



Fachstelle

Interkulturelle Kompetenzentwicklung
und Antidiskriminierung



Alles schon fair? Mit Recht zu einem inklusiven Arbeitsmarkt!

Dossier zu 10 Jahren Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“

Impressum

Herausgeber:

IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung
VIA Bayern e.V. – Verband für Interkulturelle Arbeit
Landwehrstr. 22
80336 München



Tel.: +49 (0)89/52 03 32 33

Fax: +49 (0)89/41 90 27 27

www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung

Redaktion:

Dr. Katrin Vogel, Andreas Merx

Layout:

Bertram Sturm, www.bertramsturm.de

Cover-Grafik und Schmuckbilder:

oliv newton GmbH

© 2016

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



In Kooperation mit:



Inhalt

	Vorwort	4
1.	Aktuelle Herausforderungen und rechtspolitische Bilanz	5
1.1	Diskriminierung in Deutschland – Christine Lüders, Nathalie Schlenzka und Rainer Stocker	6
1.2	Zehn Jahre AGG – ein Gesetz auf dem Prüfstand – Christiane Nollert-Borasio	14
1.3	„Gute Ausgangslage für Diskriminierungsschutz“ – Interview mit Bundesministerin Andrea Nahles	22
2.	Das AGG in der Praxis	26
2.1	Benachteiligungsverbote und Interkulturelle Öffnungsprozesse in der Verwaltung	27
2.1.1	Kluge Menschen diskriminieren nicht, den anderen ist es verboten! – Mechthild Gerigk-Koch	27
2.1.2	Antidiskriminierung im Sozialrecht: Konsequenzen für die Arbeitsverwaltung – Maria Wersig	32
2.2	Das AGG in der betrieblichen Praxis	34
2.2.1	Diskriminierung beim Zugang zu Ausbildung und Arbeit – Albert Scherr	34
2.2.2	„Die Unternehmen benötigen keine gesetzlichen Regelungen für Chancengleichheitsstrategien“ – Interview mit Roland Wolf	40
2.2.3	„Das Gesetz ist ein großer Schritt nach vorn, muss aber effektiver werden“ – Interview mit Helga Nielebock	42
2.2.4	Antidiskriminierung in KMU – Muss das sein? – Karin Meißner, Nils Bortloff	48
2.2.5	Diskriminierung in der Arbeitswelt – (k)ein Nischenthema?! – Kiana Ghaffarizad, Sewita Mebrahtu	52
2.3	Gut. Aber gut genug? Kritische Perspektiven auf das AGG	56
2.3.1	Zehn Jahre Erfahrungen mit dem AGG in der unabhängigen Antidiskriminierungsberatung. Mit Recht gegen Diskriminierung?! – Eva Maria Andrades	56
	Wie neutral ist das Berliner Neutralitätsgesetz? – Dr. Yasemin Shooman	59
2.3.2	Kirchliches Arbeitsrecht verstößt gegen UN-Antirassismuskonvention – Corinna Gekeler	62
	Sexuelle Identität – eine Kategorie, die diskriminiert – Jay Keim	65
2.3.3	Deutschland mag nicht von „Rassen“ lassen – Noah Sow	66
	(Lizenz abgelaufen. Text nicht mehr verfügbar)	
3.	Mit Recht zu einem inklusiven Arbeitsmarkt. Und womit noch?	70
3.1a	Leichte Sprache als Schlüssel zur Welt – Verena Bentele	71
3.1b	Warum ist Leichte Sprache wichtig? – Verena Bentele 	73
3.2	Einblicke: Empowerment als Autonomía verstanden – Pasquale Virginie Rotter, Maria Virginia Gonzalez Romero	76
3.3	Zehn Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: Empfehlungen für die nächste Dekade – Alexander Klose	84

Vorwort

Am 18. August 2006 trat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, kurz AGG, in Kraft. Es vereint vier europäische Richtlinien in einem umfassenden, eigenständigen Gesetz. Ziel des AGG ist es, vor rassistischen Diskriminierungen, vor Diskriminierungen wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu schützen beziehungsweise diese zu beseitigen. Dabei vermeidet das AGG eine Hierarchisierung von Diskriminierungsmerkmalen.

Der zehnte Jahrestag des Inkrafttretens der AGG bietet Anlass, eine Bilanz zu ziehen – zumal er in eine Zeit fällt, in der rechtspopulistische Stimmen in der öffentlichen, politischen und medialen Debatte überrepräsentiert sind; in der laut der aktuellen „Mitte“-Studie feindliche Einstellungen gegenüber Asylsuchenden, Musliminnen und Muslimen sowie Sinti und Roma stark angestiegen sind; in der alltäglich rassistisch motivierte Gewalt ausgeübt wird. Eine Zeit, in der aber auch das ehrenamtliche Engagement für Geflüchtete ungebrochen ist; in der laut Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) im Zusammenhang mit der Zuwanderung durch Geflüchtete mehrere Zehntausend neue Stellen entstanden sind; in der sich Unternehmen mit einer gelebten Willkommenskultur für Menschen aus Einwandererfamilien und für Fachkräfte aus dem Ausland als attraktive Arbeitgeber zu positionieren suchen.

Der Schutz vor Diskriminierung ist ein Menschenrecht und eine gesamtstaatliche sowie gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz hat das Thema Diskriminierung ins Bewusstsein gerückt. Und dennoch hat ein Drittel der Bevölkerung in den vergangenen 24 Monaten Diskriminierung erfahren, so ein Ergebnis der groß angelegten Studie „Diskriminierung in Deutschland“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS). Diskriminiert wird in allen Lebensbereichen, doch besonders zahlreich sind Benachteiligungen im Erwerbsleben. Gerade Menschen mit Migrationshintergrund nennen das Arbeitsleben als den Bereich, in dem sie am häufigsten Diskriminierungserfahrungen machen.

Für das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, das auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migra-

tionshintergrund abzielt, ist dieser Befund relevant. Denn um Vielfalt am Arbeitsmarkt zu gestalten, ist zum einen die Entwicklung interkultureller Kompetenz bei Beraterinnen und Beratern, Beschäftigten und Führungskräften – sei es in JobCentern, Agenturen für Arbeit, Kammern, kommunalen Verwaltungen oder kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) – wesentlich. Zum anderen müssen aber auch Diskriminierungen und Barrieren beim Zugang zum und auf dem Arbeitsmarkt abgebaut werden, um gleichberechtigte Teilhabe und Inklusion nicht nur am Arbeitsmarkt, sondern auch an der Gesellschaft zu ermöglichen. Anzustreben ist, wie bereits im IQ Positionspapier „Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten – auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft“ formuliert, „ein Arbeitsmarkt, der niemanden zurücklässt und in dem alle ihre individuellen Potenziale und Fähigkeiten voll entfalten und einbringen können.“

Zehn Jahre nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes fragt die IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung nun mit diesem Dossier: „Alles schon fair?“ Sie hat Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Politik, Verwaltung, Verbänden und Praxis eingeladen, ihre Einschätzungen zu dieser Frage zu geben und ihre Erfahrungen mit dem AGG zu schildern. Entstanden ist ein vielstimmiges und facettenreiches Dossier, in dem das Gesetz aus unterschiedlichen Perspektiven beschrieben, analysiert und bewertet wird. Doch mit Recht allein kann der Weg zu einer inklusiven Gesellschaft nicht beschränkt werden, weil eine Verrechtlichung gesellschaftlicher und menschlicher Beziehungen kaum wünschenswert ist. Deshalb werden im Ausblick exemplarisch weitere Ansätze und Handlungskonzepte vorgestellt, die ebenfalls zum Schutz vor und zum Abbau von Diskriminierung beitragen können.

So unterschiedlich die in diesem Dossier vertretenen Positionen auch sein mögen, so wenig umstritten ist: Wir sind auf dem Weg, aber noch nicht am Ziel. Wir wünschen Ihnen eine aufschlussreiche und anregende Lektüre!

Dr. Katrin Vogel und Andreas Merx, IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung

1.

Aktuelle Herausforderungen und rechtspolitische Bilanz

Dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ging ein sehr langwieriges und kompliziertes Gesetzgebungsverfahren voraus: Bis zur letztendlichen Umsetzung von vier EU-Antidiskriminierungsrichtlinien in deutsches Recht waren drei Legislaturperioden vergangen, das Regierungslager hatte gewechselt und drei Umsetzungsversuche waren fehlgeschlagen. Begleitet war das Verfahren von wiederholt drohenden Strafverfahren vor dem Europäischen Gerichtshof sowie einer sehr kontroversen und häufig polemischen Diskussion.

Gegnerinnen und Gegner des Gesetzes malten das „Ende der Vertragsfreiheit“, „Klagefluten“ und einen „Tugendterror à la Robespierre“ an die Wand. Befürworterinnen und Befürworter erhofften sich einen weitgehenden Diskriminierungsschutz für (potenziell)

Betroffene und einen Meilenstein für mehr Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Deutschland. Letztendlich haben sich beide Erwartungen nicht erfüllt und man könnte eine recht nüchterne Bilanz ziehen. Gleichwohl hat das AGG einen einheitlichen gesetzlichen Rahmen für einen verbesserten Diskriminierungsschutz geschaffen. Es ist eine wichtige Grundlage und ein Schritt auf dem wohl noch langen Weg zu einer freien und gleichen Gesellschaft in Vielfalt.

Die Beiträge und Interviews dieses einführenden Kapitels machen sich auf die Suche nach einer Bewertung des gesamtgesellschaftlichen Ausmaßes an Diskriminierungen in Deutschland und ziehen ein gesellschafts- und rechtspolitisches Zwischenfazit nach zehn Jahren Erfahrungen mit dem Gesetz in der Praxis.

Christine Lüders, Nathalie Schlenzka und Rainer Stocker

1.1 Diskriminierung in Deutschland

Ergebnisse und Folgerungen einer Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Auch wenn es seit dem Inkrafttreten des AGG viele Fortschritte gegeben hat und das Vorhandensein eines breiten Maßes an Vorurteilen und Diskriminierungen quer durch alle sozialen Schichten und Lebensbereiche unserer Gesellschaft mittlerweile kaum mehr bestritten werden kann: Wir wissen insgesamt immer noch viel zu wenig über Ausmaß, Zielrichtungen und Wirkungsweisen von Diskriminierungen in Deutschland. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) hat hier vor allem in den letzten Jahren mit Forschungsprojekten und Expertisen viele Wissenslücken geschlossen und zugleich neue wichtige Fragen aufgeworfen. Nun hat die ADS mit einer großen repräsentativen Umfrage und einer Betroffenenbefragung einen weiteren wichtigen Schritt zur Verbesserung der Datenlage und Kenntnis über Diskriminierungserfahrungen hierzulande geleistet.

Christine Lüders, Nathalie Schlenzka und Rainer Stocker von der ADS geben einen Überblick über erste Ergebnisse der Studie und weisen auf entsprechende Gegenstrategien auf der Grundlage der Befunde hin.

Im August 2016 feierte das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) seinen zehnten Geburtstag. Ein Jahrzehnt, in dem bereits viel erreicht wurde: Ein Wandel ist spürbar: Diskriminierung wird gesamtgesellschaftlich stärker als noch vor zehn Jahren als Thema wahrgenommen.

Zehn Jahre AGG und die Arbeit der im gleichen Jahr eingerichteten Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) haben aber nicht dazu geführt, dass wir in jedem Bereich genau wissen, wie viele Menschen in welchen Lebenssituationen Diskriminierung erfahren, welche Folgen Diskriminierung für die Betroffenen hat und wie Diskriminierung am besten verhindert werden kann. Es fehlt an erprobten Instrumenten, Diskriminierung zu messen. Und es fehlt an einer soliden Datengrundlage, um gezielte Maßnahmen zur Prävention und Intervention zu entwickeln. Diese Lücken müssen geschlossen werden: Durch die systematische Erhebung von Daten zu Diskriminierungserfahrungen, die nicht nur interessant für die Forschung sind, sondern als Grundlage für Handlungsempfehlungen an die Politik dienen und die Betroffenen von Diskriminierung stärken.

Die Beschwerdedaten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes geben erste Hinweise auf das Diskriminierungserleben in Deutschland. Mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wurde eine Stelle geschaffen, die sich mit Beratung, Öffentlichkeitsarbeit und Forschung befasst, Betroffene von Diskriminierung unter-

stützt und die Gesellschaft und Politik für Fragen von Antidiskriminierung sensibilisiert. Seit der Einrichtung der ADS im Jahr 2006 haben sich insgesamt rund 14.100 Personen an unser juristisches Beratungsteam gewandt, die sich wegen eines oder mehrerer der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz genannten Merkmale benachteiligt sahen. Insgesamt 3.160 Fälle davon betrafen eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft beziehungsweise rassistische Diskriminierung. Von diesen wiederum betreffen insgesamt 988 Beschwerden das Arbeitsleben.

Einige Beispiele: So wandten sich Bewerberinnen und Bewerber an die ADS, die im Bewerbungsverfahren nicht berücksichtigt wurden, da Deutsch als Muttersprache verlangt wird. Oder die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber argumentierte, die vorhandenen Deutschkenntnisse seien nicht ausreichend, um den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu genügen. Dabei ging aus der Art der zu übernehmenden Tätigkeiten klar hervor, dass nur geringe Deutschkenntnisse notwendig sind. So entschied das Landesarbeitsgericht Frankfurt beispielsweise, dass die Forderung „Deutsch als Muttersprache“ in einer Stellenanzeige eine unmittelbare Benachteiligung aufgrund der ethnischen Herkunft darstelle. Denn dadurch werden Bewerbende, die Deutsch nicht als Muttersprache erlernt haben, aber als Fremdsprache fließend sprechen, ohne sachlichen Grund vom Bewerbungsverfahren ausgeschlossen (Urteil vom 15.06.2015 – 16 Sa 1619/14). Andere berichteten der ADS, dass ihre Bewerbung aufgrund ihres ausländischen Namens aussortiert wurde. Doch nicht nur beim Zugang, auch im Beschäftigungsverhältnis selbst wird diskriminiert: Bei den Beschwerdefällen, die der ADS gemeldet werden, geht es häufig um Mobbing und Belästigungen aus rassistischen Motiven. Darüber hinaus klagen Menschen mit Migrationshintergrund über schlechtere Arbeitsbedingungen beziehungsweise die Zuweisung weniger anspruchsvoller Arbeiten im Vergleich zu Mitarbeitenden ohne

Migrationshintergrund in vergleichbarer Position. So gab es zum Beispiel Berichte aus einer Reinigungsfirma, die Aufträge zum Putzen der Toiletten vor allem an Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund vergab, während die Beschäftigten ohne Migrationshintergrund die vergleichsweise angenehmeren Reinigungsarbeiten erledigen durften.

Solche Anfragen und Beschwerden bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie Gerichtsurteile zum AGG geben jedoch nur einen kleinen Einblick in die Erfahrungen, die Menschen in Deutschland mit Diskriminierung machen. Bei Weitem nicht alle Menschen, die Diskriminierung erleben, beschweren sich bei einer offiziellen Stelle oder beschreiten gar den Klageweg. Noch ist bei vielen die Überzeugung verbreitet, Diskriminierung sei ein Thema, das nur wenige Menschen in der Gesellschaft und vor allem spezifische Gruppen wie zum Beispiel Homosexuelle oder Migrantinnen und Migranten betrifft. Auch werden Diskriminierungserfahrungen von Verursachenden, Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und Institutionen wie Schulen und Behörden häufig nicht wahr- und ernstgenommen, was unter anderem auch an mangelndem Wissen zu Auswirkungen von Diskriminierungserleben liegen kann.

