

Astrid Springer

Manuskript zur Produktion 10.11.08

5.11.08

Für NDR Info

„Das Forum“

Red.: Susanne Gommert

Sendetermin: 12.11.2008

**Arbeitstitel: „ ‚Meinen Sie den Prozess mit den Negern?‘
Über die Erfahrungen von zwei Jahren Allgemeines
Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“**

Sendung beginnt mit *Atmo Gerichtsflur*

Darüber dann O-Ton: „

Cut 1 (Susanne Bulicke) Ich habe mich auf eine Stellenanzeige beworben, die objektiv alterdiskriminierend ist, denn dort wurden Menschen für das Callcenter gesucht, die 18 bis 35 Jahre alt sein sollten. Ich selbst bin 41, also entspreche nicht dem Bewerber-Profil des Arbeitgebers und bin abgelehnt worden.

Ich habe mich dadurch diskriminiert gefühlt und habe dann Klage eingereicht gegen das Callcenter durch meinen Anwalt.

Autorin:

Die Klägerin, Susanne Bulicke, kommt gerade aus ihrer Verhandlung am Arbeitsgericht Hamburg.

Sie klagt auf Schadensersatz von drei Monatsentgelten (rund 6.000 Euro) wegen Verletzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, abgekürzt AGG.

Sprecher:

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz setzt vier Antidiskriminierungsrichtlinien der Europäischen Union um, die in den Jahren 2000 bis 2004 verabschiedet wurden.

Was man sich davon versprach, erläutert (Prof.) Christa Randzio-Plath, damals Hamburgs Europa-Parlaments-Abgeordnete in Straßburg.

Cut 2 (Randzio-Plath) Wir wollten eigentlich damals umfassende Antidiskriminierungsrichtlinien. Die sollten beispielsweise auch die Diskriminierung im gesamten Dienstleistungsbereich umfassen und auch im Medienbereich. Gegen die Kampagnen in den Mitgliedsstaaten und die Regierung konnten wir uns leider nicht durchsetzen. Insofern war schon der Entwurf der Richtlinie, die in Deutschland ja besonders hart bekämpft worden ist, war schon der Entwurf ein verwässerter Entwurf. Wir sehen ja auch, dass die befürchteten Kosten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes in keiner Weise die Größenordnung erreichen, die

bundesdeutsche Firmen angegeben haben – es war von Milliarden-Beträgen die Rede, dieses ist überhaupt nicht eingetreten.

Sprecher:

Schon die Erfahrungen mit dem inzwischen fast 30 Jahre alten rein arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgebot von Männern und Frauen (*in den §§ 611 a und b*) im Bürgerlichen Gesetzbuch hätten jegliche Sorgen zerstreuen müssen: Von 1980 bis 2007, über einen Zeitraum von 27 Jahren, gab es gerade mal 140 Klagen.

Autorin:

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz hat dieses Diskriminierungsverbot übernommen und verbietet darüber hinaus seit 2006 Benachteiligungen aus rassistischen Gründen, aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

Sprecher:

(Dr.) Martina Köppen, die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Berlin, gibt auch für die neuen Diskriminierungsverbote Entwarnung:

Cut 3 Martina Köppen) Die befürchtete Klagewelle ist ausgeblieben und die sogenannten „AGG-Hopper“ - da gibt es Fälle, aber es gibt wenige Fälle.

Autorin:

Mit „AGG-Hopper“ sind Menschen gemeint, die sich nur bewerben, um auf Entschädigung wegen Diskriminierung zu klagen, wenn sie abgelehnt werden.

Sprecher:

Diskriminierungen aber sind alltäglich:

Autorin:

Wenn Angehörige der Volksgruppe Sinti und Roma oder alte oder behinderte Menschen keine Wohnung mieten können;

Sprecher:

wenn ein Afghane nicht Mitglied im Fitness-Studio werden darf;

Autorin:

wenn ein gleichgeschlechtliches Paar keinen Bankkredit erhält;

Sprecher:

wenn ein Vorgesetzter seinen Mitarbeiterinnen gern einen Klaps auf den Po gibt;

Autorin:

wenn vom Kollegen im Rollstuhl immer nur als „der Rolli“ gesprochen wird und er sich abfällige Bemerkungen über Behinderte gefallen lassen muss,

Sprecher:

dann können sich die Betroffenen unter Berufung auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz dagegen wehren.

