

Astrid Springer
22.7.2016

rbb Kulturradio "Kulturtermin"

Red.: Dörte Thormählen

Arbeitstitel: "**Zehn Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Eine Bestandsaufnahme**".

Sendetermin: 16. August 2016, 19.04 - 19.30 Uhr

(*Sendung beginnt mit O-Ton*)

O-Ton 1 Eva Maria Andrades

Es kommen Menschen, die Diskriminierung erfahren am Arbeitsplatz, bei der Arbeitssuche, bei der Wohnungssuche, Menschen, die in eine Diskothek wollen, denen der Zugang verwehrt wird, Menschen, die ein Bankkonto eröffnen wollen und ihnen das verwehrt wird, Menschen, die Streit mit dem Nachbarn haben, der sie dann rassistisch mobbt und beleidigt.

Es kommen auch Schülerinnen zu uns, die von rassistischen Aussagen von Lehrern berichten oder rassistischen Aussagen in Büchern berichten, es kommen Eltern zu uns, weil sie auch in der Schule oder in der Kita Diskriminierung beobachten, also es ist eine ganze Bandbreite, man kann sagen, jeder Lebensbereich ist davon betroffen, unter anderem auch ein großer Bereich Diskriminierung durch Behörden, sei es durch das Jobcenter, durch die Ausländerbehörde, durch die Polizei oder andere Behörden, wo sich Menschen nicht gut aufgehoben fühlen und Indizien und auch ganz klare Aussagen haben, die für eine Diskriminierung sprechen.

Autorin:

Eva Maria Andrades ist im Vorstand des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland, dem Dachverband der unabhängigen Antidiskriminierungsbüros und -Beratungsstellen in der Bundesrepublik. In ihre Beratungsstelle in Berlin kommen Menschen mit unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen.

Sprecher:

Laut Gesetz darf niemand wegen seiner Religion und Weltanschauung, seines Alters, des Geschlechtes, einer Behinderung oder der sexuellen Orientierung benachteiligt werden.

Autorin:

Das Gesetz zählt auch die "ethnische Herkunft " und das Merkmal "Rasse" zu den Benachteiligungsgründen, obwohl es, biologisch-wissenschaftlich gesehen, keine unterschiedlichen menschlichen Rassen gibt; die einzige menschliche Rasse ist der moderne Mensch, auf lateinisch "homo sapiens sapiens".

Sprecher:

Das Wort "rassistisch" bezeichnet ein gesellschaftliches Verhalten, bei dem einem Menschen unter anderem aufgrund seiner äußeren Erscheinung (südländisches Aussehen, dunkle Hautfarbe) negative Charaktereigenschaften zugeschrieben werden.

Autorin:

Faramarz Khosrawi floh aus politischen Gründen aus dem Iran und war vier Jahre auf der Flucht. Deutschland gewährte ihm Asyl. Inzwischen ist er als politischer Flüchtling anerkannt und macht eine Ausbildung zum kaufmännischen Fremdsprachen-Korrespondenten. Benachteiligung erfährt er nicht nur bei der Wohnungssuche:

O-Ton 2 Faramarz Khosrawi

Ich habe mich überall beworben, im Internet, ich habe alles Mögliche, was man für eine Wohnung machen kann, habe ich probiert.

Trotzdem habe ich es nicht geschafft. Sobald sie merken, dass ich ein Flüchtling bin, dass mein Deutsch nicht perfekt ist - das ist

wieder dieselbe Sache: Auf der Job-Suche habe ich auch zur Zeit diese Probleme.

Sie sagen: "Okay, wir rufen Sie später an." Aber auch, wenn du diese Leute anrufst, du bekommst keine Antwort mehr, sie gehen nicht mehr ran, ja, weil: Sie wissen ja schon, dass du ein Flüchtling bist, weil sie denken, dass du als Flüchtling rücksichtslos bist.

Sprecher:

Liegt eine Diskriminierung vor, dann kann, je nach den Umständen, auf die Unterlassung der Diskriminierung, auf Entschädigung und / oder auf Schadensersatz geklagt werden.

Autorin:

Doch nicht jede Diskriminierung, die in Eva Maria Andrades' Beratungsstelle zur Sprache kommt, wird vom AGG, dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, erfasst.