Daher hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine groß angelegte sozialwissenschaftliche Studie in Auftrag gegeben, die Diskriminierungserfahrungen umfassend sichtbar machen soll. Dabei geht es um Diskriminierungserfahrungen aufgrund aller im AGG geschützten Merkmale – der zugeschriebenen „Rasse“ oder ethnischen Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität – sowie um Benachteiligungen aufgrund der sozioökonomischen Lage. Erste Ergebnisse der großen Umfrage „Diskriminierung in Deutschland“ wurden im April 2016 veröffentlicht.

Diese geben auch Aufschluss über Diskriminierungserfahrungen aus rassistischen Gründen oder wegen der (ethnischen) Herkunft in Deutschland.

Grundlage des Projektes „Diskriminierung in Deutschland“

Das Projekt „Diskriminierung in Deutschland“ basiert auf zwei unterschiedlichen Erhebungen, die sich gegenseitig ergänzen und in Kombination ein umfassendes Bild von Diskriminierungserfahrungen in Deutsch-

land zeichnen. Um zu ermitteln, wie verbreitet Diskriminierungserfahrungen in Deutschland sind, wurde eine bevölkerungsrepräsentative, telefonische Umfrage in Auftrag gegeben (im Folgenden: Repräsentativbefragung). Das SOKO Institut für Sozialforschung und Kommunikation mit Sitz in Bielefeld befragte im Herbst 2015 rund 1.000 Menschen ab 14 Jahren unter anderem dazu, ob sie in den vergangenen beiden Jahren Diskriminierungserfahrungen gemacht haben.

Bei Weitem nicht alle Menschen, die Diskriminierung erleben, beschweren sich bei einer offiziellen Stelle oder beschreiten gar den Klageweg

Parallel dazu wurde durch das Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM) eine weitere Befragung durchgeführt, die sich speziell an Menschen richtete, die entweder selbst von Diskriminierung betroffen sind oder eine Diskriminierung bei anderen beobachtet haben (im Folgenden: Betroffenenbefragung). Hier konnten die Teilnehmenden konkrete Diskriminierungserfahrungen detailliert schildern. Der Fragebogen, der entweder online oder als Papierfragebogen zur Verfügung stand, wurde mit Hilfe einer Vielzahl von Verbänden und Initiativen verteilt. Die Ergebnisse dieser Befragung sind zwar nicht repräsentativ für die Bevölkerung in Deutschland, sie ermöglichen aber einen tiefgehenden Einblick in spezifische Diskriminierungssituationen. Zudem können durch die große Zahl an Teilnehmenden – insgesamt haben mehr als 18.000 Menschen den Fragebogen ausgefüllt – auch Aussagen über das Diskriminierungserleben von Bevölkerungsgruppen gemacht werden, die in der Stichprobe der Repräsentativbefragung nicht in ausreichender Zahl vertreten sind, beispielsweise Personen muslimischen Glaubens, nicht-heterosexuelle oder transgeschlechtliche Menschen. Im Gegensatz zur Repräsentativbefragung erlaubt die Betroffenenbefragung auch Aussagen zur mehrdimensionalen Diskriminierung und kann somit auch komplexe Formen von Diskriminierung abbilden. Die Daten aus der Betroffenenbefragung, bei der insgesamt 16.918 individuelle Diskriminierungserfahrungen ausgewertet werden

konnten, ermöglicht es, Diskriminierungserleben in Deutschland erfahrbar und verständlich zu machen. Insgesamt geben die ersten veröffentlichten Ergebnisse Aufschluss darüber, wie viele Menschen in Deutschland Diskriminierung erlebt haben, auf Grundlage welcher Merkmale Diskriminierung wahrgenommen wird, in welchen Lebensbereichen sie vorkommt und welche Auswirkungen sie haben kann. Ausführliche Ergebnisse werden in den Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes an den Deutschen Bundestag eingehen, der 2017 vorgelegt wird. Darin werden auch Handlungsempfehlungen für die Politik und die Antidiskriminierungsarbeit enthalten sein.

Jede und jeder Dritte berichtet von Diskriminierungserfahrungen

Die Ergebnisse der Repräsentativbefragung zeigen, dass Diskriminierung in Deutschland weit verbreitet ist. Insgesamt gaben 31,4 Prozent der Befragten an, dass sie in den zurückliegenden beiden Jahren aufgrund eines oder mehrerer der im AGG geschützten Merkmale diskriminiert wurden (s. Abbildung 1). Werden auch Diskriminierungserfahrungen aufgrund der sozioökonomischen Lage oder weiterer, gesetzlich nicht geschützter Merkmale berücksichtigt, steigt der Anteil der Personen mit Diskriminierungserfahrungen an der Gesamtbevölkerung auf 35,6 Prozent. Etwa ein Drittel der Bevölkerung in Deutschland hat also nach eigener Aussage in den vergangenen 24 Monaten Diskriminierung erlebt. Dabei wird Diskriminierung aufgrund des Lebensalters vergleichsweise häufig genannt. Etwa jede siebte Person (14,8 Prozent) sah sich davon in besagtem Zeitraum betroffen. Dies umfasst sowohl Diskriminierung aufgrund der Einstufung als zu jung als auch der Einstufung als zu alt. Altersdiskriminierung ist auch deshalb besonders häufig, da grundsätzlich alle Menschen diese erfahren können. Dennoch unterstreicht diese Zahl den großen Handlungsbedarf bei der Bekämpfung von Altersdiskriminierung in einer zunehmend älter werdenden Gesellschaft.

Aufgrund des Geschlechts oder der geschlechtlichen Identität wurden laut Befragung 9,2 Prozent der Menschen in Deutschland nach eigener Aussage diskriminiert. Hierbei berichten vor allem Frauen sowie transgeschlechtliche und intergeschlechtliche Menschen von Diskriminierung. Ähnlich weit verbreitet ist Benachteiligung aufgrund der Religion oder Weltanschauung (8,8 Prozent), aus rassistischen Gründen oder wegen der (ethnischen) Herkunft (8,4 Prozent) oder einer Behinderung (7,9 Prozent). Von Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung berichten 2,4 Prozent der Bevölkerung. Dies mag auf den ersten Blick wenig erscheinen, dabei muss aber bedacht wer-

den, dass auch nur ein geringer Anteil der Befragten eine nicht-heterosexuelle Orientierung hat. Auffällig ist auch der hohe Anteil an Diskriminierungserfahrungen aufgrund der sozioökonomischen Lage, also Diskriminierungen, die wegen eines niedrigen Bildungsstands oder aber auch wegen eines geringen Einkommens erfolgen. Insgesamt gaben 10,1 Prozent aller Befragten an, eine solche Diskriminierung erlebt zu haben. In Deutschland fällt die sozioökonomische Lage nicht unter den Schutzbereich des AGG. Bei den 8,2 Prozent der Befragten, die eine Diskriminierungserfahrung aufgrund anderer Merkmale gemacht haben, handelt es sich vor allem um Erlebnisse aufgrund der familiären Situation und des äußere Erscheinungsbildes.

Abb. 1 Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen nach Merkmalen

Ich lese Ihnen nun einige Eigenschaften vor, aufgrund derer Diskriminierung stattfinden kann. Bitte sagen Sie mir jeweils, ob Sie persönlich in den letzten 24 Monaten in Deutschland aufgrund dieser Eigenschaften diskriminiert wurden oder nicht.



31,4% aller Befragten haben Diskriminierung aufgrund mind. eines AGG-Merkmals erlebt (Mehrfachnennungen enthalten)

4,2 % aller Befragten haben Diskriminierung aufgrund weiterer Merkmale erlebt

Quelle: Repräsentativbefragung/Basis: Bevölkerung in Deutschland ab 14 Jahren (N=992)

An dieser Stelle sei daran erinnert, dass sich die dargestellten Werte auf die Gesamtbevölkerung beziehen. Sieht man sich bestimmte Teilgruppen der Bevölkerung genauer an, stellt man ein zum Teil deutlich erhöhtes Diskriminierungsrisiko für Angehörige einzelner spezifischer Gruppen fest. So gab zum Beispiel jede und jeder zweite Befragte mit Migrationshintergrund (50,4 Prozent) an, in den vergangenen 24 Monaten Diskriminierung erlebt zu haben, und damit nochmal deutlich mehr als in der Gesamtbevölkerung (35,6 Prozent). Dies deckt sich auch mit den Ergebnissen der IAB-SOEP Migrantentstichprobe, in der 2013 festge-

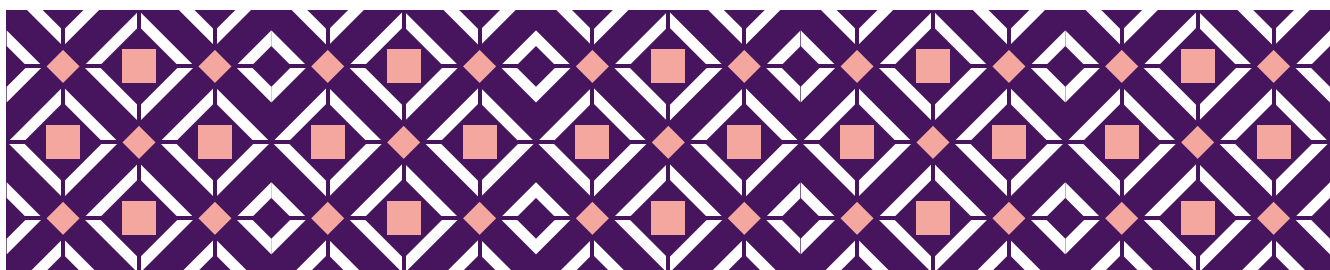
stellt wurde, dass 52 Prozent aller befragten Migrantinnen und Migranten eine Diskriminierungserfahrung gemacht haben (Tucci/Eisnecker/Brücker 2015). Diese Zahlen beschreiben deutlich das hohe Diskriminierungsrisiko, dem Menschen mit Migrationshintergrund alltäglich in unterschiedlichsten Lebensbereichen ausgesetzt sind. Dieses Diskriminierungserleben ist auch folgenreich für die Integration in Deutschland wie auch die Expertise der ADS zu Wechselwirkungen zwischen Diskriminierung und Integration aufzeigt (Uslucan/Yalcin 2013).¹⁾ Wenig überraschend berichten Personen mit Migrationsgeschichte vor allem häufiger von rassistischen Diskriminierungen oder Benachteiligungen aufgrund der (ethnischen) Herkunft. Rund ein Viertel (23,2 Prozent) dieser in sich divers zusammengesetzten Personengruppe hat damit in den beiden vergangenen Jahren Erfahrungen gemacht.

Bei Menschen ohne Migrationshintergrund liegt der Anteil derjenigen, die Diskriminierung aus rassistischen Gründen oder wegen der (ethnischen) Herkunft erlebt haben, dagegen bei lediglich 3,8 Prozent. Davon können zum einen Personen betroffen sein, denen von den Verursacherinnen oder Verursachern der Diskriminierung fälschlicherweise ein Migrationshintergrund unterstellt wird (z.B. Schwarze Deutsche, Sorben oder Sinti und Roma) und die deswegen Benachteiligung erfahren. Zum anderen kann es sich dabei auch um Personen handeln, die sich aufgrund ihres Deutscheins diskriminiert fühlen. Auch kann der geringe Prozentsatz an Befragten ohne Migrationshintergrund, die eine rassistische Diskriminierung erlebt haben so gedeutet werden, dass die sogenannte „Deutschenfeindlichkeit“, also das Phänomen, dass Menschen ohne Migrationshintergrund durch Migrantinnen oder Migranten diskriminiert werden, nur in einem geringen Ausmaß erlebt wird.

Arbeitsleben als zentraler Lebensbereich bei Diskriminierungserfahrungen

Die Ergebnisse der Repräsentativbefragung belegen zudem, dass Diskriminierung in allen Lebensbereichen vorkommt (s. Abbildung 2). Besonders häufig sind jedoch Benachteiligungen im Erwerbsleben. Fast die Hälfte derer, die in den beiden zurückliegenden Jahren Diskriminierung erlebt haben, berichtet von Diskriminierungserfahrungen bei der Jobsuche oder am Arbeitsplatz (48,9 Prozent). Auch in der Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund wird das Arbeitsleben am häufigsten als der Bereich genannt, in dem Diskriminierungserfahrungen gemacht wurden. Zu bedenken ist bei der hohen Zahl von Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben, dass die Befragten mehrheitlich beschäftigt waren und viel Zeit am Arbeitsplatz verbrachten, sodass es eher wahrscheinlich ist, Diskriminierung in diesem Bereich als zum Beispiel bei der Wohnungssuche zu erleben.

Auch Benachteiligungen beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen kommen nach Aussage der Befragten vergleichsweise häufig vor. Rund ein Drittel (32,8 Prozent) der Personen mit Diskriminierungserfahrungen berichtet davon. Diskriminierung findet aber nicht nur im Erwerbsleben und im Dienstleistungsbereich statt – und damit in Bereichen, in denen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz vor Benachteiligung schützt. So werden die Öffentlichkeit beziehungsweise der Freizeitbereich, also zum Beispiel öffentliche Verkehrsmittel oder Sportvereine, nach dem Arbeitsleben am zweithäufigsten als Lebensbereiche genannt, in denen Diskriminierungen erlebt wurden (40,7 Prozent). Auch der Anteil an Personen mit Diskriminierungserfahrungen im Bildungsbereich ist mit 23,7 Prozent durchaus beachtlich. Hier ist zu berücksichtigen, dass sicherlich



nicht alle Befragten in den beiden vergangenen Jahren Kontakt zu Bildungseinrichtungen (also Kindertagesstätten, Schulen oder Universitäten) gehabt haben dürften. Vor diesem Hintergrund ist es umso bemerkenswerter, dass fast ein Viertel der Menschen mit Diskriminierungserfahrungen von entsprechenden Erlebnissen in diesem Kontext berichtet. Gleiches gilt für Diskriminierungserfahrungen auf dem Wohnungsmarkt, von denen 18,6 Prozent der Befragten in den letzten 24 Monaten berichtet haben. Auch hier ist davon auszugehen, dass Menschen seltener eine neue Wohnung suchen und somit insgesamt weniger häufig mit Situationen auf dem Wohnungsmarkt in Berührung kommen, die Diskriminierungsrisiken bergen. Menschen mit Diskriminierungserfahrungen, die einen Migrationshintergrund haben, geben fast alle Lebensbereiche häufiger an als Betroffene ohne Migrationshintergrund – unter anderem auch den Bereich „Ämter und Behörden“.

Abb. 2 Diskriminierungserfahrungen in Lebensbereichen

Ich nenne Ihnen nun einige Lebensbereiche. Bitte sagen Sie mir jeweils, ob Sie in den letzten 24 Monaten in diesem Bereich häufig, gelegentlich, selten oder nie diskriminiert wurden.



