — Rassistische Stereotype und Diskriminierung von Sinti und Roma. Grundlagen für eine Bildungsarbeit gegen Antiziganismus. Düsseldorf: IDA e. V. S. 18–20. Online unter: <https://kurzelinks.de/366e>.

Graevskaia, Alexandra (2013): „Die machen unser schönes Viertel kaputt“. Rassismus und Antiziganismus am Beispiel Duisburgs. In: Kellershohn, Helmut und Jobst, Paul (Hg.): Der Kampf um Räume. Neoliberale und extrem rechte Konzepte von Hegemonie und Expansion. Münster: Unrast. S. 75–111.

Grimm, Natalie und Plambeck, Jonte (2013): Zwischen Vermessen und Ermessen — Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Hamburger Jobcenters als wohlfahrtsstaatliche Akteure. Hamburg: Diakonisches Werk Hamburg; Hamburger Institut für Sozialforschung. Online unter: <https://kurzelinks.de/4qa8>.

Heinrich-Böll-Stiftung in Kooperation mit Randjelovic, Isidora und Schuch, Jane (Hg.) (2014): Perspektiven und Analysen von Sinti und Roma in Deutschland. Berlin: Heinrich-Böll Stiftung. Online unter: <https://t1p.de/53jo>.

Jonuz, Elizabeta (2009): Stigma Ethnizität. Wie zugewanderte Romafamilien der Ethnisierungsfalle begegnen. Opladen: Budrich/UniPress.

Kessl, Fabian und Plößer, Melanie (Hg.) (2010): Differenzierung, Normalisierung, Andersheit. Soziale Arbeit als Arbeit mit den Anderen. Wiesbaden: Springer VS.

Koch, Ute (2010): Soziale Konstruktion und Diskriminierung von Sinti und Roma. In: Hormel, Ulrike und Scherr, Albert (Hg.): Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse. Wiesbaden: Springer VS. S. 255–278.

Manthe, Barbara (2014): Antiziganismus als Herausforderung für die rassismuskritische Bildungsarbeit. In: Detzner, Milena; Drücker, Ansgar und Manthe, Barbara (Hg.): Antiziganismus — Rassistische Stereotype und Diskriminierung von Sinti und Roma. Grundlagen für eine Bildungsarbeit gegen Antiziganismus. Düsseldorf: IDA e. V. S. 5–6. Online unter: <https://kurzelinks.de/366e>.

Melter, Claus (2016): Die nächsten Schritte gegen institutionelle nationalstaatliche Diskriminierung und institutionellen Rassismus. In: Detzner, Milena; Drücker, Ansgar und Seng, Sebastian (Hg.): Rassismuskritik. Versuch einer Bilanz über Fehlschläge, Weiterentwicklungen, Erfolge und Hoffnungen. Düsseldorf: IDA e. V. S. 18–32. Online unter: <https://kurzelinks.de/ursw>.

Messerschmidt, Astrid (2016): Solidarisch werden in der verspäteten Migrationsgesellschaft. In: Detzner, Milena; Drücker, Ansgar und Seng, Sebastian (Hg.): Rassismuskritik. Versuch einer Bilanz über Fehlschläge, Weiterentwicklungen, Erfolge und Hoffnungen. Düsseldorf: IDA e. V. S. 29–33. Online unter: <https://kurzelinks.de/366e>.

Messerschmidt, Astrid (2014): Gegenbilder — systematische und historische Aspekte des Antiziganismus. In: Detzner, Milena; Drücker, Ansgar und Manthe, Barbara (Hg.): Antiziganismus — Rassistische Stereotype und Diskriminierung von Sinti und Roma. Grundlagen für eine Bildungsarbeit gegen Antiziganismus. Düsseldorf: IDA e. V. S. 12–16.

Messerschmidt, Astrid (2014): Rassismuskritische Auseinandersetzung mit populären Gegenbildern. Bildungsarbeit zu antimuslimischem und antiziganistischem Rassismus. In: Benbrahim, Karima; Jantschek, Ole und Manthe, Barbara (Hg.): Salonfähig, trittsicher – Rechtspopulismus und Rechtsextremismus in Europa. Düsseldorf: IDA e. V. S. 30–36. Online unter: <https://t1p.de/f2q0>.

Netzwerk Europa in Bewegung (o. J.): Analyse der Arbeitshilfe. Die Arbeitshilfe „Bekämpfung von organisiertem Leistungsmissbrauch durch EU-Bürger“ – Ein Leitfaden zur Kriminalisierung und Ausgrenzung prekariisierter Unionsbürger*innen?! Online unter: <https://europainbewegung.de/analyse-der-arbeitshilfe/>.

Lausberg, Michael (2015): Antiziganismus in Deutschland. Zuwanderung aus Bulgarien und Rumänien. Marburg: Tectum.

Leibnitz, Mirja; Schmitt, Anna; Ruiz Torres, Guillermo und Botescu, Diana (2015): Förderprognose: negativ. Eine Bestandsaufnahme zur Diskriminierung von Bulgar_innen und Rumän_innen mit zugeschriebenem oder tatsächlichem Roma-Hintergrund in Deutschland. Hintergründe – Fallbeispiele – Analysen. Berlin: Sozialfabrik e. V. Online unter: <https://kurzelinks.de/69jm>.

Lohse, André (2016): Sehnsuchtsstrukturen des Leistungssubjekts. Von Nietzsches Psychologie des Ressentiments zur Kritischen Theorie des Antiziganismus. In: Stender, Wolfram (Hg.): Konstellationen des Antiziganismus. Theoretische Grundlagen, empirische Forschung und Vorschläge für die Praxis. Wiesbaden: Springer VS. S. 129–148.