Das AGG ist nämlich ein zivilrechtliches Gesetz; grundsätzlich gilt es nur zwischen Privatpersonen und für die Bereiche Arbeit, öffentliche Güter und Dienstleistungen, also zum Beispiel für den Wohnungsmarkt im Verhältnis Vermieter - Mieter oder bei Bankgeschäften. Staatliches Handeln, beispielsweise durch die Polizei oder die Verwaltung, deckt es nicht ab.

Sprecher:

Im April 2016 veröffentlichte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Ergebnisse einer Studie, wonach jeder Dritte, Männer wie Frauen, angab, in den letzten beiden Jahren benachteiligt worden zu sein. Am häufigsten wurden Benachteiligungen im Arbeitsleben genannt wegen des Alters und des Geschlechts. Dann folgten Diskriminierungen in der Öffentlichkeit (also auf der Straße, in öffentlichen Verkehrsmitteln, im

Sportverein oder beim Disco-Besuch) wegen der ethnischen Herkunft (das ist vor allem das Aussehen) oder der sexuellen Orientierung.

Autorin:

Dem entsprechend ist das AGG seit seinem Inkrafttreten am häufigsten im Arbeitsrecht angewendet worden.

Klaus Bertelsmann überblickt die Entwicklung auf diesem Rechtsgebiet über den gesamten Zeitraum von zehn Jahren. Als Fachanwalt für Arbeits- und Sozialrecht vertritt er Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor den Sozial- und Arbeitsgerichten.

O-Ton 3 Klaus Bertelsmann

In der Anfangszeit gab es noch relativ offensichtliche Diskriminierung, die dann bekämpft werden konnten und die dann nach und nach auch verschwanden, zum Beispiel Stellenanzeigen, die geschlechtsspezifisch waren oder altersdiskriminierend waren. Dann gab es Schulungen, Tagungen, sonst was, so dass da die Arbeitgeber nicht mehr diesen Fehler machten.Inzwischen hat sich das alles verfeinert und auch die Diskriminierungsarten, die es jetzt gibt, sind schwieriger nachzuweisen geworden.

Autorin:

Noch nicht beseitigt werden konnte die automatische Zwangspensionierung bei Erreichen der Altersgrenze.

Dagegen abgeschafft - weil rechtswidrig - wurde zum Beispiel die altersdiskriminierende Regelung im öffentlichen Dienst, Beschäftigte nach ihrem Lebensalter zu bezahlen.

Unterschiedliche Altersdiskriminierungen haben die Gerichte immer wieder bei Sozialplänen beschäftigt - zum Beispiel Fragen wie: Dürfen bei Betriebsstilllegungen Rentnerjahrgänge von Abfindungen ausgeschlossen werden? Dürfen über 50jährige länger Urlaub

bekommen als Jüngere, und dürfen sie auch ihre Arbeitszeit verkürzen?

O-Ton 4 Klaus Bertelsmann

Hier ist immer die Abgrenzung: Ist das zulässige positive Behandlung wegen besonderer Schwierigkeiten, die man durchschnittlich im Alter dann hat, oder ist es eine Diskriminierung Jüngerer?

Sprecher:

Micha Klapp beobachtet die Umsetzung des AGG im Arbeitsrecht aus einer speziellen Perspektive: Die Anwältin schult und berät Betriebsräte.

O-Ton 5 Micha Klapp

Dabei ist es so, dass ich beobachtet habe, dass Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz in den letzten Jahren, nicht immer sehr in Anspruch genommen wurden, sondern dass sich der Fokus da auf Schulungen bezieht, die Grundlagen vermitteln und eben die spezielleren Themen, wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, eher nicht im Vordergrund stehen.

Sprecher:

Behandelt werde in Schulungen und Fortbildungen vor allem das Betriebsverfassungsgesetz.

Sich nur aufs Betriebsverfassungsgesetz zu konzentrieren ist aber deshalb bedauerlich, weil das AGG gerade und nur im Arbeitsrecht zusätzliche Handlungsmöglichkeiten eröffnet : Der Betriebsrat kann nämlich seine Zustimmung zu einer Einstellung oder einer Versetzung verweigern oder ein Beschlussverfahren einleiten, wenn der Arbeitgeber gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verstoßen hat.