Quelle: Repräsentativbefragung/Basis: Personen mit Diskriminierungserfahrungen (N=343)

Auf Basis der Ergebnisse der Repräsentativbefragung lässt sich nicht feststellen, in welchen Lebensbereichen Diskriminierung aufgrund eines bestimmten Merkmals (zum Beispiel aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft) besonders häufig vorkommt. In der Betroffenenbefragung hingegen wurden konkrete Diskriminierungssituationen entlang der folgen-

den Leitfragen ausführlich geschildert: In welchem Lebensbereich wurde die Erfahrung gemacht? Aufgrund welcher Merkmale fand die Diskriminierung statt? Was genau ist in der Situation vorgefallen? Dadurch können die Daten Antworten auf sehr viel spezifischere Fragen liefern.

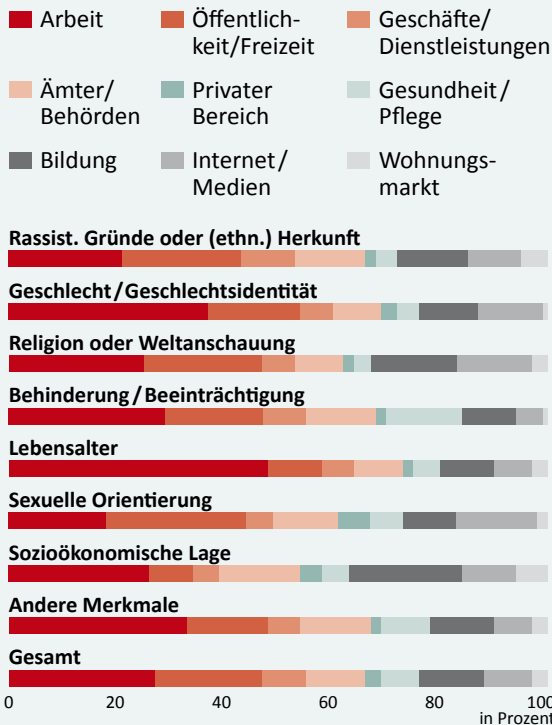
Werden die in der Betroffenenbefragung geschilderten Diskriminierungserfahrungen insgesamt betrachtet, so zeigt sich, dass sich auch hier die meisten Situationen im Erwerbsleben abspielen. Der Bereich Öffentlichkeit und Freizeit wird wiederum am zweithäufigsten genannt (s. Abbildung 3). Es wird aber auch deutlich, dass sich die Verteilung der Lebensbereiche teilweise deutlich unterscheidet – je nachdem, aufgrund welchen Merkmals die Diskriminierung stattfand. So treten Diskriminierungserfahrungen wegen des Geschlechts und insbesondere des Lebensalters zum Beispiel überproportional häufig im Berufsleben auf. Diskriminierung aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft kommt dagegen etwas häufiger als im Durchschnitt im Bereich Öffentlichkeit und Freizeit vor. Hier geht es oftmals um Beleidigungen und Beschimpfungen, zum Beispiel auf der Straße oder in öffentlichen Verkehrsmitteln. Aber auch in Geschäften oder bei der Nutzung von Dienstleistungen erleben Menschen rassistische Diskriminierungen oder Diskriminierung aufgrund der ihnen zugeschriebenen (ethnischen) Herkunft. In vielen Fällen geht dabei das diskriminierende Verhalten von anderen Kundinnen und Kunden oder den Mitarbeitenden in den Geschäften aus. Bei jungen Männern zwischen 18 und 35 Jahren kommt oftmals noch eine weitere spezifische Diskriminierungsform hinzu. Betroffene in dieser Gruppe berichten davon, dass sie im Gaststätten- und Unterhaltungsgewerbe immer wieder aufgrund äußerer Merkmale wie zum Beispiel der Hautfarbe oder aufgrund eines Akzents von Türsteherinnen und Türstehern unter Vorschubung anderer Argumente abgewiesen werden. Diese Schilderungen decken sich mit den zahlreichen Fällen von pauschalen Zutrittsverboten zu Diskotheken oder unlängst Schwimmbadverboten für männliche Geflüchtete, welche die Antidiskriminierungsstelle des Bundes erreichen.

Dass Diskriminierungen aufgrund der (ethnischen) Herkunft beziehungsweise aus rassistischen Gründen etwas häufiger als im Durchschnitt in der Öffentlichkeit und Freizeit sowie im Dienstleistungsbereich, aber auch im Bereich der Ämter und Behörden sowie auf dem Wohnungsmarkt vorkommen, soll aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass auch in anderen Lebensbereichen Benachteiligung aus diesen Gründen stattfindet. So konnte beispielsweise in einer aktuellen Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit Hilfe von Testing-Verfahren nachgewiesen werden, dass Personen mit einem (zugeschriebenen) Migrationshin-

tergrund bei der Suche nach einer Wohnung einem höheren Diskriminierungsrisiko ausgesetzt sind als Menschen ohne Migrationshintergrund (vgl. Müller 2015).

Abb. 3 Diskriminierungserfahrungen nach Lebensbereich und Merkmal

Ich nenne Ihnen nun einige Lebensbereiche. Bitte sagen Sie mir jeweils, ob Sie in den letzten 24 Monaten in diesem Bereich häufig, gelegentlich, selten oder nie diskriminiert wurden.



Quelle: Betroffenenbefragung/Basis: 13.345 Diskriminierungserfahrungen von 10.373 Befragten

Bekanntlich findet Diskriminierung in vielen Fällen nicht ausschließlich anhand eines einzelnen Merkmals statt. In ein und derselben Situation können unterschiedliche Diskriminierungsgründe zusammenwirken und sich gegenseitig verstärken. Zum Beispiel gibt es immer wieder Fälle, bei denen Betriebe kopftuchtragende muslimische Frauen beim Zugang zu Beschäftigung benachteiligen (vgl. Scherr 2014: 2; s. auch Scherr in diesem Dossier). In diesen Fällen wirken geschlechtsspezifische Diskriminierung und antimuslimische Ressentiments zusammen und führen zu eigenständigen Diskriminierungserfahrungen. Ähnliche Überschneidungen zwischen verschiedenen Merkmalen zeigen sich auch in den Ergebnissen der Betroffenenbefragung. So gehen Diskriminierungen aus rassistischen Gründen oder wegen der (ethnischen) Herkunft zum Beispiel häufig mit Benachteiligungen aufgrund der sozioökonomischen Lage sowie der Religion der Betroffenen einher.

Diskriminierung bleibt nicht folgenlos

Mit Hilfe der Befragung sollte zudem ermittelt werden, welche Konsequenzen Diskriminierungserfahrungen für die Betroffenen haben. Die bisherigen Auswertungen deuten darauf hin, dass die Erfahrung, im Berufsleben oder im Alltag benachteiligt zu werden, in vielen Fällen negative Auswirkungen auf das persönliche Wohlbefinden hat. Bei nahezu der Hälfte aller geschilderten Diskriminierungserfahrungen (45,9 Prozent) gaben die Befragten zu Protokoll, dass es sie belastet, immer wieder an die Situation denken zu müssen. In vier von zehn Fällen (39,2 Prozent) geben die Betroffenen an, dass die Erfahrung der Benachteiligung sie grundsätzlich misstrauischer gemacht hat. Indirekt kann Diskriminierung somit auch negative Konsequenzen für den gesellschaftlichen Zusammenhalt haben. Zudem zeigen die Ergebnisse, dass das persönliche Erleben von Benachteiligung oftmals zu einer höheren Sensibilität für das Thema führt. So gaben bei 40,5 Prozent der geschilderten Diskriminierungserfahrungen die Befragten an, dass die Erfahrung sie aufmerksamer gegenüber Diskriminierungen gemacht habe. An dieser Stelle muss jedoch offen bleiben, ob dies nur für Diskriminierungen gilt, die gegen die eigene Person gerichtet sind, oder auch im Falle der Benachteiligung Dritter.

Betroffene stärken

Die ersten Ergebnisse aus den Umfragen zu „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“ zeigen deutlich, dass Diskriminierung kein Nischenthema ist. Jeder Mensch kann von Diskriminierung betroffen sein. Gleichzeitig machen die Ergebnisse aber auch deutlich, dass Menschen mit Migrationsgeschichte einem höheren Diskriminierungsrisiko ausgesetzt sind und häufiger Diskriminierungserfahrungen machen als Menschen ohne Migrationshintergrund. Dabei handelt es sich in erster Linie um rassistische Diskriminierung, die in unterschiedlichsten Lebensbereichen auftreten kann.

In Bezug auf einzelne Vorfälle von rassistischer Diskriminierung beim Zugang zu Diskotheken haben Betroffene die Unterstützung von Antidiskriminierungsberatungsstellen gesucht und mit deren Hilfe gegen die Diskriminierung geklagt. Die Fälle, die vor Gericht gebracht wurden und den Betroffenen Recht gaben, führten zu der Zahlung von Schmerzensgeld an die Betroffenen. Noch wichtiger aber: Durch Klagen der Betroffenen, Medienarbeit und Informationen zum Thema – wie zum Beispiel dem Flyer der ADS „Du darfst rein – gegen Rassismus an der Clubtür“ – wurde die Aufmerksamkeit für das Thema in der Politik und Öffentlichkeit erhöht. Dies hat sicherlich auch dazu beigetragen, dass Bremen und Niedersachsen im Herbst 2015 ihre Gaststättengesetze geändert haben,

sodass dort nun Fälle von rassistischer Diskriminierung beim Zugang als Ordnungswidrigkeit eingestuft werden und zu einem Bußgeld von bis zu 5.000 Euro führen können.

Dieses Beispiel zeigt, wie wichtig die Beratung von Betroffenen im Falle von Diskriminierung, aber auch das Vorbringen von Klagen sein kann. In der Repräsentativbefragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gaben zwar 59,6 Prozent derjenigen, die Diskriminierung erlebt haben, an, in irgendeiner Weise auf die Benachteiligung reagiert zu haben. Aber nur jede und jeder sechste Betroffene beschwerte sich bei einer offiziellen Stelle. Auch Hilfe durch ein Beratungsangebot nahmen nur 13,6 Prozent der Befragten in Folge von Diskriminierungserfahrungen in Anspruch, wobei es hier nicht nur um gezielte Antidiskriminierungsberatung, sondern jegliche Form der Beratung gehen kann. Klage haben 6,2 Prozent der Befragten mit Diskriminierungserfahrung eingereicht. Insgesamt sind aber 40,4 Prozent der Personen, die Diskriminierungserfahrungen gemacht haben, nicht aktiv gegen diese vorgegangen.

Es braucht daher auch knapp zehn Jahre nach dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes mehr und bessere Unterstützung für die Betroffenen. Dazu zählt einerseits der weitere Ausbau von Antidiskriminierungsberatungsstellen vor Ort, die Betroffene beraten und beim Vorgehen gegen Diskriminierung unterstützen können. Darüber hinaus sollten Antidiskriminierungsverbände und die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein eigenes Klagerecht erhalten, um Betroffene vor Gericht effektiv unterstützen zu können. Ein solches Verbandsklagerecht beziehungsweise ein eigenständiges Klagerecht der nationalen Antidiskriminierungsstelle ist in vielen anderen EU-Mitgliedsstaaten bereits vorhanden.

Wie die Ergebnisse der Umfrage belegen, ist das Arbeitsleben der Bereich, in dem am häufigsten Diskriminierungserfahrungen – auch von Menschen mit Migrationsgeschichte – gemacht werden. Bei der Prävention und Intervention gegen rassistische Diskriminierung im Betrieb können Betriebsrätinnen und Betriebsräte und Gewerkschaften eine wichtige Rolle spielen, um Betroffene zu unterstützen. Dies reicht von der allgemeinen Sensibilisierung zum Thema rassistische Diskriminierung bis hin zum aktiv werden gegen grobe Verstöße von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern gegen das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Ausführliche Hinweise, wie Betriebsrätinnen und Betriebsräte gegen rassistische Diskriminierung im Betrieb vorgehen können, gibt der Flyer „Zeig Rassismus die Rote Karte“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Auch sollten die betrieblichen Beschwerdestellen, die gemäß § 13 AGG von allen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern eingerichtet werden müssen,

stärker bekannt gemacht werden, damit sie von Beschäftigten, die von rassistischer Diskriminierung betroffen sind, genutzt werden können. Alle Mitarbeitenden sollten regelmäßig über ihre Beschwerderechte und die betriebliche Beschwerdestelle informiert werden (s. auch Beitrag Ghaffarizad/Mebrahtu in diesem Dossier).

In Bezug auf die in der Betroffenenumfrage häufig berichtete rassistische Diskriminierung durch Ämter und Behörden sowie im Bildungsbereich fordert die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, den gesetzlichen Schutz vor Diskriminierungen im öffentlichen Bereich zu stärken. Bislang gilt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nur im Arbeitsleben und im Zivilrecht, nicht aber an Schulen oder im Umgang mit staatlichen Behörden oder der Polizei. Hier wäre zu prüfen, ob das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz auf die entsprechenden Bereiche ausgeweitet werden sollte. Zugleich plädiert die Antidiskriminierungsstelle des Bundes für die Einrichtung unabhängiger Beschwerdestellen für den Bildungsbereich (Kita, Schule und Hochschule) wie für die Polizei und andere öffentliche Behörden.

Schon die ersten Ergebnisse des Projektes „Diskriminierung in Deutschland“ zeigen, wie wichtig genauere Daten zu Diskriminierungserfahrungen sein können, um Diskriminierungserleben besser zu verstehen und daraus Schlussfolgerungen für die Politik und andere Akteure ziehen zu können. Dabei darf es aber nicht bleiben. Nicht nur werden die ausführlichen Ergebnisse der Umfrage nächstes Jahr im Rahmen des Berichts der ADS an den Deutschen Bundestag veröffentlicht. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes plant, weiter regelmäßig Diskriminierungserfahrungen in Deutschland zu erheben. Ziel ist die Entwicklung eines Diskriminierungsbarometers, an dem sich Entwicklungen aufzeigen lassen und das als relevante Grundlage für die Bekämpfung von Diskriminierung genutzt werden kann. So werden wir beim 20jährigen Geburtstag des AGG und der ADS hoffentlich nicht mehr fragen müssen, wie es um Diskriminierungserfahrungen in Deutschland steht.

Anmerkungen

¹⁾ Uslucan und Yalcin benennen neben einer Reethnisierung – also den Rückzug in die eigene Community, der Abwanderung ins Herkunftsland beziehungsweise Herkunftsland der Eltern – auch physische und psychische Beeinträchtigungen, geringe Arbeitsmotivation am Arbeitsplatz und in der Schule, geringe Loyalität mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und insgesamt ein sinkendes Selbstwertgefühl als mögliche Auswirkungen von Diskriminierung.

Webseite der ADS: www.antidiskriminierungsstelle.de

Literatur

- **Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2016:** Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung und einer Betroffenenbefragung. www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handout_Umfrage_Diskriminierung_in_Dtschl_2015.pdf; Zugriff am 23.8.2016.
- **Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2015:** AGG-Wegweiser. Erläuterungen und Beispiele zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Wegweiser/agg_wegweiser_erlaeuterungen_beispiele.pdf; Zugriff am 23.8.2016.
- **Müller, Annekathrin 2015:** Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. Strategien zum Nachweis rassistischer Benachteiligungen. Eine Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Wohnungsmarkt_20150615.pdf; Zugriff am 23.8.2016.