Panesar, Rita (2017): Wie interkulturelle Öffnung gelingt. Leitfaden für Vereine und gemeinnützige Organisationen. Essen: Edition Stifterverband. Online unter: <https://kurzelinks.de/jy8b>.

Roma-Büro Freiburg e. V. (2018): Roma/Sinti Diskriminierungsbericht 2018 Freiburg. Online unter: <https://kurzelinks.de/aa9l>.

Rosenstiel, Lutz (2018): Weiterbildung von Führungskräften. In: Tippelt, Rudolf und von Hippel, Aiga (Hg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 6. Aufl. Wiesbaden: Springer VS. S. 1345–1361.

Schmidt, Elisa; Wetzig, Salka und Saadi, Iven (2019): Diversitätsorientierte Interkulturelle Öffnung in Jugendämtern. Handlungsimpulse für eine Organisationsentwicklung. Mit Informationen zu den theoretischen und konzeptionellen Grundlagen, Handlungsempfehlungen für die Praxis, inklusive Methodenbeschreibungen und Arbeitsvorlagen. Berlin: Bildungsteam Berlin-Brandenburg e. V. Online unter: <https://t1p.de/aw71>.

Schröer, Hubertus (2007): Interkulturelle Orientierung und Öffnung: Ein neues Paradigma für die Soziale Arbeit. In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit, 3 (38), S. 80–91.

Schulze, Erika (2016): „und dann heißt es, eure Kinder machen die Inklusion kaputt“. Antiziganismus im pädagogischen Handlungsfeldern. In: Stender, Wolfram (Hg.): Konstellationen des Antiziganismus. Theoretische Grundlagen, empirische Forschung und Vorschläge für die Praxis. Wiesbaden: Springer VS. S. 283–300.

Weiß, Birte (2017): Konzepte der Beratungsarbeit gegen Diskriminierung. In: Scherr, Albert; El-Mafaalani, Aladin und Yüksel, Gökçen (Hg.): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden: Springer VS. S. 755–775.

Wildt, Michael (2014): Der Begriff der Arbeit bei Hitler. In: Buggeln, Marc und Wildt, Michael (Hg.): Arbeit im Nationalsozialismus. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag. S. 3–24.

Über die Autorin:

Wolff, Joachim (2014): Sanktionen im SGB II und ihre Wirkungen. IAB-Stellungnahme 2/2014. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. Online unter: <https://kurzelinks.de/jy8b>.

Zentralrat Deutscher Sinti und Roma; Dokumentations- und Kulturzentrum Deutscher Sinti und Roma und Sozialfabrik/Forschung und Politik-analyse e. V. (Hg.) (2018): Monitoring zur Gleichbehandlung von Sinti und Roma & zur Bekämpfung von Antiziganismus. Heidelberg: Zentralrat Deutscher Sinti und Roma.

Zick, Andreas; Küpper, Beate und Berghan, Wilhelm (2019): Verlorene Mitte — Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2018/19. Bonn: Dietz.

Elisa Schmidt studierte Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession (MA) und arbeitet zu den Themenschwerpunkten Antiziganismus, Antidiskriminierung, Diversity und Gewaltfreie Kommunikation als freiberufliche Autorin, Referentin und Beraterin für Bildungs- und Organisationsentwicklungsprozesse. Sie ist Mitautorin des „Methodenhandbuch zum Thema Antiziganismus“ (2012/2014) und „Diversitätsorientierte Interkulturelle Öffnung in Jugendämtern“ (2018). Zuletzt war sie bei Amaro Foro e.V. mit der antiziganismuskritischen und diversitätsorientierten Fortbildungskonzeption für Leistungsbehörden und Sozialberatungsstellen beschäftigt.

Bundessozialgericht (BSG), Urteil vom 03.12.2015, **B 14 AS 15/14**; Urteil vom 20.01.2016, **B 14 AS 15/15 R**; Urteile vom 20.01.2016, **B 14 AS 35/15 R**.

Gesetz zur Regelung von Ansprüchen ausländischer Personen in der Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch und in der Sozialhilfe nach dem Zwölften Buch Sozialgesetzbuch, Bundestag Drucksache 18/10211 vom 7.11.2016; Bundesgesetzblatt Jahrgang 2016, Teil I, Nr. 65, 28.12.2016, S. 3155.

Richtlinie 2014/54/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen, Amtsblatt der Europäischen Union, L 128/28, 30.4.2014, S. 8–15.

Impressum

Herausgeber:

Adam Strauß, Hessischer Landesverband Deutscher Sinti und Roma
Annastraße 44
64385 Darmstadt
www.sinti-roma-hessen.de
verband@sinti-roma-hessen.de
06151-37 77 40



© 2022 Verband Deutscher Sinti und Roma – Landesverband Hessen, Darmstadt
Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0)

Autorin: Elisa Schmidt

Redaktion: Rinaldo Strauß, Ina Hammel

Gestaltung und Satz: achtsegel.org – Büro für demokratische Kommunikation und politische Bildung im Netz | Fabian Jellonnek

Lektorat: Maximilian Aigner

Druck

Marketing Beratung Hahn GmbH
www.mbh-gg.de

Diese Dokumentation wurde gefördert durch das
Hessische Ministerium für Soziales und Integration

HESSEN



Hessisches Ministerium
für Soziales und Integration