Micha Klapp erläutert das:

O-Ton 6 Micha Klapp

Nehmen wir das Beispiel einer Mitarbeiterin, die von einem Vorgesetzten sexuell belästigt wird; hier hätte der Betriebsrat, wenn es sich eben um einen groben Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz handelt, in dem der Vorgesetzte die Person nachweislich sexuell belästigt, die Möglichkeit, ein entsprechendes Beschlussverfahren einzuleiten, sollte der Arbeitgeber nicht angemessen auf diese sexuelle Belästigung reagiert haben.

Autorin:

Und noch eine Besonderheit gibt es, abweichend von der Regel, dass Diskriminierte selbst klagen müssen. Rechtsprofessorin Eva Kocher von der Europa-Universität Viadrina in Frankfurt an der Oder erläutert sie

O-Ton 7 Eva Kocher

Es gibt eine einzige Möglichkeit, in der auch Andere handeln können, die nicht selbst betroffen sind, das ist nämlich die Möglichkeit von Betriebsräten, gegen Diskriminierung im Betrieb direkt vorzugehen.

Autorin:

Fürs Arbeitsrecht insgesamt bilanziert Fachanwalt Klaus Bertelsmann:

O-Ton 8 Klaus Bertelsmann

Also die Rechtsprechung hat in etlichen Teilen ganz positiv gewirkt und die Intention des AGG umgesetzt.

Die Klausel im AGG, dass für Kündigungen ausschließlich die Kündigungsschutzgesetze Geltung haben, da ist klar geworden, das ist unzulässig, das AGG wirkt also auch bei Kündigungen entgegen dem Wortlaut und entgegen dem Sinn, den der Gesetzgeber da haben wollte. Das heißt, die Rechtsprechung hat eingegriffen ins AGG und hat rechtswidrige Klauseln daraus ja, korrigiert, gestrichen.

In manchen Bereichen, ja, war sie relativ zögerlich, also das sehe ich insbesondere im Bereich Religion und Alter.

Sprecher:

"Diskriminierung wegen der Religionszugehörigkeit" ist ein weiteres großes Thema der letzten zehn Jahre AGG: Christliche Arbeitgeberinnen wie die Diakonie und die Caritas dürfen nämlich für bestimmte Arbeitsplätze verlangen, dass ihre Beschäftigten evangelisch oder katholisch sind. Das betrifft einen Arbeitsmarkt von rund 1,4 Millionen Beschäftigten.

Sprecher:

Habibe Celtik wollte eine Ausbildung zur Gesundheits- und Pflegeassistentin machen und sich später zur Altenpflegerin fortbilden. Sie ist Muslima, trägt ein Kopftuch und hält das auch für ihre religiöse Pflicht.

Zwei Jahre war sie auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Und auch für ein vierwöchiges Praktikum im Rahmen ihrer Ausbildung hatte sie schon mehrere Absagen erhalten. Habibe schildert ihre letzte Erfahrung so:

O-Ton 9 Habibe Celtik

Ich habe mich in einem evangelischen Heim beworben. Und dann habe ich daraufhin nochmal angerufen und gefragt, wieso ich keine Antwort auf meine Bewerbung erhalten habe. Und dann wurde mir gesagt, dass ich muslimisch bin und nicht christlich. Deswegen kann ich die Leute nicht pflegen. Und ich habe mir dabei gedacht: Wir haben Pflegemangel, wir brauchen Personal, und da wird gesagt, wegen meines Kopftuches, dass ich nicht pflegen kann, weil ich muslimisch bin. Das geht nicht.

Sprecher:

Habibe konnte ihren Berufswunsch nur deshalb verwirklichen, weil sie schließlich einen Ausbildungsplatz in einem privaten Pflegedienst bekam.

Kein anderer Arbeitgeber genießt das Vorrecht, für seine Arbeitsplätze eine bestimmte Religionszugehörigkeit zu verlangen; aber in Deutschland hat dieses so genannte "Kirchenprivileg" eine lange Tradition und blieb vom AGG bisher unangetastet.

Eva Maria Andrades:

O-Ton 10 Eva Maria Andrades

Ganz aktuell begleiten wir den Fall einer Lehrerin, die gegen das Land Berlin klagt wegen Diskriminierung. Sie hatte sich beworben auf eine Stelle in Berlin, und Berlin hat ihr das versagt mit dem Hinweis auf das sogenannte Neutralitätsgesetz. Die Frau ist Muslima und trägt ein Kopftuch und insofern ist es nicht klar, ist das jetzt eine rechtliche Diskriminierung oder ist es das nicht.