Christine Lüders

war unter anderem als Vorstandsreferentin und Abteilungsleiterin bei Lufthansa tätig und leitete das Referat Presse, Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation im Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration in Nordrhein-Westfalen. Zuletzt war sie Referatsleiterin für Öffentlichkeitsarbeit und Beauftragte für Stiftungen im Kultusministerium in Hessen. Seit Februar 2010 ist sie Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Die studierte Pädagogin ist verheiratet und lebt in Berlin und Frankfurt am Main.



Nathalie Schlenzka

ist Referentin im Referat „Forschung und Grundsatzangelegenheiten“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Sie hat Politikwissenschaft studiert und war langjährig im Bereich der Migrations- und Flüchtlingsforschung tätig.



Rainer Stocker

ist Referent im Referat „Forschung und Grundsatzangelegenheiten“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Er hat Politik- und Verwaltungswissenschaft studiert.

- **Scherr, Albert 2014:** Betriebliche Diskriminierung. Warum und wie werden migrantische Bewerberinnen und Bewerber um Ausbildungs- und Arbeitsplätze benachteiligt? <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/10470.pdf>; Zugriff am 23.8.2016.
- **Tucci, Ingrid/Einecker, Philipp/Brücker, Herbert 2014:** Diskriminierungserfahrungen und soziale Integration. Wie zufrieden sind Migranten mit ihrem Leben. IAB Kurzbericht 21/4. http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb2114_4.pdf; Zugriff am 23.8.2016.
- **Uslucan, Haili/Yalcin, Cerm Serkan 2012:** Wechselwirkung zwischen Diskriminierung und Integration – Analyse bestehender Forschungsstände. Eine Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Wechselwirkung_zw_Diskr_u_Integration.pdf; Zugriff am 23.8.2016.

Christiane Nollert-Borasio

1.2 Zehn Jahre AGG – ein Gesetz auf dem Prüfstand

Christiane Nollert-Borasio, vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht München und Mitautorin eines arbeitsrechtlichen Basiskommentars zum AGG, zieht in ihrem Beitrag eine Bilanz über die Rechtswirksamkeit des AGG im Kontext relevanter Klagen und Entscheidungen deutscher und europäischer Gerichte.

Dabei weist sie auch nochmal auf die intendierten Schutzwirkungen des AGG für Arbeitnehmende, auf die Pflichten von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie die Möglichkeiten des Betriebsrats und der Gewerkschaften hin.

Anhand konkreter Fälle zeigt sie, wie Gerichte in verschiedenen Fallkonstellationen entschieden haben. Bemerkenswert ist dabei, dass aktuell überhaupt nur rund 1.350 AGG-Urteile veröffentlicht sind. Das deutet darauf hin, dass von Diskriminierung betroffene Menschen nur selten den Weg einer AGG-Klage wählen oder ihn auch gar nicht kennen.

Zehn Jahre ist es her, dass in Deutschland die Zeitungen voll waren mit Artikeln, die gewarnt haben vor diesem Gesetz, vor einer Klagewelle und vor einem befürchteten Missbrauch als Massenphänomen. Andere Stimmen haben das Gesetz als unzureichend kritisiert. Die Befürchtungen haben sich nicht realisiert. Das AGG hat sich in der Praxis der Arbeitsgerichte als eines von vielen Arbeitnehmerschutzgesetzen etabliert und bewährt. Für die überwiegende Mehrheit der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gehört ein diskriminierungsfreier Umgang im Unternehmen zu ihrem Selbstverständnis. Die Rechtsprechung, nach der ein Verstoß gegen Schutzbestimmungen eine Vermutung für eine Benachteiligung begründet, hat vor allem im Schwerbehindertenrecht zu einer verbesserten Einhaltung der gesetzlichen Regelungen beigetragen. Der nachfolgende Beitrag befasst sich mit den geltenden Bestimmungen des AGG, bei denen es um einen Schutz im Arbeitsverhältnis und um den Zugang zu einem solchen geht und soll vermitteln, was nach der Rechtsprechung als Benachteiligung gesehen wird, wie Benachteiligungen verhindert werden können und welche Rechte Betroffenen zustehen. Schwerpunktmäßig wird die Rechtsprechung zu möglichen Benachteiligungen wegen der Ethnie oder der Religion behandelt.

Wie immer bei neuen Gesetzen hat die Rechtsprechung in einer Vielzahl von Verfahren zunächst Klarheit darüber geschaffen, wie die zum Teil unbestimmten Rechtsbegriffe auszulegen sind. Ja, die Benachteiligungsverbote sind im Kündigungsschutzrecht angewend-

bar, Altersgrenzen und die Berücksichtigung des Lebensalters im Rahmen von Sozialplänen und Urlaubsregelungen müssen angemessen sein, um ein legitimes Ziel zu erreichen und eingetragene Lebenspartnerschaften dürfen nicht benachteiligt werden. Und auch das Tragen eines Kopftuchs im Arbeitsverhältnis darf nicht so ohne Weiteres verboten werden (s. unten). Die derzeit eingehenden Klagen richten sich in ihrer Mehrzahl gegen eine Diskriminierung wegen des Alters und in etwas geringerem Um-

fang gegen eine Benachteiligung wegen einer Schwerbehinderung. Einen guten Überblick über die differenzierte Rechtsprechung finden Sie auf der Website der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Jahresrückblick 2015; Zusammenfassung ausgewählter EuGH-Entscheidungen zum Antidiskriminierungsrecht ab dem Jahr 2000, publiziert am 28.07.2016 und eine Rechtsprechungsübersicht zum Antidiskriminierungsrecht – Stand: 31.12.2015).

Welche Ziele verfolgt das AGG?

Das AGG verfolgt in § 1 die programmatische Zielsetzung, diskriminierende Benachteiligungen von Menschen aus rassistischen Gründen oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuellen Identität oder ihres Geschlechts zu verhindern. Oft geht es um Vorurteile und Befürchtungen, die mit diesen Merkmalen zusammenhängen und die dazu führen können, dass Menschen erst gar nicht eingestellt werden oder im weiteren beruflichen Fortkommen benachteiligt werden. Das Gesetz setzt die Vorgaben aller vier Antidiskriminierungsrichtlinien der EU aus den Jahren 2000 bis 2004 [Richtlinie 2000/43/EG (Antirassismus-Richtlinie) vom 29.6.2000 (ABl. EG Nr. L 180 S. 22), Richtlinie 2000/78/EG (Rahmenrichtlinie Beschäftigung) vom 27.11.2000 (ABl. EG Nr. L 303 S. 16), Richtlinie 2002/73/EG (Gender-Richtlinie) vom 23.9.2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG (ABl. EG Nr. L 269 S. 15), Richtlinie 2004/113/EG (Gleichbehandlungs-Richtlinie wegen des Geschlechts außerhalb der

Arbeitswelt vom 13.12.2004 (ABl. EG Nr. L 373, S. 37)] in deutsches Recht um und gewährt einen Anspruch auf Schadensersatz und Entschädigung bei jeder Form der mittelbaren oder unmittelbaren Benachteiligung im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis. Es hat das Ziel, durch Prävention und durch finanzielle Ansprüche Betroffener in fühlbarer Höhe auf das Verhalten von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Mitarbeitenden so einzuwirken, dass künftigen Benachteiligungen vorgebeugt wird.

Wer soll zum Schutz vor Diskriminierung beitragen?

Die Aufgabe, mögliche Diskriminierungen zu verhindern, obliegt gem. § 17 Abs. 1 AGG gleichermaßen den Tarifvertragsparteien, Arbeitgebern, Beschäftigten und dem Betriebsrat. Das AGG sieht zum einen präventive Maßnahmen vor und regelt zum anderen die Ansprüche von Beschäftigten bei erfahrenen Diskriminierungen.

Zunächst ist der Arbeitgeber verpflichtet, präventiv die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen zu treffen (§ 12 Abs. 1, 2 und 5 AGG). Neben einer Information (zumindest besteht eine Pflicht zur Bekanntmachung der geltenden Regelungen) und einer Schulung der Beschäftigten ist für eine wirkliche Prävention zunächst das generelle und deutliche Bekenntnis des Arbeitgebers zur Ablehnung von Benachteiligung und Belästigung ganz wesentlich. In vielen Betrieben gibt es Betriebsvereinbarungen, die für alle Mitarbeitende klarstellen, dass Diskriminierungen nicht geduldet werden und auch darauf hinweisen, wo Betroffene sich im Betrieb beschweren können, wenn sie sich nicht gleich gem. §§ 84, 85 BetrVG an die Betriebsrätin beziehungsweise den Betriebsrat wenden wollen (eine Musterbetriebsvereinbarung finden Sie in Nollert-Borasio/Perreng, AGG, 4. Auflage 2015, Bund Verlag, S. 319 ff). Aber auch kleinere Betriebe und Betriebe ohne Betriebsrat müssen grundsätzlich präventiv tätig werden und eine Beschwerdestelle benennen.

Was kann nun die Betriebsrätin beziehungsweise der Betriebsrat tun?

Die Betriebsrätin beziehungsweise der Betriebsrat hat die originäre Aufgabe zu überwachen, dass jede unterschiedliche Behandlung, die an ein Merkmal des § 1 AGG anknüpft, unterbleibt (§ 75 Abs. 1 BetrVG). Zudem

hat er gem. § 80 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG die allgemeine Aufgabe der Förderung einer Integration ausländischer Arbeitnehmender sowie der Beantragung von Maß-

Für eine wirkliche Prävention ist das generelle und deutliche Bekenntnis des Arbeitgebers zur Ablehnung von Benachteiligung und Belästigung wesentlich

nahme zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, die ausdrücklich als möglicher Gegenstand einer freiwilligen Betriebsvereinbarung gem. § 88 Nr. 4 BetrVG genannt sind. Er kann dafür Sorge tragen, dass Arbeitgeber ihrer Pflicht, die Sensibilität für Diskriminierungen im Betrieb zu schärfen, durch Hinweise und Schulungen (gem. § 12 Abs. 2 AGG) nachkommen. Die Betriebsrätin beziehungsweise der Betriebsrat selbst hat einen Anspruch auf Schulung unabhängig davon, ob konkrete Diskriminierungen oder Ungleichbehandlungen bisher im Betrieb festgestellt werden konnten oder nicht. Zudem kann die Betriebsrätin beziehungsweise der Betriebsrat bei diskriminierender Stellenausschreibung oder einem sonstigem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot gem. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG einer Einstellung widersprechen und gem. § 99 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG die Einstellung von Personen verhindern, die die Rechte anderer Arbeitnehmender aus dem AGG bedrohen. Hinsichtlich der Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens bei der vom Arbeitgebenden einzurichtenden oder zu benennenden Beschwerdestelle (§ 13 Abs. 1 AGG) hat die Betriebsrätin beziehungsweise der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht.

Für den Diskriminierungsschutz wichtig ist die eigenständige Klagemöglichkeit von Betriebsrat und Gewerkschaft (§ 17 Abs. 2 AGG) bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen das bestehende Benachteiligungsverbot. Dieser Möglichkeit kommt besondere Bedeutung zu, wenn von einer diskriminierenden Maßnahme (noch) niemand direkt betroffen ist. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hatte zu entscheiden im Fall des belgischen Unternehmens Feryn, in dem einer der Di-

rektoren öffentlich geäußert hat, dass er keine Beschäftigten mit einer bestimmten ethnischen Herkunft einstellt (EuGH 10. 7. 08 – C-54/07 – [Feryn] NZA 08, 929)

Wichtig ist die eigenständige Klagemöglichkeit von Betriebsrat und Gewerkschaft bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot

und hat eine Benachteiligung klar bejaht. Die Tatsache, dass noch keine konkrete Bewerberin oder kein Bewerber gemeint sein muss, damit Menschen, die eines der Merkmale tragen, benachteiligt sind, hat der EuGH bestätigt in einem Fall von homophoben Äußerungen eines einflussreichen „Patrons“ eines Profifußballvereins in Bulgarien, die auf eine diskriminierende Einstellungspraxis schließen ließen (EuGH 25.04.2013 – C-81/12 – [Asociatia ACCEPT]). Aber auch in den Fällen, in denen die Betroffenen wegen fehlender Informationen oder Angst vor Sanktionen den Weg einer Individualklage nicht beschreiten können oder wollen, ist die Klagemöglichkeit von Betriebsrat und Gewerkschaft wichtig. So hat der Betriebsrat die Aufgabe der Überwachung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit (§ 75 Abs. 1 BetrVG i.V. m. § 8 Abs. 2 AGG). In diesem Zusammenhang kommt auch eine statistische Auswertung der Höhe der für vergleichbare Arbeit gezahlten Vergütung gem. den Kriterien des § 1 AGG in Betracht, die dem Betriebsrat aufgrund seines Einblicksrechts in die Bruttoentgeltlisten (einschließlich dem Fertigen von Notizen) gem. § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG möglich ist. Bisher sind nur wenige Fälle einer Klage einer Betriebsrätin oder eines Betriebsrats dokumentiert. In Hessen und im Saarland gab es jeweils einen Fall, in dem der Betriebsrat erfolgreich einen Unterlassungsanspruch gegen eine diskriminierende Ausschreibungspraxis geltend gemacht hat, bei der Stellenausschreibungen ausschließlich für „Mitarbeiter im ersten Berufsjahr“ erfolgt sind. Dies hat mittelbar zu einer Altersdiskriminierung geführt (BAG 18. 8. 09 – 1 ABR 47/08 – AuR 09, 310 und LAG Saarland 11. 2. 09 – 1 TaBV 73/08:). Vielleicht das erfolgreichste Verfahren betraf die Klage des Betriebsrats auf der Grundlage von § 17 Abs. 2 AGG wegen der Anwendung unterschiedlicher Tarifverträge

für Männer und Frauen mit der Folge, dass die Frauen durchschnittlich monatlich 300 Euro brutto weniger für die gleichen Tätigkeiten verdienten. Der Betriebsrat konnte dort erreichen, dass der Arbeitgeber sich zunächst durch einen gerichtlichen Vergleich und anschließend durch eine betriebliche Vereinbarung zur Aufgabe dieser Praxis bereit fand. Das Verfahren wurde daraufhin durch Beschluss vom Arbeitsgericht (ArbG) Hamburg eingestellt. Selbstverständlich ist dieser Fall, der hier eine statistisch auffällige Schlechterstellung wegen des Geschlechts betraf, auch auf die anderen Merkmale übertragbar. In einem weiteren Fall hat das ArbG Berlin (27.01.2012 – 28 BV 17992/11) den Anspruch des Betriebsrats gegenüber dem Arbeitgeber gemäß § 17 Abs. 2 Satz 1 AGG bejaht, aktive Maßnahmen zur Unterbindung und zum Schutz gegen die Wiederholung „sexueller Belästigungen“ des weiblichen Personals durch den Geschäftsführer zu treffen (Handgreiflichkeiten bei einer Feier eines Jubiläums). Für die Betroffenen wurde so ein wirksamer Schutz erzielt, ohne dass die einzelnen Frauen klagen und alle Details schildern mussten (s. auch Beitrag Nielebock in diesem Dossier).