Autorin:

Dass nur wenige diskriminierte Menschen vor Gericht gehen, hat vielfältige rechtliche und psychologische Gründe. Für viele Frauen ist es zum Beispiel immer noch so gut wie selbstverständlich, dass sie schlechter behandelt und bezahlt werden als Männer – in Deutschland verdienen sie durchschnittlich – je nach statistischer Erhebung – 15 bis 22 Prozent weniger als ihre Kollegen.

Sprecher:

Für Jörg Naumann gehört vor allem ganz viel Mut zu diesem Schritt. Er war bei der Verhandlung von Susanne Bulicke gegen das Callcenter wegen Altersdiskriminierung im Gerichtssaal als Zuschauer dabei:

Cut 4 (Jörg Naumann) Aus meiner Erfahrung ist es so, dass sich auch viele Arbeitnehmer solchen Gerichtsprozessen entziehen, weil sie durch die Diskriminierung auch verletzt werden, und ich finde es gut, dass sie zu ihrem Alter steht und sagt: Ich habe ein Recht darauf und ich setze es notfalls auch mit den gültigen Gesetzen durch.

Autorin:

Doch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz macht es den Betroffenen nicht leicht, zu ihrem Recht zu kommen - zumal mit jedem Fall juristisches Neuland betreten wird und sich die Lücken in der Rechtsdurchsetzung zeigen.

Sprecher:

Bundesweites Aufsehen erregte ein Gerichtsverfahren in Oldenburg, mit dem erstmals in Deutschland eine weit verbreitete Diskriminierung öffentlich angeprangert wurde: die so genannte „Party-Apartheid“. Davon betroffen sind in Deutschland-West und Deutschland Ost viele Tausend Männer mit schwarzer, brauner oder gelber Hautfarbe, mit türkischer, russischer oder anderer Herkunft: Als „Ausländer“, selbst wenn sie die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, werden sie in Discotheken (oder auch in Fitness- oder andere Clubs) nicht eingelassen.

Autorin:

Achu Yango aus Kamerun studiert seit fünf Jahren Physik an der Universität Oldenburg und hat sein Studium inzwischen abgeschlossen. In Oldenburg gab es drei Discotheken, die ihn immer wieder abwiesen. Achu Yango:

Cut 5 (Achu Yango) Der Typ kam nur raus und hat laut und deutlich gesagt, dass ich nicht rein kommen konnte und nach ein paar Fragen, warum ich nicht reinkommen konnte sagte er zu mir, dass ich von meiner Herkunft von meiner Hautfarbe her, dass ich nicht reinkommen kann.

Das passiert oft, nicht nur in Oldenburg, .ich besuche auch Freunde in Hamburg, Berlin, in Bremen ist es auch schon passiert, und man überlegt sich, weil es so oft passiert ist, ob man eine Einladung von einem Kumpel akzeptieren kann.

Sprecher:

Einer der gravierenden Schwachpunkte des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist die Beweisführung – also die alles entscheidende Frage: Wie beweise ich eine Diskriminierung? Indizien, die eine Benachteiligung *vermuten* lassen, sollen zwar als Beweis genügen – so steht es jedenfalls im Gesetz. Doch welche Indizien sind stichhaltig und welche nicht?

Autorin:

Dieses Problem war in Oldenburg bei denjenigen, die Achu Yango unterstützten, bekannt. Um Beweisschwierigkeiten von vornherein zu vermeiden, machte er sich gleich mit einer

Zeugin und weiteren Zeugen aus dem Team der Ombudsstelle Antidiskriminierung der Universität auf den Weg zur Disco. (Dr.) Claus Melter, Dozent im Bereich Pädagogik, Migration und Antidiskriminierung an der Uni Oldenburg, war einer seiner Begleiter:

Cut 6 (Claus Melter) Es war schon so, dass wir bewusst einen Herkunftsdeutschen – wie man so sagt: weissen Studierenden, der ähnlich alt war, ähnlich aussah, ähnlich gekleidet war, der gemeinsam mit Herrn Yango mitgekommen ist, weil: Wir kennen die Entschuldigungsstrategie der Discotheken, die versuchen, immer wieder irgendwelche diffamierenden Ausreden zu erklären und da sozusagen die eigene Praxis zu rechtfertigen, und um dem vorzubeugen haben wir sozusagen bewusst darauf geachtet, dass wir wasserdicht, soweit es geht, da eine Situation angehen, die im Alltag schon sehr oft passiert ist, aber dass wir das offiziell mal überprüfen, ob die das immer noch so ausgrenzend handhaben.