Autorin:

Das Berliner Neutralitätsgesetz schreibt vor, dass Beamtinnen und Beamte im Dienst weder religiöse Symbole noch Kleidungsstücke tragen dürfen.

Mitte Juni wurde die Klage der Lehrerin vom Arbeitsgericht abgewiesen. Die Klägerin wird dagegen in Berufung gehen.

Fachanwalt Klaus Bertelsmann erklärt die Rechtsunsicherheit bezogen auf die Religionszugehörigkeit insgesamt damit, dass ...

O-Ton 11 Klaus Bertelsmann

..... die Richtlinie vom AGG nicht übernommen, sondern abgeschwächt worden ist. Von daher wird hier irgendwann der Europäische Gerichtshof zu klären haben, inwieweit das deutsche Recht mit dem Europarecht übereinstimmt.

Ich vermute, dass festgestellt werden wird, dass das deutsche Recht nicht der Richtlinie entspricht.

Autorin:

Mit einer weiteren - in Anführungszeichen - "rassistischen" Diskriminierung ist auch Faramarz Khosrawi konfrontiert, wenn er am Wochenende mit seinen Freunden in eine Discothek gehen möchte:

O-Ton 12 Faramarz Khosrawi

Ich darf in keine Disco gehen in dieser Stadt, ja, warum, ich habe auch die Security auch oft gesagt, warum darf ich nicht in die Disko gehen?

Die sagen, die haben viele schlechte Erfahrungen gehabt, viele Handys wurden geklaut, viele Leute, die wie Du aussehen, wie ich aussehe - Entschuldigung! Sehe ich wie ein Krimineller aus, nur weil ich schwarze Kopf habe?!

Sprecher:

Zum Schutz behinderter Menschen trat bereits 2002 das Behindertengleichstellungsgesetz in Kraft. Es gibt Verbänden, die sich für die Rechte behinderter Menschen einsetzen und dafür offiziell anerkannt sind, ein Verbandsklagerecht.

Autorin:

Der Schutz vor Diskriminierung Behinderter ist danach durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz von 2006 verbessert worden.

Inzwischen gab es zahlreiche, für behinderte Menschen positive Urteile, vor allem im Arbeitsrecht.

Sprecher:

Ende Juni stellte Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles den Entwurf des Bundesteilhabegesetzes vor. Zum Beispiel dürfen Betroffene mehr Einkommen und Vermögen behalten, auch wenn sie Sozialleistungen (etwa Eingliederungshilfen) beziehen.

Für ein wirklich selbstbestimmtes Leben reichten auch diese Reformvorschläge immer noch nicht aus, kritisieren unter anderen die Behindertenverbände.

Autorin:

Obwohl Diskriminierungen jeglicher Art weit verbreitet sind, wehren sich Menschen nur selten dagegen.

Sprecher:

Das bestätigen auch die Ergebnisse eines Forschungsprojektes, das bereits zur "Halbzeit" des AGG, 2010 /2011 an der rechtswissenschaftlichen Fakultät der Freien Universität Berlin durchgeführt worden war: "Diskriminierung in Deutschland. Vermutungen und Fakten" lautete der Titel. Die Juristin und Rechtssoziologin Ulrike Müller hat maßgeblich an dieser Untersuchung mitgearbeitet:

O-Ton 13 Ulrike Müller

Bei unserer Befragung war es so, dass in gut 40% der Fälle von Diskriminierung, die berichtet wurden, die Betroffenen angegeben haben, sie haben nichts unternommen, noch nicht mal die Person angesprochen oder nicht mal eine Beratungsstelle aufgesucht und geklagt wurde in einem ganz ganz geringen Prozentsatz.

Offensichtlich gibt es da sehr hohe Hürden, und Betroffene arrangieren sich oft mit Diskriminierung oder gerade wenn es als Alltagserfahrung erlebt wird, wenn es einfach so häufig passiert, dann findet man andere Bewältigungsstrategien, auch wenn man denkt, dass man auf sich alleine gestellt ist oder wenn man dieses Erlebnis gemacht hat, auf sich alleine gestellt zu sein.