Wann liegt eine Benachteiligung vor?

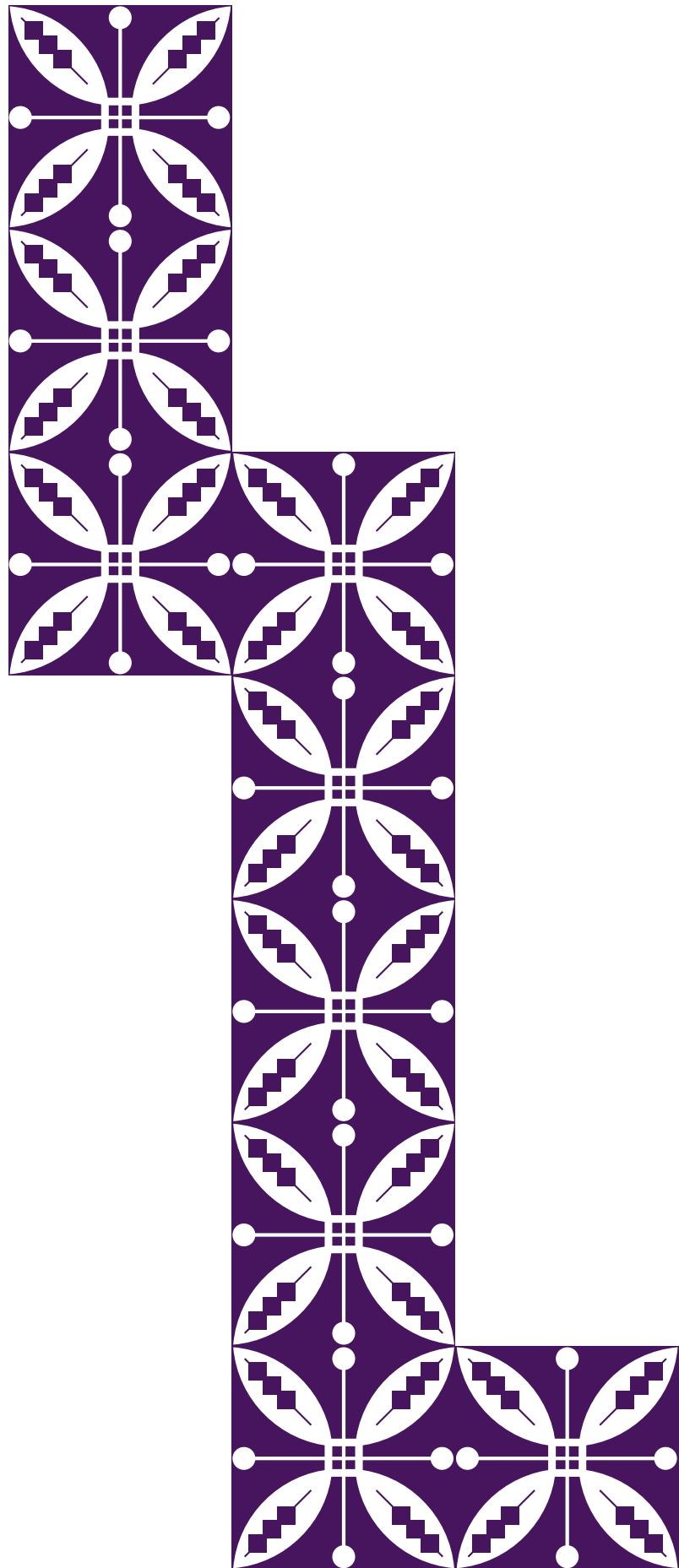
Dem AGG geht es nicht um Gleichmacherei, sondern darum, Vorurteile anderen Menschen gegenüber, die auf der ethnischen Herkunft, einer rassistischen Zuschreibung, der Religion oder Weltanschauung, der Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder dem Geschlecht beruhen, zu überwinden und Menschen, die sehr wohl die erforderliche Eignung und Qualifikation haben, die gleichen Chancen im Arbeitsleben einzuräumen. Das fängt mit der Einstellung an, geht mit den Arbeitsbedingungen – insbesondere einer fairen Bezahlung – weiter und verbietet auch eine diskriminierende Benachteiligung bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Das AGG schützt dabei vor unmittelbarer Diskriminierung, die ohne Rechtfertigung direkt an einem der genannten Merkmale anknüpft genauso wie vor mittelbarer Diskriminierung, bei der scheinbar neutrale Vorschriften oder Kriterien faktisch zu einer ungerechtfertigten Benachteiligung wegen eines der Merkmale führen. Unmittelbar diskriminierend sind nach dem Gesetz auch nachhaltige Belästigungen und sexuelle Belästigungen. Bei der Frage, welche Form von Belästigung verboten ist, hat das AGG über den eigentlichen Anwen-

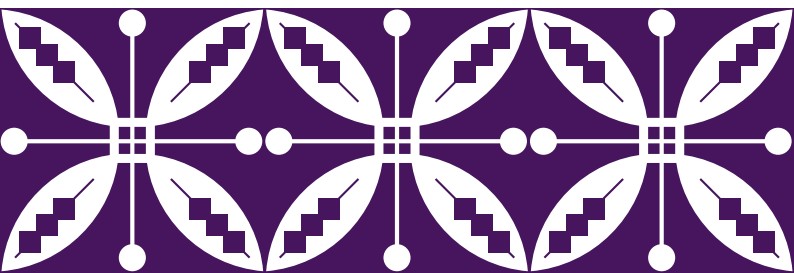
dungsbereich hinaus zu einer Klärung beigetragen. Die Definition des AGG ist nunmehr nach ständiger Rechtsprechung für alle Fälle des sogenannten „Mobbing“ relevant und macht trotz vieler unbestimmter Rechtsbegriffe klar, worum es geht: Verboten ist generell ein unerwünschtes Verhalten, das eine Würdeverletzung bezweckt oder bewirkt und ein feindliches Umfeld schafft, das durch Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung oder Beleidigung gekennzeichnet ist. Bei allen Formen der Diskriminierung geht das AGG von den Betroffenen aus und lässt es genügen, wenn die entsprechende Benachteiligung eintritt. Vorsatz oder Verschulden sind nicht notwendig.

Voraussetzung für die Geltendmachung von Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot gem. § 7 AGG und die daraus resultierenden Ansprüche, insbesondere auf Beseitigung oder Unterlassung der Benachteiligung, sowie auf Schadensersatz und Entschädigung ist das Vorliegen einer Benachteiligung, die nicht durch wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen gerechtfertigt ist, die in angemessener Weise einem rechtmäßigen Zweck dienen. Bei einer mittelbaren Benachteiligung reicht das Vorliegen eines sachlichen Grundes.

Nach dem Wortlaut von § 1 geht es bei der Benachteiligung „wegen der Rasse oder der ethnischen Herkunft“ um nur einen Benachteiligungsgrund im Sinne von § 4, sodass eine eindeutige Abgrenzung der Begriffe untereinander nicht erforderlich ist. Die Merkmale sollen einen möglichst lückenlosen Schutz vor ethnisch motivierter Benachteiligung gewährleisten und sind EU-rechtlich in einem umfassenden Sinne zu verstehen. Die Begriffe umfassen die Kriterien aus dem Internationalen Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung (ICERD) vom 7. März 1966: Benachteiligungen auf Grund der „Rasse“, der Hautfarbe, der Abstammung, des nationalen Ursprungs oder des Volkstums und übernehmen einen aus heutiger Sicht veralteten Wortlaut, wie er sich auch in Art. 13 des EG-Vertrags und Art. 3 Abs. 3 GG findet. Die europäische Antirassismusrichtlinie stellt daher noch einmal explizit klar, dass sie Theorien ablehnt, die die Existenz verschiedener menschlicher „Rassen“ behaupten und dass die Verwendung des Begriffs „Rasse“ lediglich den sprachlichen Anknüpfungspunkt zu dem Begriff des „Rassismus“ bildet und der Bekämpfung rassistischer Tendenzen dient (s. Beitrag Sow in diesem Dossier).

Das Merkmal der „ethnischen Herkunft“ ist vom Schutzzweck her weit auszulegen. Ethnie meint ganz allgemein eine Menschengruppe, die kulturell, sozial und historisch eine Einheit bildet und durch ein Gefühl der Zusammengehörigkeit verbunden ist. Erfasst werden sowohl Fälle, in denen die Benachteiligung eine





bestimmte Herkunft betrifft, als auch solche, in denen die Benachteiligung allein daran anknüpft, dass der Betroffene nichtdeutscher Herkunft ist. Maßgebend ist, ob aus der vorurteilsbehafteten Sicht des Benachteiligenden die Zugehörigkeit zu einer Menschengruppe besteht, der er bestimmte soziale und kulturelle Eigenschaften zuschreibt und nicht, ob die Gruppenbildung tatsächlich die Anforderungen an den Begriff Ethnie erfüllt. § 7 Abs. 1 Satz 1 lässt es ausreichen, wenn subjektiv aus der Sicht des Benachteiligenden ein in § 1 genanntes Merkmal vorliegt. Eine unterschiedliche Behandlung, die an die Staatsangehörigkeit anknüpft, bleibt im Rahmen des EU-Rechts insbesondere für Angehörige von Nicht-EU-Staaten möglich und bedeutet noch keine Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft. Allerdings ist in der Praxis zu prüfen, ob nicht tatsächlich die ethnische Zugehörigkeit gemeint ist, wenn eine Maßnahme vordergründig nach der Staatsangehörigkeit unterscheidet. Auch Benachteiligungen wegen nichtdeutscher Herkunft fallen in den Anwendungsbereich.

Besonders sensibel ist im Hinblick auf die grundgesetzlich geschützte Freiheit der Berufswahl und der Berufsausübung (Art. 12 GG) der Zugang zum Beruf. Daher ist ein diskriminierungsfreies Einstellungsverfahren von großer Wichtigkeit. Relativ häufig waren in der Rechtsprechung Fälle einer mittelbaren Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft durch die Anforderung von sprachlichen Kenntnissen, die für die Tätigkeit, um die es geht, nicht benötigt werden und daher auch nicht sachlich gerechtfertigt sind. Nicht berechtigt ist generell die Ausschreibung einer Arbeitsstelle „nur für deutsche Muttersprachler“, weil es für eine Tätigkeit allenfalls um fließende Sprachkenntnisse geht, aber nicht um die Herkunft (Landesarbeitsgericht (LAG) Frankfurt, Urteil vom 15.06.2015 – 16 Sa 1619/14. Der Fall ist aktuell beim Bundesarbeitsgericht (BAG) anhängig unter dem Aktenzeichen: 8 AZR 402/15). Das Gleiche dürfte gelten, wenn in einer Stellenausschreibung „akzentfreies Deutsch“ verlangt

wird. In sonstigen Fällen kommt es maßgeblich auf die Anforderungen für eine konkrete Tätigkeit an. Im Auswahlverfahren für Postzusteller, für die ausreichende Sprachkenntnisse in Wort und Schrift gefordert waren, war es nicht zulässig, einen telefonischen Erstkontakt vorzusehen, um anhand eines kurzen Gesprächs einen Eindruck über eine klare und deutliche Aussprache im Deutschen zu gewinnen und danach zu entscheiden, ob die Person in die nähere Auswahl gezogen wird. Durch dieses Vorgehen entstand für Personen, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, ein nicht gerechtfertigter Nachteil bei Schwierigkeiten im mündlichen Sprachausdruck, der für die vorgesehene Arbeit keine Relevanz hatte (ArbG HH, 26.1.2010, 25 Ca 282/09).

Was ist die Folge, wenn Betroffene unzulässig im Einstellungsverfahren benachteiligt werden?

Gem. § 15 Abs. 6 AGG besteht kein Anspruch auf die Begründung eines Arbeitsverhältnisses. Allerdings muss der Arbeitgeber regelmäßig nach § 15 Abs. 2 AGG eine Entschädigung zahlen. Die Chancen in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren stehen gut, wenn durch eine schriftliche Stellenausschreibung, die entgegen § 11 AGG einen diskriminierenden Inhalt hat, die Vermutung für eine Benachteiligung begründet wird. Auf ein Verschulden, das in der Praxis häufig schwer nachweisbar ist, kommt es nicht an. Wichtig bei einer Klage ist die Einhaltung der sehr kurzen Fristen für die Geltendmachung eines Entschädigungsanspruchs (§ 15 Abs. 4 AGG: Zweimonatsfrist für die schriftliche Geltendmachung) und für die Klageerhebung (§ 61b Abs. 1 ArbGG: Dreimonatsfrist), da ansonsten ohne Rücksicht auf das tatsächliche Bestehen eines Entschädigungsanspruchs eine Geltendmachung ausgeschlossen ist.

Neben einer diskriminierenden Stellenausschreibung sind auch Testing-Verfahren geeignet, eine Vermutung für eine Benachteiligung zu begründen. Bei Testing-Verfahren wird eine Vergleichsperson eingesetzt, um zu überprüfen, ob ein Verhalten gegenüber einer Per-

son, bei der eines der in § 1 genannten Merkmale vorliegt, gleichermaßen auch gegenüber der Vergleichsperson erfolgt, bei der dies nicht der Fall ist. Bewirbt sich zum Beispiel eine Person A mit einem ausländisch klingenden Namen und erhält die Auskunft, dass die Stelle leider schon besetzt ist und erhält kurze Zeit später eine deutsche Testperson sofort einen Vorstellungstermin, begründet dies die Vermutung, dass A wegen ihrer ethnischen Herkunft benachteiligt wird.

Nach § 22 AGG muss der Arbeitgeber in diesen Fällen beweisen, dass keine ungerechtfertigte Benachteiligung vorliegt. Die Entschädigung ist gem. § 15 Abs. 2 S. 2 AGG nur dann auf drei Monatsbruttobeträge beschränkt, wenn der Bewerber oder die Bewerberin ansonsten die Stelle nicht erhalten hätte. Auch dann, wenn der benachteiligende Arbeitgeber aus einem Bündel von Motiven heraus gehandelt hat und das Merkmal nach § 1

AGG jedenfalls gegenüber anderen Motiven nicht völlig unbedeutend ist, liegt eine verbotene Benachteiligung vor. Ein Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung ist ausgeschlossen, wenn dem Bewerber oder der Bewerberin B, objektiv die Eignung fehlt oder die Bewerbung nicht ernst gemeint ist (BAG 18. 3. 10 – 8 AZR 77/09 – DB 10, 1534).