Sprecher:

Wie bei jedem Präzedenzfall – also: einem Richtung weisenden Fall, der zum ersten Mal zur Entscheidung steht – gibt es Unsicherheiten. Eske Wollrad arbeitet ebenfalls im Team der Ombudsstelle Antirassismus in Oldenburg. Sie schildert ihren Eindruck vom Richter in der Verhandlung so:

Cut 7 (Eske Wollrad) Zunächst einmal hatte ich den Eindruck, dass er sehr angespannt wirkte, und er hat auch zugegeben, dass das nun das erste Mal sei, dass diese Art von Prozess geführt würde und dass er selbst erstmal googeln musste im Internet und dass er keine Präzedenzfälle gefunden habe und das fand ich sehr ehrlich.

Autorin:

Die Begleitumstände von Achu Yangos Prozess waren in mehrfacher Hinsicht aufschlussreich – Claus Melter:

Cut 8 (Claus Melter) (o.c.) *Was wir insgesamt an dem Prozesstag bedauerlich fanden, dass gerichtsintern an der Tür nicht weitergegeben wurde, wo der Prozess ist. o.c. Ende*) Was wir sehr bedauernswert und veränderungswürdig ansehen, dass eine Kollegin von uns, die Antidiskriminierungsbeauftragte von IBIS, interkulturelle Arbeitsstelle, die fragte, wo denn der Prozess stattfinden würde und da meinte der Mitarbeiter der Justiz „Meinen Sie den Prozess mit den Negern?“ So hat er wörtlich gesagt. Und das habe ich dann auch vor Gericht zu Protokoll gegeben. Das kann nicht sein, dass Mitarbeiter der Justiz, dass die so unsensibel, so diskriminierend sprechen und da bedarf es vielerlei Fortbildung, um eine antidiskriminatorische Praxis zu realisieren.

Sprecher:

Achu Yango gewann den Prozess – aber in Anführungszeichen „nur für sich“ – und nicht für die vielen Anderen, die ebenfalls an Disco-Türen abgewiesen werden. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz hat neben anderen Unzulänglichkeiten noch ein Riesen-Manko: Es lässt Diskriminierte vor Gericht allein. Was fehlt, erläutert Rechtsanwältin Anne Kobes vom Antidiskriminierungsbüro in Leipzig:

Cut 9 (Anne Kobes)ein Verbandsklagerecht, ein echtes Verbandsklagerecht, das heißt dass Verbände, wenn es eine Vielzahl von Fällen in bestimmten Bereichen gibt, dass die dann quasi für die Betroffenen die Klage erheben und dann eine Entscheidung getroffen wird, die auch für alle gleichermaßen gilt.

Sprecher:

Statt der geforderten 1.000 Euro Entschädigung bekam Achu Yango nur die Hälfte: 500 Euro. Die „wasserdichte Beweislage“, dass er nämlich in Begleitung zur Disco gegangen war, schlug im Urteil negativ zu Buche. Dazu Achu Yangos Rechtsanwalt Peter Fahlbusch:

Cut 10 (Peter Fahlbusch) Letztlich geht es darum, dass das Gericht meint: Wenn man eine Disco besuchen will, auch um auszutesten, ob man denn reinkommt oder nicht, dann ist die Diskriminierung nicht so schlimm und man bekommt weniger Geld. Verkürzt gesagt, zielt das darauf hin, dass dann, wenn eine Gesellschaft offen rassistisch ist und jemand damit rechnen kann, diskriminiert zu werden, er keinen Anspruch mehr hat. Das kann nicht richtig sein.

Autorin:

Und deshalb haben Peter Fahlbusch und sein Mandant gegen dieses Urteil Berufung eingelegt.