Autorin:

Sie wehren sich auch deshalb nicht, weil sie ein Gerichtsverfahren für belastend und zwecklos halten.

Es spricht einiges dafür, dass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zehn Jahre nach seinem Inkrafttreten immer noch nicht bekannt genug ist.

Die Medien tragen jedenfalls nicht dazu bei, das AGG bekannter zu machen. Die Presse-Berichterstattung greift immer nur Einzelfälle auf -
Ulrike Müller:

O-Ton 14 Ulrike Müller

Was auch in der Medienanalyse ganz interessant war, dass in der Presse Diskriminierung nicht als rechtliches Thema gefasst wird.

Sprecher:

In der Studie wurde auch untersucht, wie die Anwaltschaft und die Richterschaft das AGG anwenden:

O-Ton 15 Ulrike Müller

Bei der Anwaltschaft war ganz interessant, dass alle geschildert haben, dass Gerichte sehr zurückhaltend mit AGG-Klagen umgehen.

Bei der Gerichtsumfrage haben wir auch festgestellt, das war so ein Nebenbefund, dass tatsächlich Rechtskenntnis fehlt, teilweise auch wirklich massiv und eklatant, dass Arbeitsrichter und Arbeitsrichterrinnen teilweise wirklich noch nicht einmal wissen, wann der Anwendungsbereich des Gesetzes eröffnet ist.

Das ist halt erst mal was neues und was unbequemes, und wenn man selber vielleicht eher einer privilegierten Bevölkerungsgruppe angehört und selber nicht so oft Diskriminierung als Alltagserfahrung erlebt, dann ist einem das vielleicht einfach fremd und man sieht nicht das Bedürfnis, sich damit auseinander zu setzen.

Sprecher:

Ob sich das inzwischen geändert hat, wird demnächst die Auswertung einer umfassenden Datenerhebung durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ergeben. Ihre Leiterin Christine Lüders steht erst dann wieder für Interviews zur Verfügung, wenn die Ergebnisse vorliegen. Mit der Veröffentlichung wird erst im Frühjahr 2017 gerechnet.

Autorin:

Wenig Gegenwehr und wenig Klagen können andererseits aber auch damit zu tun haben, dass das Gesetz selbst hohe Hürden aufstellt, bevor sein Schutz in Anspruch genommen werden kann.

Sprecher:

Grundsätzlich gilt: Wer sich benachteiligt fühlt, muss selbst klagen. Ein Verbandsklagerecht räumt das AGG nicht ein.

Autorin:

Von Anfang an wurde auch die kurze Frist von zwei Monaten kritisiert, innerhalb derer nach einer Diskriminierung geklagt werden muss.

O-Ton 16 Eva Maria Andrades

Das kann unter Umständen eine sehr sehr kurze Zeit sein für Betroffene, die das erst mal realisieren müssen - vielleicht auch im nach hinein erst wirklich sichere Erkenntnisse haben, bzw. sich fragen müssen: Will ich jetzt was tun? Will ich etwas unternehmen? Und da sagen wir: Diese Frist sollte verlängert werden. Zwei Monate sind sehr kurz, um die Ansprüche geltend zu machen.

Sprecher:

Außerdem ist es schwierig, eine Diskriminierung zu beweisen. Klaus Bertelsmann verdeutlicht es an einem Beispiel, in dem eine Bewerberin vom Arbeitgeber abgelehnt wurde:

O - Ton 17 Klaus Bertelsmann

Hinsichtlich der Beweissituation regelt ja § 22 des AGG, dass für den Fall, dass man Indizien glaubhaft macht, die Beweislast umkippt und der Arbeitgeber darzulegen hat, dass die Entscheidung nichts mit Diskriminierung zu tun hat. Ein Problem ist natürlich bei Einstellungen, dass ich selten Indizien hab. Wenn die Arbeitgeber ja, so blöd sind, diskriminierende Stellenanzeigen zu machen, habe ich ein Indiz; aber normalerweise ist es so, ich bewerbe mich, kriege eine Absage, weiß nicht warum, weiß nicht, wer sich sonst noch beworben hat, weiß nicht, woran es liegt. Und das ist ein Problem: Es gibt keinen Auskunftsanspruch. Das heißt: Bei Bewerbungen stehe ich wie vorm Tor und weiß nicht, was dahinter passiert.