In einem laufenden Arbeitsverhältnis kann sich eine Benachteiligung in einer geringeren Bezahlung oder fehlenden Beförderung oder auch durch eine Belästigung ausdrücken. Allerdings gilt in Deutschland außerhalb der Geltung von Tarifverträgen der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ nicht allgemein. In Fragen der Vergütung besteht Vertragsfreiheit, die lediglich durch die Diskriminierungsverbote eingeschränkt wird. Wenn zwei Mitarbeitende mit der gleichen Tätigkeit unterschiedlich viel verdienen, ist dies also auch dann, wenn der Eine ein geschütztes Merkmal aufweist, noch kein Grund, eine Diskriminierung zu vermuten. Dafür, dass eine Benachteiligung vorliegt, kann sich eine Vermutung aus einem widersprüchlichen Verhalten der Arbeitgeberin beziehungsweise des Arbeitgebers oder einer statistisch auffälligen Schlechterstellung einer Gruppe von Arbeitnehmenden ergeben, die ein bestimmtes Merkmal aufweisen. So kann sich eine Vermutung für eine Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft i.S.d. § 22 AGG daraus ergeben, dass der Entscheidung des Arbeitgebenden, Mitarbeitende nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen, in sich widersprüchliche Begründun-

gen vorausgegangen sind (BAG 21.6.2012, 8 AZR 364/11). Bei arbeitsnotwendigen Sprachkenntnissen stellt die Aufforderung zur Teilnahme an einem Deutschkurs außerhalb der Arbeitszeit und auf eigene Kosten keine Diskriminierung dar, auch wenn die Forderung selbst unzulässig ist (BAG, 22.06.2011, 8 AZR 48/10). Bei Vorliegen einer Diskriminierung haben die Betroffenen dann zum einen Anspruch darauf, dass der

Wichtig bei einer Klage ist die Einhaltung der sehr kurzen Fristen für die Geltendmachung eines Entschädigungsanspruchs und für die Klageerhebung

Arbeitgeber dafür Sorge trägt, dass die Benachteiligung unterbleibt und gegebenenfalls Maßnahmen gegenüber Mitarbeitenden trifft, die für die Benachteiligung verantwortlich sind. Zum anderen besteht bei einer dem Arbeitgeber zuzurechnenden Benachteiligung ein Anspruch auf Entschädigung.

Im Rahmen der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch eine diskriminierende Kündigung hat eine rechtswidrige Benachteiligung zwei Folgen: Die Kündigung ist unwirksam und außerdem haben Betroffene einen Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung. Für die Höhe einer Entschädigung ist maßgebend, dass die Antidiskriminierungsrichtlinien wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen verlangen. Der finanzielle Spielraum für eine Einigung beim Arbeitsgericht ist dadurch größer, dass Schadensersatz und Entschädigung – anders als eine Abfindung – steuer- und sozialabgabenfrei sind. Die Ansprüche stehen nebeneinander. Häufig kommt es hier auf die Frage einer Rechtfertigung an. Die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber darf beispielsweise Nachteile auch an fehlende Sprachkenntnisse knüpfen, wenn dies von der geschuldeten Tätigkeit her gerechtfertigt ist. So hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass eine personenbedingte Kündigung einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers sozial gerechtfertigt ist, wenn diese beziehungsweise dieser wichtige Arbeits- und Prüfanweisungen nicht lesen kann und Maßnahmen zur Verbesserung der Deutschkenntnisse verweigert (BAG 28.01.2010, 2 AZR 764/08).

Religion und Kopftuch

Vereinzel kommen bei Gericht Klagen an, bei denen es um eine Benachteiligung bei der Religion geht. Die Frage nach der Religionszugehörigkeit ist grundsätzlich unzulässig, weil ein Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit regelmäßig fehlt. Eine solche Frage kann abhängig vom Gesamtzusammenhang die Vermutung für eine Benachteiligung begründen. Nur bei der Einstellung durch eine Religionsgemeinschaft gilt gem. § 9 Abs. 1 etwas anderes. Die katholische und die evangelische Kirche in Deutschland gehören zu den ganz großen Arbeitgebern und fordern zum Teil die Zugehörigkeit zu einer christlichen Religionsgemeinschaft. Seit Inkrafttreten des AGG war es einer der Kritikpunkte, dass die besonderen Bedingungen, unter denen Kirchen und Religionsgemeinschaften ihre Bediensteten aussuchen dürfen im deutschen Recht weiter formuliert sind, als dies nach EG-Recht zulässig ist. Nach § 9 Abs. 1 AGG ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung ohne Ansehen der Art der Tätigkeit auch dann gerechtfertigt, wenn aufgrund des Selbstbestimmungsrechts der Religionsgemeinschaft die Religion oder Weltanschauung aus deren Sicht eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt. Bei richtlinienkonformem Verständnis kann dies nur dann der Fall sein, wenn die berufliche Anforderung in Bezug auf die konkrete berufliche Tätigkeit verhältnismäßig ist. Bei einem Fall, in dem eine Stelle von einem Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland für das Projekt „Parallelberichterstattung zur UN-Antirassismuskonvention“ ausgeschrieben war, hieß es in der Ausschreibung: „Die Mitgliedschaft in einer evangelischen oder der ACK angehörenden Kirche und die Identifikation mit dem diakonischen Auftrag setzen wir voraus. Bitte geben Sie Ihre Konfession im Lebenslauf an.“ Eine konfessionslose Bewerberin, deren Bewerbung nach einer ersten Bewerbungssichtung des Beklagten noch im Aus-

wahlverfahren verblieben war, wurde nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen und sieht sich aufgrund ihrer fehlenden Religionszugehörigkeit als benachteiligt. Das Bundesarbeitsgericht hat mit Beschluss vom 17.03.2016 (8 AZR 501/14 (A)) nunmehr den Europäischen Gerichtshof in diesem Fall um Entscheidung gebeten, ob es mit Europarecht vereinbar ist, wenn eine Kirche selbst bestimmen kann, ob eine bestimmte Religion eine wesentliche und gerechtfertigte berufliche Anforderung für eine Tätigkeit darstellt (s. Beitrag Gekeler in diesem Dossier).

Ein weiteres aktuelles Thema ist bei muslimischen Frauen das Tragen eines Kopftuches in der Öffentlichkeit: dies ist als Teil ihres religiösen Bekenntnisses und Akt der Religionsausübung anerkannt, sodass eine Anknüpfung hieran eine unmittelbare Benachteiligung wegen der Religion darstellt und gerechtfertigt werden muss (BAG 24. 9. 2014, 5 AZR 611/12). Bisher wurde eine Rechtfertigung gesehen für eine kirchliche Einrichtung, in der das Tragen eines Kopftuchs als Kundgabe einer abweichenden Religionszugehörigkeit untersagt werden durfte. An öffentlichen Schulen ist ein Kopftuchverbot nur dann gerechtfertigt, wenn durch das Tragen des Kopftuchs eine hinreichend konkrete

Gefahr der Beeinträchtigung des Schulfriedens oder der staatlichen Neutralität ausgeht. Ein pauschales Kopftuchverbot für muslimische Lehrerinnen ist unzulässig (Bundesverfassungsgericht (BVerfG), 27. 01.2015, 1 BvR 471/10 und 1 BvR 1181/10). Umstritten ist noch, ob muslimische Juristinnen während ihres Referendariats im Gerichtssaal ein Kopftuch tragen dürfen. Das Verwaltungsgericht Augsburg hat das in Bayern praktizierte Kopftuchverbot wegen einer fehlenden

gesetzlichen Grundlage für unzulässig erklärt (30.06.2016, Au 2 K 15.457). Das Kammergericht Berlin ermöglicht auch Referendarinnen, die ihr Kopftuch während der Referendarzeit grundsätzlich tragen möchten, die Zulassung zum Dienst und den Abschluss ihrer Ausbildung. Allerdings hat es diese aus Gründen des Respekts gegenüber möglichen Verfahrensbeteiligten zur Wahrung der staatlichen Neutralität von der Ausübung hoheitlicher Befugnisse ausgeschlossen. Hier bleibt eine grundsätzliche Entscheidung noch abzuwarten.

Außerhalb dieser Bereiche ist für andere Arbeitgebende zu differenzieren: In privaten Arbeitsverhältnissen wird der Arbeitgebende solche religiösen Symbole, wie

Die Frage nach der Religionszugehörigkeit ist grundsätzlich unzulässig, weil ein Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit regelmäßig fehlt

derung darstellt. Bei richtlinienkonformem Verständnis kann dies nur dann der Fall sein, wenn die berufliche Anforderung in Bezug auf die konkrete berufliche Tätigkeit verhältnismäßig ist. Bei einem Fall, in dem eine Stelle von einem Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland für das Projekt „Parallelberichterstattung zur UN-Antirassismuskonvention“ ausgeschrieben war, hieß es in der Ausschreibung: „Die Mitgliedschaft in einer evangelischen oder der ACK angehörenden Kirche und die Identifikation mit dem diakonischen Auftrag setzen wir voraus. Bitte geben Sie Ihre Konfession im Lebenslauf an.“ Eine konfessionslose Bewerberin, deren Bewerbung nach einer ersten Bewerbungssichtung des Beklagten noch im Aus-

ein Kopftuch, nur verbieten dürfen, wenn es dafür objektive Gründe, wie zum Beispiel Hygienevorschriften oder Sicherheitsvorschriften gibt. Diskriminierende Kundenwünsche rechtfertigen in aller Regel keine diskriminierende Einstellungspolitik eines Unternehmens (EuGH 10. 7. 08 – C-54/07 – [Feryn] NZA 08, 929). Der Arbeitgebende kann nicht einfach nur behaupten, seine Kundinnen und Kunden würden beispielsweise ein Kopftuch bei einer Verkäuferin im Kaufhaus nicht akzeptieren. Es muss entweder einen gesicherten Erfahrungsschatz geben, dass dies tatsächlich so ist. Bei einem bestehenden Arbeitsverhältnis ist es dem Arbeitgebenden zumindest zunächst einmal zuzumuten, die betroffenen Beschäftigten vertragsgemäß einzusetzen und abzuwarten, ob sich seine Befürchtungen in einem entsprechenden Maße realisieren und ob etwaigen Störungen nicht auf andere Weise begegnet werden kann (BAG 10. 10. 02, 2 AZR 472/01) (s. Beitrag Shooman in diesem Dossier).

Fazit

Alles in allem ermöglichen es das AGG und die hierzu ergangene Rechtsprechung Betroffenen, gegen erlittene Diskriminierungen mit guten Erfolgsaussichten vorzugehen. Hier stellt sich allerdings die Frage, warum bei Umfragen die gefühlte Diskriminierung wegen der Ethnie oder der Religion wesentlich größer ist als sich dies im Gerichtsalltag durch Klagen widerspiegelt. Möglicherweise liegen viele Probleme außerhalb der Einflussphäre der Arbeitsgerichte.

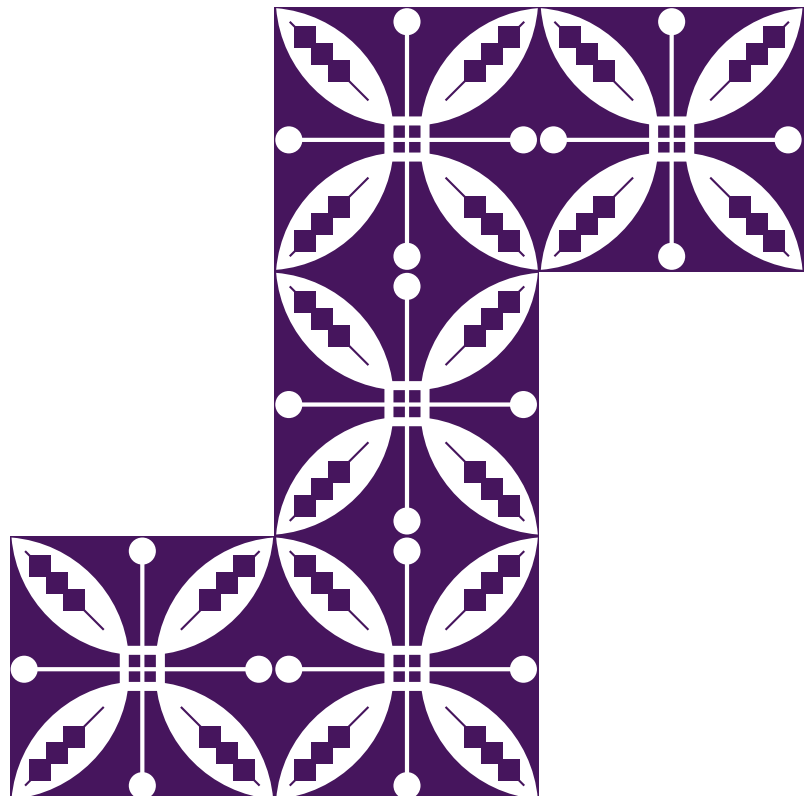
In den Beratungsstellen insbesondere für ausländische Frauen im Niedriglohnbereich oder osteuropäische Mitarbeitende ohne deutsche Sprachkenntnisse zeichnet sich das Bild ab, dass bei Missachtung geltender Regelungen eine große Hilflosigkeit der Betroffenen besteht, die durch schlechte Sprachkenntnisse und zum Teil kurze Aufenthaltszeiten im Inland verstärkt wird. Häufig kommt ein generelles Misstrauen gegenüber einer staatlichen Gerichtsbarkeit hinzu. Die Folge ist, dass dann die geltenden Schutzbestimmungen nicht in Anspruch genommen werden und sich für die unredlichen Arbeitgeber ein gesetzeswidriges Verhalten auszahlt. Betroffen sind dann nicht nur diejenigen, die Benachteiligung erfahren, sondern auch die gesetzestreuen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die im Wettbewerb um Aufträge durch höhere Kosten oft das Nachsehen haben. Hier sind alle gesellschaftlichen Kräfte gefragt, um Missbrauch in diesem Bereich zu verhindern.



Christiane Nollert-Borasio

ist vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht München und ausgebildete Wirtschaftsmediatorin. Der Schutz vor Diskriminierung bildet seit dem Erscheinen des AGG einen ihrer Arbeitsschwerpunkte.

Basiskommentar „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“ zu den arbeitsrechtlichen Regelungen von Christine Nollert-Borasio und Martina Perrong: www.bund-verlag.de/shop/arbeits-und-sozialrecht/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz-978-3-7663-6345-9.html



1.3 „Gute Ausgangslage für Diskriminierungsschutz“

Die Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Andrea Nahles (SPD), im Interview mit der IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung



Foto: BMAS/ Werner Schuering

Nach lang anhaltenden und kontrovers geführten Debatten gerade auch über den arbeitsrechtlichen Teil trat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz vor nun zehn Jahren in Kraft. Wie fällt Ihre Bilanz aus?

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat das Thema „Diskriminierung“ ins gesellschaftliche Bewusstsein gerückt und schützt vor Diskriminierungen in Alltag und Beruf. Das AGG trägt dazu bei, dass in unserer Gesellschaft Vielfalt diskriminierungsfrei gelebt werden kann. Die von den Gegnern des Gesetzes heraufbeschworene „Klageflut“ ist ausgeblieben. Allerdings beschäftigen insbesondere die Merkmale Alter und Behinderung die Rechtsprechung, da das Alter nach wie vor in vielen Regelungen als Differenzierungsmerkmal herangezogen wird. Das AGG wird aber auch hier mittelfristig für mehr Sensibilität und ein Umdenken im Hinblick auf altersbezogene Regelungen sorgen.

Im Rahmen des Nationalen Aktionsplans Integration verpflichtete sich die Bundesregierung im Jahr 2012 dazu, mehr Menschen mit Migrationshintergrund für den Dienst in Bundesbehörden und in Ministerien zu gewinnen. Eine im Mai 2016 veröffentlichte Datenerhebung durch die Bundesbeauftragte für Migration, Flüchtlinge und Integration und das Bundesinnenministerium zeigte allerdings, dass Mitarbeitende mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung nach wie vor unterrepräsentiert sind. Wie steht es mit der Umsetzung in Ihrem Ministerium?