Cut 11 (Peter Fahlbusch) Ansonsten ist es so wie bei allen neuen Gesetzen: Kein Mensch weiss, wo die Reise hingeht. Das geht schon damit los: Was für Beträge klagt man denn ein, wenn man auf Entschädigung geht? Das weiß kein Mensch. Was ist Entschädigung aufgrund von rassistischen Gesichtspunkten wert? Was ist Diskriminierung wert?

Sprecher:

In den USA bekam eine Brokerin, die bei der Schweizer Bank tätig war, 29 Millionen Dollar zugesprochen. Ihr Vorgesetzter hatte sie mit den Worten diskriminiert: Du alte hässliche Frau.

Autorin:

Von solchen Summen wird die deutsche Gerichtspraxis wohl immer weit entfernt bleiben. Doch auf die Höhe der Entschädigung kommt es denjenigen, die den mühevollen und einsamen Weg vors Gericht auf sich nehmen, auch gar nicht an. Kilian Asangana, Student der Informatik, ebenfalls aus Kamerun und von Party-Apartheid betroffen, bis Oktober 2008 noch Ombudsmann der Antidiskriminierungsstelle in Oldenburg, formuliert es so:

Cut 12 (Kilian Asangana) Anders als vermutet wird geht es nicht ums Geld, geht es nicht um Profilierung; Sie müssen ja verstehen: Es ist nicht, als ob wir das aus Spaß machen. Wenn man nicht 'reingelassen wird, das tut weh. Auch aus dieser Wut macht man das, um erstmal Gerechtigkeit zu haben.

Autorin:

Die 500 Euro Entschädigung wurden sowieso für die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle gespendet.

Sprecher:

In Oldenburg werden Achu Yango und Kilian Asangana nach dem Urteil des Gerichts in die Discos eingelassen. Aber wird dieser Erfolg anhalten? In Leipzig ist es nicht gelungen – zwar war die Anti-Party-Apartheits-Kampagne im Umfeld der Fußball-Weltmeisterschaft 2006 auch deshalb ein Erfolg, weil die Presse die Aktion aufgriff und unterstützte – doch inzwischen sind die Medien am Thema nicht mehr interessiert.

Andererseits hat etwa in Hamburg das Oldenburger Beispiel Schule gemacht. Die lokale Presse berichtete schon mehrfach über „Party-Apartheid“ auf der Reeperbahn und schickte schließlich selbst Zeugen mit.

Autorin:

Dabei wird noch viel zu wenig bedacht, dass Rassismus und Fremdenfeindlichkeit auch für den Wirtschaftsstandort Deutschland negative Konsequenzen hat. Claus Melter:

Cut 13 (Claus Melter) Es ist einfach so, dass hoch qualifizierte eingewanderte Personen, die hier studieren, ausgebildet werden, überlegen, aus Deutschland wegzugehen, wodurch auch der Wirtschaftsstandort Deutschland einen großen Verlust macht. Das ist ja auch immer wieder in der Zeitung, dass in Ostdeutschland viele Fachkräfte aus dem Ausland dort nicht hingehen, weil sie Sorge vor Diskriminierung haben, und wenn man

sozusagen das soziale Leben nicht angemessen gestalten kann - das ist eine große Einschränkung im Leben.

Autorin:

Diese Konsequenzen kennt auch Martina Köppen, die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Berlin. Auf dem schmalen Grat zwischen unterschiedlichsten Interessen wandelnd und viel der Kritik ausgesetzt, sie setze sich nicht genügend für Diskriminierte ein, bezieht sie eindeutig Stellung:

Cut 14 (Martina Köppen) Ich möchte hier doch ganz deutlich sagen, dass wir eine positive Diskussion in Deutschland zum Thema Antidiskriminierung brauchen, und gerade darum ist es mir wichtig, die Wirtschaft ins Boot zu holen. Und das ist wiederum im dezidierten Sinne aller Betroffenen; denn: Politik und Wirtschaft müssen gemeinsam das wichtige Thema der Antidiskriminierung in die Mitte der Gesellschaft tragen. Der Dialog mit Allen und der Dialog mit der Wirtschaft gehört natürlich zu den ganz wichtigen Präventiv-Maßnahmen, die für eine Gesellschaft im Hinblick auf das Thema Diskriminierung erforderlich sind.