Autorin:

Vera Egenberger hatte bereits 25 Jahre Erfahrung in der Antidiskriminierungsarbeit im In- und Ausland, als sie 2008 in Berlin ihr "Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung" gründete - abgekürzt "BUG". Die Mängel im AGG schätzte sie von Anfang an richtig ein. Um das Gesetz effektiver zu machen, führt Vera Egenberger mit ihrem Büro Musterprozesse für, wie sie es nennt, "Diskriminierungsfälle von strategischer Bedeutung",

O-Ton 18 Vera Egenberger

.....die eben nicht nur von einer einzelnen Person erlebt werden, sondern von vielen anderen Personen in gleicher oder ähnlicher Weise und wir die Hoffnung haben, dass, wenn wir diesen einen Fall übers Gericht bearbeiten, wir dann strategisch auch ein Diskriminierungsmuster damit längerfristig bearbeiten und vielleicht sogar abstellen können.

Sprecher:

Unter anderem begleitete sie bundesweit viele Klagen gegen das so genannte Disco-Verbot, wie es Faramarz Khosrawi immer wieder erleben muss: Ausländisch aussehenden jungen Männern wird häufig der Zutritt zu Diskotheken verweigert.

Dank Vera Egenbergers Initiative konnten das Gaststättengesetz von Bremen und das von Niedersachsen Ende 2015 geändert werden.

Für Niedersachsen gilt seit Dezember 2015,

O-Ton 19 Vera Egenberger

.....dass es jetzt nicht mehr so ist, dass die Betroffenen jeweils selbst aktiv werden müssen und eine Klage einreichen über den zivilrechtlichen Weg. Wenn Vorwürfe laut werden und wenn das dokumentierbar ist, dass eine Diskriminierung vorliegt, kann das Ordnungsamt dann eine Sanktion verhängen. Das erleichtert es den Betroffenen enorm, weil sie dann nicht immer selbst noch aktiv werden müssen, sondern quasi die Kommunalverwaltung da ein Mandat hat.

Sprecher:

Das Disco-Verbot kann jetzt nach den Gaststättengesetzen in Niedersachsen und Bremen als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße bis zu 5.000 Euro geahndet werden. Üblicherweise lagen die Beträge wesentlich niedriger bei 500 bis 1.000 Euro.

Dass Entschädigungen generell sehr niedrig angesetzt werden, ist ebenfalls ein Problem für die Wirksamkeit des Gesetzes, findet Eva Maria Andrades von der Berliner Beratungsstelle:

O-Ton 20 Eva Maria Andrades

Auch in anderen Bereichen sehen wir, dass es nur zu ganz geringen Entschädigungssummen kommt, und das halten wir aus mehreren Gründen für problematisch: Zum einen wird damit signalisiert, dass

Diskriminierung nicht wirklich schlimm ist. In gewisser Weise wird Diskriminierung nämlich auch bagatellisiert, sie ist nicht viel wert, sozusagen, das eben auch als Rückmeldung an die Betroffenen, und zum anderen sagen die Europäischen Richtlinien, auf denen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz beruht: Die Sanktionen.... müssen angemessen, aber auch abschreckend sanktionierend sein.

Autorin:

Außerdem enthält das AGG viele Schlupflöcher. Eines davon können sich Vermieter zunutze machen:

O-Ton 21 Eva Maria Andrades

Ein schwules Pärchen bewirbt sich auf eine Wohnung und wird abgelehnt, und es stellt sich ´raus, dass der Vermieter nur wenige Wohnungen besitzt, auf jeden Fall unter 50; und da, in diesem Fall, sagt das AGG: Es gibt nur einen rechtlichen Diskriminierungsschutz wegen sexueller Identität, wenn der Vermieter 50 oder mehr Wohnungen hat. Das ist unglaublich, ja, aber das sagt das AGG. Das heißt also, ich habe, wenn es um sexuelle Identität geht, wenn es um Alter geht, wenn es um Religion geht, habe ich nur einen eingeschränkten Diskriminierungsschutz im Bereich Güter und Diensthandlung, also bei Wohnungsmarktgeschichten, Bankgeschichten etc.