Das AGG wird in unserem Haus gelebt und ist Bestandteil unserer täglichen Personalpolitik. Sowohl in externen Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren als

auch in der täglichen Personalarbeit werden Bewerberinnen und Bewerber mit und ohne Migrationshintergrund gleichbehandelt. Durch mehr Menschen mit Migrationshintergrund in unseren Reihen stärken wir unsere interkulturelle Kompetenz in der Gesetzgebung und anderen wichtigen Bereichen.

Leider ist der Anteil von Migrantinnen und Migranten in der Bundesverwaltung insgesamt noch nicht so hoch wie in der Privatwirtschaft. Der Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund liegt in der Privatwirtschaft bei 20,1 Prozent in der Bundesverwaltung dagegen bei 14,8 Prozent. Ein Grund dafür ist, dass Migrantinnen und Migranten seltener Vorbilder aus ihrem familiären Umfeld haben, die bereits in der Bundesverwaltung arbeiten. Auch die deutsche Verwaltungssprache ist teilweise eine besondere Hürde. Im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) werden im Vergleich zu anderen Behörden überdurchschnittlich viele Migrantinnen und Migranten ausgebildet. Wir sind damit also auf dem richtigen Weg.

Welche Rolle spielt das Netzwerk IQ dabei, das Ziel des Nationalen Aktionsplans Integration – nämlich gleiche Chancen auf Bildung, Entwicklung und Wohlstand für alle in Deutschland lebenden Menschen – zu erreichen?

Die Integration von Zuwanderern ist ein gesamtgesellschaftliches Anliegen und eine Gemeinschaftsaufgabe, die nachhaltig und strukturell angegangen werden muss. Der Arbeitsmarkt ist dabei von entscheidender Bedeutung: Erwerbsarbeit ermöglicht es Migrantinnen und Migranten, soziale Kontakte zu Arbeitskolleginnen und -kollegen aufzubauen, sich aktiv in die Aufnahmegesellschaft einzubringen und ihren Lebensunterhalt aus eigener Kraft zu finanzieren. Bereits mit dem Anerkennungsgesetz aus dem Jahr 2012 haben wir einen wesentlichen Beitrag zur besseren Arbeitsmarktintegration von Menschen mit beruflichen Auslandsqualifikationen geleistet.

Ausschlaggebend für die gelingende Integration in die Arbeitswelt ist die deutsche Sprache. Hier setzt das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ mit Angeboten zum Erwerb von berufsbezogenen sprachlichen Kompetenzen an. Auf der anderen Seite bietet IQ viele Angebote an Unternehmen und öffentliche Einrichtungen, die interkulturellen Kompetenzen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterzuentwickeln. Als im letzten Herbst viele Menschen nach Deutschland flüchteten, konnte das Netzwerk direkt mit einer interkulturellen Grundsensibilisierung mit

Schwerpunkt Asyl und Flucht reagieren. Mitarbeitende in JobCentern und Arbeitsagenturen wurden und werden seitdem bundesweit auf den Umgang mit geflüchteten Menschen vorbereitet.

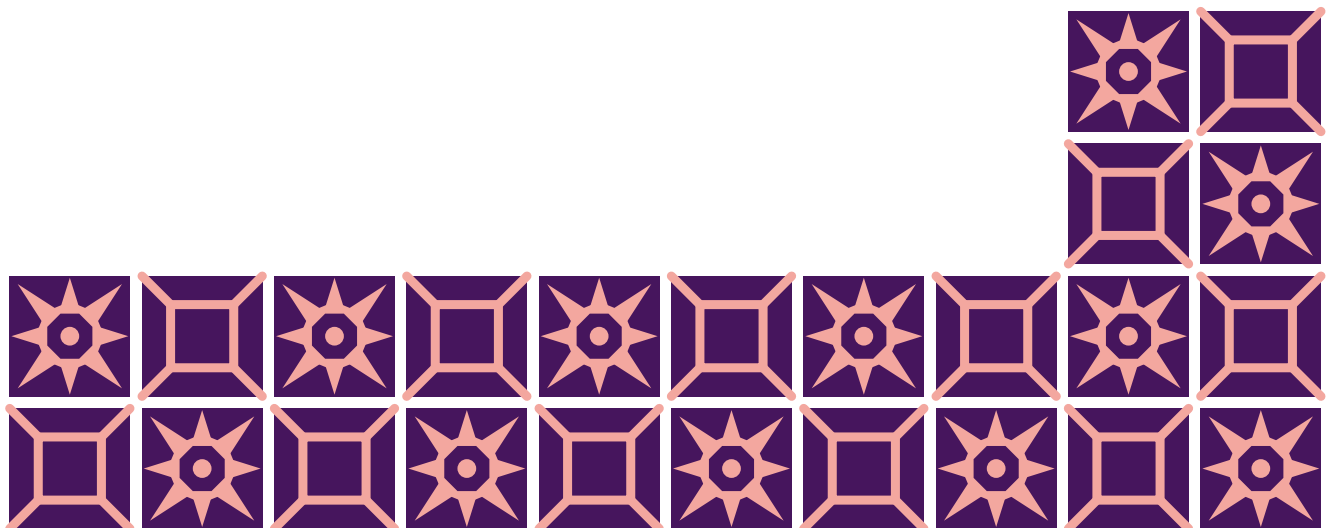
In einer repräsentativen Unternehmensbefragung der Bertelsmann Stiftung gaben 60 Prozent der befragten Ausbildungsbetriebe an, noch nie einem Jugendlichen mit Migrationshintergrund eine Ausbildungsstelle gegeben zu haben – vor allem aus Sorge vor Sprachbarrieren und kulturellen Unterschieden. Deutliche Vorbehalte von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern mit türkisch klingendem Namen wurden auch im Rahmen von Testing-Studien des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) oder des Forschungsinstituts zur Zukunft der Arbeit GmbH (IZA) festgestellt. Wie lassen sich insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) die bestehenden Vorbehalte gegenüber Arbeitnehmenden mit arabischem und türkischem Migrationshintergrund sowie Musliminnen und Muslimen abbauen?

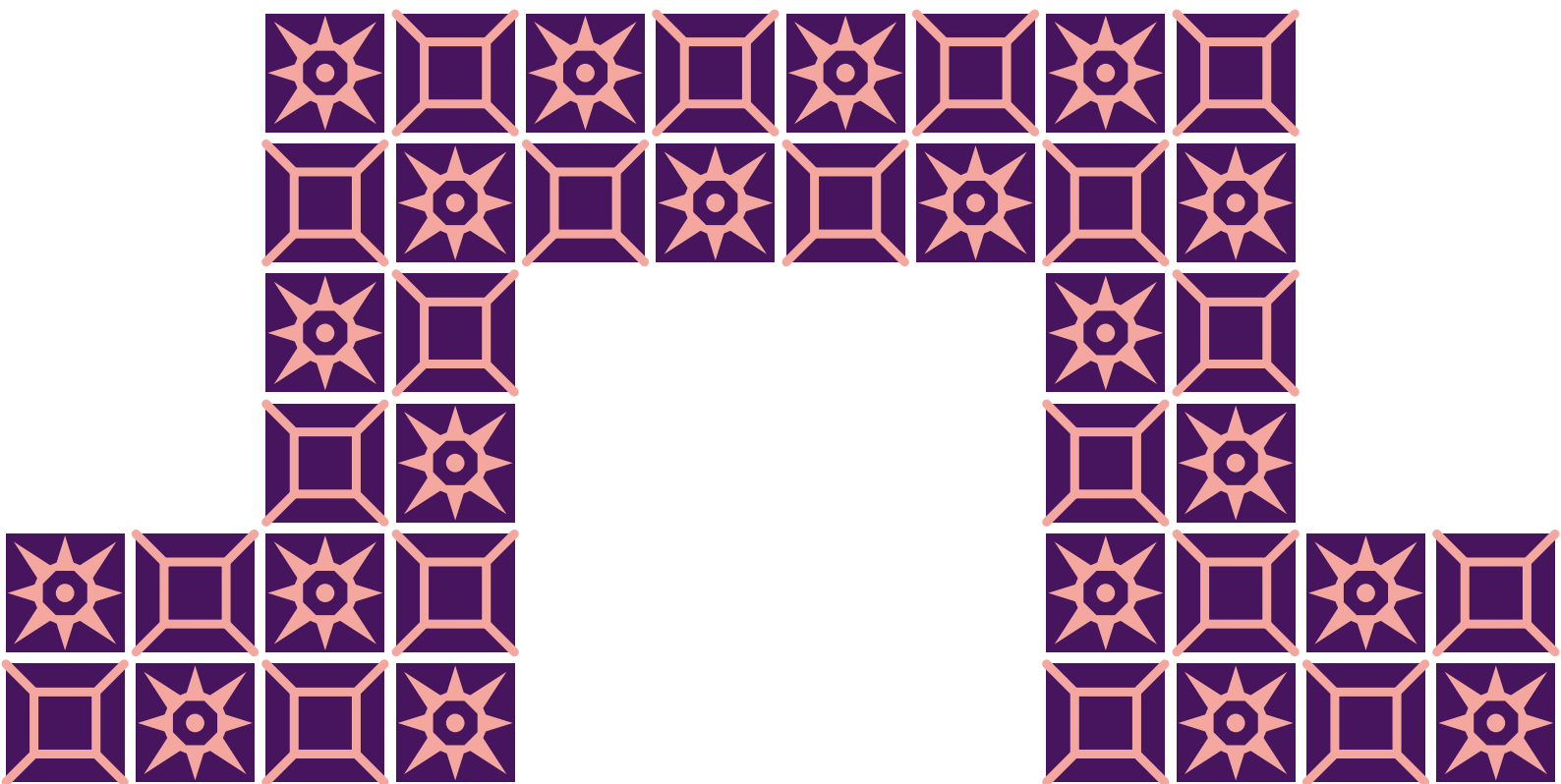
Diese Befunde sind sicherlich alarmierend. Für viele Betriebe in Deutschland ist es andererseits seit Jahrzehnten eine alltägliche Selbstverständlichkeit, mit

Kolleginnen und Kollegen verschiedener Herkunft zusammenzuarbeiten. Deutschland ist schon lange ein Einwanderungsland und integriert in seine Betriebe wesentlich besser als oftmals angenommen. Das belegen international vergleichende Studien zum Integrationsgrad, in denen die Bundesrepublik meist im Mittelfeld liegt.

IQ bietet viele Angebote an Unternehmen und öffentliche Einrichtungen, die interkulturelle Kompetenzen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterzuentwickeln

Ich denke, dass wir – bei allen bestehenden Herausforderungen – deshalb die zahlreichen guten Beispiele der Arbeitsmarktintegration hervorheben sollten. In vielen Betrieben werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund qualifiziert und unkompliziert eingestellt. Neben den beruflichen Qualifikationen sollten die spezifischen Kompetenzen jener





Kolleginnen und Kollegen, die über Einwanderungs-, Flucht- oder Integrationserfahrung verfügen, stärker Beachtung finden. Ihre Mehrsprachigkeit und interkulturellen Erfahrungen können als Mehrwert in das Unternehmen eingebracht und genutzt werden. Jene Unternehmen, die noch unsicher sind, müssen wir noch besser erreichen und über die zahlreichen Unterstützungsmöglichkeiten informieren. So entwickelt das Förderprogramm IQ seit über zehn Jahren passgenaue Angebote für kleinere und mittlere Unternehmen. Auch die Sozialpartner oder die Unternehmensinitiative Charta der Vielfalt sind in diesem Bereich sehr aktiv. Insgesamt bin ich deshalb zuversichtlich: Unternehmen, die zukunftsfähig bleiben wollen, erkennen schon heute die mit der Vielfalt einer Belegschaft verbundenen Chancen und handeln entsprechend. Und dann wird das Thema Integration – wie so oft im Mittelstand – einfach ganz pragmatisch und nüchtern umgesetzt.

In Kanada, Schweden oder Irland gehen gesetzliche Verpflichtungen zu positiven Maßnahmen beziehungsweise verbindliche Diversity-Aktionspläne viel weiter als hierzulande. Wie stehen Sie zu solchen verbindlichen Wegen, in der Privatwirtschaft Gleichstellung für alle unterrepräsentieren beziehungsweise benachteiligten gesellschaftlichen Gruppen zu erreichen?

Grundsätzlich sind solche Modelle dann eine Überlegung wert, wenn es langfristig keine Fortschritte für mehr Gleichbehandlung in den Betrieben gäbe. Das glaube ich aber nicht. Wir in Deutschland haben – im Gegensatz zu den USA oder Kanada – mit dem Betriebsverfassungsgesetz und dem Engagement der Betriebsräte eine sehr solide Grundlage für den Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor Ungleichbehandlung. Zusammen mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und weiteren Arbeitnehmerschutzbestimmungen haben wir eine gute Ausgangslage für den Diskriminierungsschutz in Unternehmen

geschaffen. In Ländern wie den USA oder auch Kanada gibt es dagegen nicht so starke Arbeitnehmerrechte. Die bestehenden Regelungen müssten aber noch sehr viel stärker genutzt und im Betrieb mit Leben gefüllt werden. Betriebsrätinnen und Betriebsräte haben dabei einen wichtigen Auftrag. Aber auch die Unternehmensleitung ist gefordert. Im Wettbewerb um Fachkräfte dürften schon heute institutionalisierte Vorsichtsmaßnahmen im Betrieb von Vorteil sein, wie zum Beispiel eine Diskriminierungsbeschwerdestelle nach dem AGG. Deshalb positionieren sich viele Arbeitgeber eindeutig und fördern die Vielfalt und Gleichbehandlung in ihren Unternehmen.

Mit dem Mindestlohn, dem Gesetz zur Bekämpfung von Missbrauch bei Leiharbeit und Werkverträgen und der Frauenquote haben wir in dieser Legislaturperiode den Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft weiter verbessert. Diese Gesetzesvorhaben waren mir ganz persönlich sehr wichtig, denn wir wollen gute Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schaffen und Abstiegsängsten und Verunsicherung in den Belegschaften entgegenwirken.

Zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention hat sich die Bundesregierung 2011 verpflichtet, eine „inklusive Gesellschaft“ zu gestalten. Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ hat den Leitgedanken Inklusion in seinem Positionspapier „Arbeitsmarktintegration für Migrantinnen und Migranten – auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft“ aufgegriffen. Was bedeutet es für Sie, einen inklusiven Arbeitsmarkt zu schaffen?

Ein inklusiver Arbeitsmarkt bedeutet für mich, dass Politik gemeinsam mit den Sozialpartnern die Teilhabe auch für diejenigen Menschen ermöglichen muss, die reale oder zugeschriebene Einschränkungen haben. Eine gelingende Teilhabe wird dabei nicht von der individuellen Integrationsfähigkeit oder Anpassung an eine Norm abhängig gemacht, sondern strukturell verankert. Die Vielfalt der individuellen Lebenssituationen der Kundinnen und Kunden wird deshalb auch in Jobcentern und Arbeitsagenturen noch stärkere Beachtung finden müssen. Der Gedanke der Inklusion impliziert

die Abkehr vom Zielgruppendenken und die Hinwendung zu individuellen Bedürfnissen, Fähigkeiten, Interessen, Erfahrungen und Lebenslagen. Es ist normal, verschieden zu sein.