Sprecher:

Prävention aber setzt notwendig Sensibilität gegenüber den vielfältigen Formen voraus, in denen diskriminiert wird. Und daran mangelt es noch in West ebenso wie in Ost-Deutschland. Anne Kobes vom Antidiskriminierungsbüro in Leipzig:

Cut 15 (Anne Kobes) Ich habe jetzt einen Fall anhängig, in dem eine Frau mit einer Behinderung sich auf das AGG beruft, und das Unternehmen hat alles abgestritten. Das führte dazu, dass diese Frau noch einmal gekränkt ist und eigentlich hätte diese Frau etwas ganz anderes gebraucht. Ihr hätte gut getan, hätte das Unternehmen sich entschuldigt. Und das ist ein Zeichen dafür, dass Recht auch begrenzt ist und dass Menschen immer noch mehr sind und dass sie häufig andere Sachen brauchen als einen finanziellen Ausgleich und das geht für mich in Richtung Mediation oder eher in die Richtung Vermittlung. Und das wäre auch ein wichtiges Instrument, was das AGG als zwingende Maßnahme vorschreiben sollte, um auch den Interessen der Betroffenen entsprechend gerecht zu werden.

Autorin:

Yesim Fadia hat eine andere Art der Verletzung erlitten – sie hat nämlich eine Arbeitsstelle wegen der „falschen“ Religionszugehörigkeit nicht erhalten.

Beim Landesverband des Diakonischen Werkes in Hamburg bewarb sie sich um eine Halbtagsstelle als „Integrationslotsin“, die Migrantinnen und Migranten in den deutschen Arbeitsmarkt eingliedern soll. Dieser Arbeitsplatz wird komplett aus Mitteln des so genannten „Equal Projektes“ der Europäischen Union finanziert und ist ebenfalls ein Projekt gegen Diskriminierung.

Sprecher:

Yesim Fadia ist deutsche Staatsbürgerin und praktiziert keine Religion. Aufgrund ihrer türkischen Herkunft hat sie aber einen muslimischen Hintergrund.

Den Hochschulabschluss, wie ihn die ausgeschriebene Stelle voraussetzt, besitzt die Kauffrau und Projektkoordinatorin nicht – dafür aber langjährige Berufserfahrung in der Migrationsarbeit. Yesim Fadia:

Cut 16 (Yesim Fadia) Ich habe mich gefreut als die Diakonie sich gemeldet hat und Interesse an meiner Bewerbung bekundet hat, weil: Dieses Interesse kam ja schon aus meinem Lebenslauf. Und das war für mich schon wie ein Schlag ins Gesicht, als dann die Religionszugehörigkeit hinterfragt wurde, und noch schlimmer fand ich dann Hinweise, die für mich schon fast fundamentalistisch waren – wie: dass es unbedingt nötig sei, weil die Mitarbeiter in der Diakonie würden ja beten und die christliche Nächstenliebe und das Mahl Jesu Christi und das fand ich schon ein bisschen befremdlich für mich, weil es so gar nichts mit dem Projekt an sich zu tun hatte. Das Projekt ging ja ausschließlich darum zur Förderung der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in Hamburg.

Sprecher:

Sebastian Busch, Yesim Fadias Rechtsanwalt, hatte das Diakonische Werk zunächst aussergerichtlich angeschrieben und eigentlich, wie er sagt „auf eine gewisse Gesprächsbereitschaft“ gehofft:

Cut 17 (Sebastian Busch) Das war nicht der Fall, da kam quasi ein Einzeiler als Ablehnung mit dem schlichten Satz: Wir dürfen die Religionszugehörigkeit fordern und Punkt. Und dann haben wir eben die Klage eingereicht, und glücklicherweise in der ersten Instanz gleich gewonnen.

Autorin:

Zu diesem Prozessausgang meint Landespastorin Annegrete Stoltenberg, die Leiterin des Diakonischen Werkes Hamburg:

Cut 18 (Annegrete Stoltenberg) Das Arbeitsgericht Hamburg hat in seinem Urteil sich angemäÙt zu sagen: Wir können beurteilen, ob für diese Arbeit eine kirchliche Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche notwendig ist oder nicht. Und das ist eine Frage, die aus meiner, aus unserer Überzeugung, nicht von den Gerichten entschieden werden kann sondern nur von der Kirche.
(108) Frau Fadia kam dann in der Gesamtübersicht nicht in Frage, weil ihr die Qualifikation fehlte. Insofern hat sich die Frage nach Religion nicht mehr gestellt. Der Hochschulabschluss fehlte. Das ist für uns die Sache dieses konkreten Falles.