Sprecher:

Alles in allem zeitigen die Erfahrungen mit zehn Jahren Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz ganz unterschiedliche Ergebnisse.

Autorin:

Nicht bestätigt haben sich die verschiedenen Befürchtungen - zum Beispiel die, nach der Einführung des AGG würde eine Klagewelle auf die Gerichte zu rollen.

Eine weitere Sorge galt dem so genannten "AGG-Hopping", das die Rechtswissenschaftlerin Ulrike Müller näher beschreibt:

O-Ton 22 Ulrike Müller

Also klassisches Beispiel: Ich bewerbe mich auf einen Job, weil ich eine Stellenanzeige gesehen habe, wo gesagt wird: "Einzelhandelskaufmann gesucht", und dahinter steht kein m/w, also dass ich denken würde: Ich bin eine Frau, ich bin gar nicht angesprochen, ich werde diskriminiert; habe null Qualifikationen in dem Bereich, klage aber trotzdem mal, weil ich denke, dass ich Schadensersatz abgreifen könnte, also so ein Mitnahme-Effekt. Das wurde in der Debatte immer behauptet als ganz großes Problem, dass es dann ganz ganz viele AGG-Hopper gäbe, und die würden vor Gericht sofort gleich Erfolg haben oder einfach nur die Gerichte belasten und Unternehmen belasten usw. usf. - also eine missbräuchliche Berufung auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, und das gibt es in der Praxis so gut wie gar nicht.

Sprecher:

Im Übrigen fällt die Bilanz über "zehn Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz" "durchwachsen", also sowohl positiv als auch negativ aus: Einigkeit besteht bei allen, die das AGG bislang aktiv umsetzen, dahin gehend, dass seine bloße Existenz schon dazu beigetragen hat, das Bewusstsein für Diskriminierungen zu schärfen.

Autorin:

Gleichzeitig hat sich aber auch ein erheblicher Reformbedarf gezeigt.

Sprecher:

So müsste endlich die Verbandsklage eingeführt werden, damit systematische Diskriminierungen, die ganze Personengruppen betreffen, mit einer Unterlassungs- oder Feststellungsklage angegriffen werden können.

Autorin:

Verlängert werden muss auch die Klagefrist von derzeit noch zwei Monaten.

Sprecher:

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat bereits reagiert und vor wenigen Tagen Reformvorschläge vorgelegt, die darauf abzielen, die bekannten Mängel zu beseitigen und insbesondere die Klagemöglichkeiten zu verbessern.

Autorin:

Dringend erforderlich ist darüber hinaus ein engmaschiges Netz von Beratungsstellen, denn diskriminierte Menschen brauchen nicht nur Beratung, sondern auch persönliche Unterstützung und Begleitung zum Gericht.

Sprecher:

Unerlässlich ist die Schulung und Fortbildung für angehende Juristinnen und Juristen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.

Autorin:

Gesetzes-Lücken müssen geschlossen und der Anwendungsbereich des AGG muss ausgedehnt werden. "Racial Profiling" beispielsweise ist bei Grenzpolizisten weit verbreitet: Sie überprüfen Menschen willkürlich nur aufgrund ihres Aussehens, während Mitreisende unbehelligt bleiben.

Sprecher:

Entschädigungssummen müssen drastisch erhöht werden, damit sie abschrecken. Solange Großunternehmen Geldbußen quasi "aus der Portokasse" finanzieren können, werden sie vor Diskriminierungen nicht zurückschrecken.

Autorin:

Faramarz Khosrawi, als anerkannter Flüchtling auf dem Weg in die Integration in das deutsche Gesellschafts- und Berufsleben, kann für sich persönlich keine positive Bilanz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ziehen:

Sein derzeitiges Zimmer in einem Seniorenstift bekam er nur durch die Vermittlung einer deutschen Bekannten. Ihr verdankt er auch einen befristeten 450 Euro-Job als Aushilfe, denn Arbeit will ihm ebenfalls niemand geben. Nicht einmal die Änderungen im niedersächsischen Gaststättengesetz nützten ihm bislang. Hannovers Disco-Türen blieben ihm verschlossen. Inzwischen hat er Kontakt mit Vera Egenberger aufgenommen und hofft mit ihrer Unterstützung, wenigstens beim Disco-Besuch demnächst nicht mehr benachteiligt zu werden.