Autorin

Das Arbeitsgericht Hamburg sah den Fall anders. Zitat aus der Urteilsbegründung:

Sprecher als Zitator:

„Die Klägerin hatte ungeachtet der Tatsache, dass sie nicht über ein abgeschlossenes Studium der Sozialwissenschaft/Sozialpädagogik verfügt, gute Aussichten, ohne Benachteiligung die Stelle zu erhalten“.

(*daran direkt anschließend O-Ton*)

Cut 19 (Annegrete Stoltenberg) Weshalb wir trotzdem in so grundsätzlichen Widerspruch gehen, das liegt nun auf einer anderen Ebene, nämlich: dass es um das kirchliche Selbstbestimmungsrecht geht.

Autorin:

Genau genommen stellt sich die Frage: *Wie weit geht* das Selbstbestimmungsrecht der christlichen Kirchen heute noch? Dürfen sie für jede Anstellung, vom Seelsorger bis zur Putzfrau, erwarten, dass Bewerberinnen und Bewerber dem christlichen Glauben angehören? Muss nicht auch berücksichtigt werden, wenn Fremdgelder (beispielsweise aus der Europäischen Union) fließen? Lässt sich dieses aus der Weimarer Reichsverfassung von 1918 stammende Kirchen-Privileg in einer multikulturellen Gesellschaft noch aufrecht erhalten? Mit wenigen Ausnahmen schließt nämlich einer der größten Arbeitgeber im sozialen Bereich Frauen und Männer mit türkischer Herkunft von vornherein von seinen Arbeitsplätzen aus. Und mit rund 6.750.000 Menschen. (*Quelle: Stat. Bundesamt 2005*) ist das die größte in der Bundesrepublik zugewanderte Bevölkerungsgruppe.

Rechtsanwalt Sebastian Busch:

Cut 20 (Sebastian Busch) Das kollidiert eben mit dem europäischen Recht, das sagt, die Tätigkeit selber muss dieses Religionserfordernis rechtfertigen.

Sprecher:

Konkret heisst das: Nur für Arbeitsplätze, die unmittelbar etwas mit der Verkündigung des Glaubens und der Vermittlung christlicher Werte zu tun haben wie etwa die Seelsorge soll diese Anforderung gelten.

Autorin:

Yesim Fadia bedauert, dass sie gar keine Gelegenheit dazu bekommen hat, ihre ethische Grundhaltung, ihre Einstellung zu ihrer Arbeit, zu Fragen der Nächstenliebe und des Respektes im Umgang mit Anderen darzulegen.

(o.c. Und was sie (in ihren eigenen Worten) auch „sehr traurig“ macht: In den Medien wird ihr Fall dazu genutzt, die alte Spaltung in „christlich“ und „muslimisch“ zu betonen und zu vertiefen, statt die Chance zu einem Dialog und ein Auf-einander-Zugehen zu nutzen. (o.c.)

Sprecher:

Das Gericht sprach ihr einen Schadensersatz von 3 x 1.300 Euro – also knapp 4.000 Euro zu.

Cut 21 (Sebastian Busch) Bei den Sanktionen ist es so: Es gibt Staaten, die sagen: Wer wegen Diskriminierung verurteilt wurde, kriegt keine öffentlichen Aufträge mehr. Oder es gibt auch Staaten die sagen, es gibt Entschädigungen an die Opfer - Diskriminierung ist aber auch ein Straftatbestand. In Deutschland gibt es nur die Entschädigungszahlung an die Opfer und die sind sehr niedrig gehalten. Wenn eine Großfirma wegen wirklich massiver Diskriminierung dann drei-, vier-, fünftausend Euro Schadensersatz zahlen muss, das sind wesentlich geringere Summen als zum Beispiel die üblichen Abfindungen in einem Kündigungsschutzprozess vor dem Arbeitsgericht. Und da eben die meisten Diskriminierungsopfer erfahrungsgemäß nicht klagen, ist das letztlich nicht abschreckend wie es bislang in Deutschland geregelt ist.

Sprecher:

Obwohl sie – zunächst aber nur - gewonnen hatte, trägt Yesim Fadia den Schaden davon. Nun ist sie abgestempelt als „die Unbequeme“:

Cut 22 (Yesim Fadia) In diesen ganzen Projektbereichen, wo die Träger auch sehr stark miteinander verknüpft sind und die Diakonie da auch eine sehr mächtige Rolle spielt, ist mir natürlich bewusst geworden, dass das auch sehr starke Konsequenzen seitdem für

mich hat in meinem ganzen Bewerbungsverfahren auf andere Stellen. Das nehme ich so wahr und ich bin auch überzeugt, dass es stimmt, dass ich mit Sicherheit nicht mehr die Traumkandidatin für Träger bin, weil: Niemand möchte sich das mit dem großen Partner Diakonie verscherzen....

Autorin:

....zumal das Landesarbeitsgericht (Ende Oktober 2008) im Gegensatz zur ersten Instanz dem *Diakonischen Werk* Recht gab: Yesim Fadia habe die nötige Qualifikation gefehlt und deshalb sei es auf ihre Religionszugehörigkeit gar nicht mehr angekommen. Eine Revision gegen diese Entscheidung schloss das Landesarbeitsgericht aus.

Rechtsanwalt Sebastian Busch erwägt nun, die Nichtzulassung der Revision beim Bundesarbeitsgericht anzufechten.

Sprecher:

In Deutschland konnten bis zum Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes nur Einzelpersonen Lohnklagen einreichen.

Ein Rechtsstreit um die eigentlich altbekannte Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen erregte deshalb bundesweites Aufsehen, weil erstmals ein *Betriebsrat* die Interessen der benachteiligten Arbeitnehmerinnen wahrnahm.

Autorin:

Bei einer Hamburger Transportfirma wurden seit vielen Jahren Frauen und Männer für die gleichen Lagerarbeiten unterschiedlichen Lohngruppen zugeteilt: Alle Männer waren im Lohntarifvertrag, die insgesamt 32 betroffenen Frauen im schlechter bezahlten Angestelltentarifvertrag .

Rechtsanwalt (Dr.) Klaus Bertelsmann hat den Prozess zu einem Vergleich geführt: Finanziell gelohnt hat sich diese „plumpe Diskriminierung“, wie er sie nennt, für das Transport-Unternehmen in jedem Fall:

Cut 23 (Klaus Bertelsmann) Inzwischen ist es so, dass die beschäftigten Frauen das gleiche Geld kriegen wie Männer, und auch rückwirkend etwas bekommen haben – leider nur so, dass hier wegen der tariflichen Ausschlussfristen sechs Monate zurück gefordert wurden, was übersetzt heisst, dass die Frauen Jahre und teilweise Jahrzehnte

schlechter bezahlt wurden als Männer und sich nicht gewehrt haben und erst über den Betriebsrat hier diese Gleichbehandlung durchgesetzt werden konnte.

Sprecher:

Und dabei wäre das alles unnötig gewesen, hätte nur schon seinerzeit der Betriebsrat die nötige Sensibilität für die Ungleichbehandlung von Männern und Frauen gehabt, meint Christa Randzio-Plath, ehemalige Europa-Parlamentsabgeordnete und jetzt die Vorsitzende des Landesfrauenrates in Hamburg:

Cut 24 (Randzio-Plath) Ich finde es gut, dass durch die Existenz des AGG das Bewusstsein bei Betriebsräten oder Gewerkschaften gestärkt ist und deswegen hat mich der Vergleich sehr gefreut. Ich frage mich nur, warum der Betriebsrat überhaupt die Tarife so gestrickt hat, dass Frauen benachteiligt wurden.

Sprecher:

Dieses Bewusstseinsdefizit ist nicht nur bei Türstehern, Gewerkschaftern oder Justizangestellten wie dem Pförtner des Amtsgerichtes in Oldenburg anzutreffen. Klaus Bertelsmann:

Cut 25 (Klaus Bertelsmann) Ein Fall war auch im Zusammenhang mit McDonalds, dass also das Arbeitsamt Beschäftigte für McDonald suchte zwischen 18 und 35 und andere seltsame Anforderungen auch noch stellte. Hier hat sich aber herausgestellt, dass das wohl eine Eigenproduktion des Arbeitsamtes war und McDonalds nichts damit zu tun hatte.

Autorin:

Rechtsanwalt Klaus Bertelsmann ist seit vielen Jahren im Arbeitsrecht tätig und ein Spezialist für Gleichbehandlungsfragen. Nach dem Inkrafttreten des AGG kämpft er nun auch gegen Mehrfachdiskriminierungen:

Cut 26 (Klaus Bertelsmann) Ich mache gerade ein Verfahren beim Bundesarbeitsgericht einer Frau, die sich beworben hat im IT-Bereich, sehr qualifiziert ist, aber erstens leider eine Frau ist, zweitens 49 Jahre alt und von ethnischer Herkunft Russin ist. Diese Arbeitnehmerin macht das Verfahren jetzt unter einem sehr spannenden Gesichtspunkt: Sie hat sich beworben bei einer Firma, hat eine ganz normale Ablehnung bekommen, und sie will wissen, wer eingestellt worden ist – nämlich: Das zielt an den Kernpunkt der strukturellen Diskriminierung. Im Augenblick stehen Bewerberinnen und Bewerber

vor dem Tor einer Firma, geben eine Bewerbung ab und kriegen nach eins-zwei-drei Wochen eine Ablehnung zurück.

Was dazwischen passiert weiss niemand, ob diskriminiert worden ist, weiss niemand, wie ausgewählt worden ist ist unbekannt und wer genommen worden ist ebenfalls.

Autorin:

Damit steht eine weitere Lücke im neuen Gesetz fest – es fehlt ein Auskunftsanspruch.

Cut 27 (Klaus Bertelsmann) Nur ein Auskunftsanspruch über die Person, die genommen worden ist, kann dazu führen, dass man an Diskriminierungen wirklich ´rankommt. Ansonsten muss man immer Indizien vortragen, die für Diskriminierungen sprechen, das heisst: Man erwischt nur besonders dumme Arbeitgeber.

Autorin:

Das Alter wird nach Ansicht von Klaus Bertelsmann in den nächsten zehn Jahren der Schwerpunkt von Diskriminierungsklagen sein, ist doch auch die gesetzliche Altersgrenze von 65 Jahren zwar tradiert, aber willkürlich.

Sprecher:

Unzulänglichkeiten und Lücken treten häufig bei einem neuen Gesetz auf. Das eigentliche Problem liegt tiefer. Rechtsanwalt Peter Fahlbusch nannte die deutsche eine offen rassistische Gesellschaft; Rechtsanwalt Klaus Bertelsmann spricht von täglichen „standardmäßigen“ Diskriminierungen.

Autorin:

In Sachen „Antidiskriminierung“ hat die Bundesrepublik noch einen weiten Weg vor sich, meint Anne Kobes – und das sei nach gut zwei Jahren, die das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz jetzt in Kraft ist, auch gar nicht anders zu erwarten gewesen, wie der Blick ins Ausland zeige:

Cut 28 (Anne Kobes) Ich hab da persönlich die Erfahrung gemacht, in Sydney bei dem Antidiscrimination Board - der ist eine staatliche Behörde, die es schon seit 30 Jahren gibt, die auf Grundlage des Antidiscrimination Acts arbeitet, den es auch schon seit dreißig Jahren gibt. Das heisst: Dort gibt es eine eingeübte Praxis in Bezug auf Antidiskriminierungskultur, Antidiskriminierungssensibilität. Es ist völlig üblich, dass Unternehmen sich mit dem Thema beschäftigen. Es wird überhaupt nicht mehr in Frage gestellt, dass Antidiskriminierung ein Thema ist, was auf der Tagesordnung steht.

Und auch die Gerichte haben natürlich auch eine eingeübte Praxis in Bezug auf die Anwendung des Antidiskriminierungs-Aktes. Deshalb denke ich, dass wir hier in Deutschland insgesamt in den Kinderschuhen, ich würde sogar sagen, in so gestrickten Babyschuhen stecken, und dass das ganze noch 10, 15 Jahre dauern wird. Und das wir uns die Zeit einfach auch nehmen müssen, aber die Chance ergreifen, da auch mit einzugreifen frühzeitig, und das Ganze in bestimmte Richtungen zu bringen - das nicht anderen zu überlassen.