Gesetzliche Regelungen tragen wesentlich dazu bei, die Inklusion voranzutreiben. Das AGG ist vor nunmehr zehn Jahren in Kraft getreten. In diesem Zusammenhang wurde auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eingerichtet. Erst kürzlich haben wir im Kabi-

IQ bietet viele Angebote an Unternehmen und öffentliche Einrichtungen, die interkulturelle Kompetenzen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterzuentwickeln

nett den Entwurf des Bundesteilhabegesetzes auf den Weg gebracht. Es stärkt deutlich die Position von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt und ebnet den Weg – auch von der Werkstatt – in den ersten Arbeitsmarkt.

Eines möchte ich dabei ganz klar betonen: Für einen inklusiven Arbeitsmarkt gibt es keine schnellen Lösungen. Es ist ein langfristiger Prozess, für den Bewusstseinsbildung und Umdenken nötig sind – bei uns allen in der Gesellschaft. Wir brauchen also wie so oft in der Politik einen langen Atem und ein wenig Geduld.

Das Interview führten Dr. Katrin Vogel und Andreas Merx, IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung.

Webseite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales: www.bmas.de

Webseite der Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“: www.netzwerk-iq.de

2.

Das AGG in der Praxis

Im Hinblick auf die Ziele des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ sind insbesondere jene sachlichen Anwendungsbereiche des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes relevant, die sich auf den Schutz vor Diskriminierung beim Zugang zum sowie auf dem Arbeitsmarkt beziehen. Diese sind in § 2 Abs. 1 AGG genannt:

Benachteiligungen – aufgrund eines oder mehrerer im AGG genannter Merkmale – sind unzulässig in Bezug auf Bedingungen für den Zugang zu Erwerbstätigkeit und für den beruflichen Aufstieg. Eingeschlossen sind hier auch Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen. Der Anwendungsbereich des Gesetzes umfasst Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen genauso wie den Zugang zu Berufsberatung, Berufsbildung und Berufsausbildung, zur beruflichen Weiterbildung, Um-

schulung und zu der praktischen Berufserfahrung. Bezüglich der Mitgliedschaft beziehungsweise Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung kann das AGG ebenfalls Anwendung finden.

Die Beiträge in dem folgenden Kapitel befassen sich zum Teil im engeren, zum Teil im weiteren Sinne, vor allem aber aus sehr unterschiedlichen Perspektiven mit der Frage, welche Bedeutung dem Gesetz in der Praxis zukommt. Die Autorinnen und Autoren zeichnen ein facettenreiches Bild über die Einbettung des AGG in die öffentliche Verwaltung, in betriebliche Kontexte und in die Antidiskriminierungsberatung. Aus ihrer beruflichen Praxis und ihren Erfahrungen heraus üben sie jedoch auch Kritik an dem Bundesgesetz, das Diskriminierung verhindern und Gleichbehandlung durchsetzen soll.

2.1 Benachteiligungsverbote und Interkulturelle Öffnungsprozesse in der Verwaltung

Im Nationalen Aktionsplan Integration (2012) wurde das Ziel formuliert, den Anteil von Personen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst von Bund und Ländern zu erhöhen, Diskriminierungen auszuschließen und in den Einstellungsverfahren sprachliche und interkulturelle Kompetenzen angemessen zu berücksichtigen. Trotzdem sind Personen mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung nach wie vor unterrepräsentiert, so eine Erhebung (2016) des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (BiB). Praxisnah widmen sich die folgenden Beiträge der Frage, wie sich in der (Arbeits-)Verwaltung und durch die (Arbeits-)Verwaltung Benachteiligungen und Barrieren abbauen lassen.

Mechthild Gerigk-Koch

2.1.1 Kluge Menschen diskriminieren nicht, den anderen ist es verboten!¹⁾

Benachteiligung beim Zugang zum Arbeitsmarkt – und was dagegen hilft. Erfahrungen aus der Praxis der Landesantidiskriminierungsstelle Rheinland-Pfalz

Das AGG sieht keine Verpflichtung an Länder und Kommunen zur Einrichtung lokaler Antidiskriminierungsstellen vor. So unterliegt es dem politischen Willen vor Ort, wie stark sie sich für einen niedrighschwelligigen und kompetenten Diskriminierungsschutz für Betroffene mit einer entsprechenden Anlaufstelle einsetzen. Ein gutes Beispiel für eine engagierte Stelle auf Länderebene ist die Antidiskriminierungsstelle des Landes Rheinland-Pfalz.

Ihre Leiterin, Mechthild Gerigk-Koch, gibt Einblicke in die alltägliche Arbeit der Landesstelle und zeigt am Beispiel eines Projekts zu Anonymisierten Bewerbungsverfahren und weiterer Ansätze, wie in der und durch die Verwaltung konkret Barrieren und Diskriminierungen abgebaut werden können.

Im August 2016 wurde das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zehn Jahre alt. Es formuliert Verbote und Gebote, schafft Verpflichtungen und sichert Rechte – und wurde in diesen zehn Jahren auch vielfach kritisiert – zu schwach ausgestattet bei den Sanktionen, zu begrenzt in den Geltungsbereichen, kein gleiches Schutzniveau für alle Benachteiligungsgründe, das so genannte Kirchenprivileg und vieles mehr (s. auch Beitrag Gekeler in diesem Dossier). Jüngst aber hat die Veröffentlichung der ersten Ergebnisse aus der bundesweiten Befragung durch die Bundesantidiskriminierungsstelle (ADS) deutlich gemacht: Das AGG liegt im Grundsatz richtig (s. auch Beitrag Lüders et al. in diesem Dossier).

In diesem Beitrag geht es um Benachteiligungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt unter einer zweigeteilten Perspektive: Die Landesantidiskriminierungsstelle Rheinland-Pfalz (LADS) ist Anlaufstelle für Menschen, denen Benachteiligung widerfahren ist, und erfährt so, welchen Diskriminierungen Menschen ausgesetzt sein können und welche Erwartungen sie in Bezug auf die Lösung ihres Problems haben. Die LADS hat darüber

hinaus zusammen mit Partnern für die Dauer von fast vier Jahren ein Pilotprojekt durchgeführt, ausgewertet und dokumentiert, das sich mit dem Zugang zum Arbeitsmarkt befasste: „Chancengleich bewerben – anonymisiertes Bewerbungsverfahren in Rheinland-Pfalz“.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz:

Genau hinsehen ...

Eine Bewerberin für die Stelle einer Erzieherin in einer städtischen Kita wird abgelehnt mit dem Hinweis auf ihr Kopftuch. Eine Bewerberin für eine Tätigkeit mit Einsätzen im Außendienst wird abgelehnt, weil sie junge Mutter ist. Der Mitarbeiter einer Firma findet an seinem Spind ein großes Hakenkreuz und den Zusatz

LADS Rheinland-Pfalz

Die Landesantidiskriminierungsstelle Rheinland-Pfalz (LADS) wurde im Januar 2012 als Referat Antidiskriminierung und Vielfalt im damaligen Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen gegründet (heute: Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz). Sie hat die Aufgabe, nach dem horizontalen Ansatz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes merkmalsübergreifend zu bündeln und zu koordinieren. Sie übt die Federführung für die interministerielle Arbeitsgruppe Vielfalt in der Landesregierung aus, in der die 2015 verabschiedete „Strategie Vielfalt der Landesregierung Rheinland-Pfalz“ entwickelt wurde. Die LADS führt eigene Maßnahmen, wie etwa Pilotprojekte, durch. Sie ist darüber hinaus Anlaufstelle bei Beschwerden und koordiniert den Runden Tisch Antidiskriminierung und Vielfalt. An diesem nehmen alle staatlichen Anlaufstellen in Rheinland-Pfalz teil, an die sich Betroffene wenden können, wie beispielsweise der Bürgerbeauftragte, der Beauftragte der Landesregierung für Migration und Integration sowie der Landesbeauftragte für die Belange von Menschen mit Behinderung. Mehr Informationen: <https://mffjiv.rlp.de/de/themen/vielfalt/antidiskriminierungsstelle/>.

„Behinderte wurden früher ...“. Eine Transsexuelle wird aufgrund ihrer Geschlechtsumwandlung vom Aufstieg in eine Leitungsposition ausgeschlossen. Ein Kaufhausdetektiv verliert seinen Arbeitsplatz, als der Arbeitgeber erfährt, dass der Mitarbeiter Sinto ist. Das alles sind echte Beispiele für Benachteiligungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt oder in einem bestehenden Arbeitsverhältnis. Es geht hier um Benachteiligung aus Gründen der Religion (Kopftuch), des Geschlechts in Kombination mit dem Alter (junge Mutter), einer Behinderung (Schmiererei am Spind), der ethnischen Herkunft (Sinto), der sexuellen beziehungsweise geschlechtlichen Identität (Transsexualität). Aber: Nur, wenn das im Gesetz festgelegte Zeitfenster von zwei Monaten für die Einreichung einer Klage noch offen ist, kann Gegenwehr gelingen, nur, wenn das Risiko des Konflikts mit dem Arbeitgeber tragbar erscheint, ist das AGG tatsächlich eine Option.

Wut, Ratlosigkeit, Ohnmacht – oder was?

Die Mehrheit der Beschwerdeführenden formuliert gegenüber der LADS Empörung und Verletzung. Es ist aber nur eine Minderheit, die das AGG bereits kennt und entschlossen ist, es zu nutzen. Vorrangig ist erst einmal der Wunsch, angehört und ernst genommen zu werden. Es ist verletzend, wenn Betroffenen entgegen gehalten wird, sie sollten sich nicht so anstellen und das sei doch bestimmt alles nicht so gemeint gewesen. So kommt für viele Betroffene zu dem Erlebten verschärfend hinzu, dass ihnen nicht geglaubt oder eine erlittene Diskriminierung abgestritten wird und dass sie sich für ihren Widerstand und ihre Empörung auch noch rechtfertigen müssen.

Stark für Entscheidungen

Aufklärung und Information über das AGG, seine Anwendungsmöglichkeiten, die dazu nötigen Schritte, Hinweise auf mögliche Stolperfallen und vor allem auch zu den Grenzen des Machbaren sowie die oft überse-

henen rechtlichen Alternativen, verschaffen den Betroffenen zunächst einmal einen Überblick über die Sachlage. Die Fokussierung auf die Kraft der eigenen Entscheidung gibt Menschen ihr Selbstvertrauen zurück. Sie selbst haben es wieder in der Hand, wie es weitergehen kann, auch wenn das am Ende vielleicht bedeutet, den sprichwörtlichen Spatz in der Hand der unerreichbaren Taube auf dem Dach vorzuziehen. Die LADS stellt dabei die Wünsche der

Betroffenen in den Vordergrund. Sie handelt nicht stellvertretend, sondern sie schafft Zugänge zur spezialisierten Rechtsberatung, zur allgemeinen psychosozialen Beratung, zu Interessenvertretungen und Selbsthilfegruppen (s. Kasten „Netzwerk diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz“). Und sie analysiert darüber hinaus, welche gangbaren Wege der Prävention nötig sind. Denn: Jede Diskriminierung, die vorab verhindert werden kann, ist ein Gewinn für alle Beteiligten. Die Frage ist nur: Wie geht das? Oder anders: Wie verhindert man Diskriminierung, und zwar ganz konkret?

Darf es ein bisschen mehr sein?

Nach dem AGG unterliegen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Verpflichtungen, die dazu beitragen sollen, dass Benachteiligung nicht stattfindet. Aber muss es denn zwingend nur das sein, was das Gesetz ausdrücklich fordert? Wären nicht zusätzliche Aktivitäten eine gute Investition, weil sich kostspielige Konflikte gar nicht erst einstellen? Oder anders gefragt: Wie kann aus der Pflicht-Vorschrift ein spürbarer Gewinn werden?

Das anonymisierte Bewerbungsverfahren

Die Bundesantidiskriminierungsstelle veröffentlichte im Jahr 2012 den Bericht zu ihrem Pilotprojekt über das anonymisierte Bewerbungsverfahren. In diesem Pilotprojekt wurden vier verschiedene Anonymisierungsverfahren auf ihre Handhabbarkeit untersucht. Im Unterschied dazu sollte in Rheinland-Pfalz die einfachste Anonymisierungsmethode – das nicht-interaktive Online-Bewerbungsformular – qualitativ auf ihre Übertragbarkeit in den Bereich des öffentlichen Dienstes und öffentlicher Dienstleistungen untersucht und getestet werden. Die Laufzeit wurde auf zwei Jahre Praxis festgelegt. Der Fokus dieses Versuchs lag auf dem Zugang zum Arbeitsverhältnis, also die vorlaufende Phase der Personalauswahl bis zum Vorstellungsgespräch. Aus der Sicht von Beschwerdeführenden lautete die Leitfrage daher: Ist das anonymisierte Bewerbungsverfahren ein

Netzwerk diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz

Das Netzwerk ist ein Zusammenschluss von Vereinen, Initiativen und Selbsthilfegruppen aus allen Merkmalsgruppen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und wurde nach mehrjähriger Vorarbeit im Jahr 2012 durch Unterzeichnung eines gemeinsamen Leitbilds gegründet. Ihm gehören die folgenden Einzelverbände an:

- Initiativausschuss für Migrationspolitik in Rheinland-Pfalz
- Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) Selbsthilfe Behinderter Rheinland-Pfalz e.V.
- Landesfrauenbeirat Rheinland-Pfalz
- Landesjugendring Rheinland-Pfalz
- Landessenorenvertretung Rheinland-Pfalz
- Landesverband der jüdischen Gemeinden von Rheinland-Pfalz
- Netzwerk Gleichstellung und Selbstbestimmung Rheinland-Pfalz
- QueerNet Rheinland-Pfalz e.V., lesbisch, schwul, bi, trans*, inter*Netzwerk in RLP
- Verband der Deutschen Sinti und Roma – Landesverband Rheinland-Pfalz
- Zentrum für selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen, Mainz e.V.

Kooperierende Mitglieder sind die Landesantidiskriminierungsstelle Rheinland-Pfalz, das Institut für sozialpädagogische Forschung Mainz, der Beauftragte der Landesregierung für Migration und Integration sowie der Landesbeauftragte für die Belange von Menschen mit Behinderung.

Das Netzwerk erhält Projektförderung durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und durch die Landesantidiskriminierungsstelle Rheinland-Pfalz.

geeignetes, handhabbares und zuverlässiges Instrument, um eine Benachteiligung aus Gründen des Geschlechts, des Alters, einer Behinderung, der ethnischen Herkunft, einer rassistischen Zuschreibung, der Religion oder Weltanschauung oder der sexuellen Identität in der ersten Phase der Personalauswahl zu verhindern?

Einladung zum Selbsttest: Jetzt mal ehrlich ...

Worauf achten Sie zuerst, wenn Sie Bewerbungsunterlagen vor sich liegen haben, die ein Foto enthalten? Warum tun Sie das? Wie lange tun Sie das? Welche Folgen hat das? Welche Erfahrungen haben Sie damit? Welche Erwartungen knüpfen Sie daran? Haben Sie schon einmal etwas anderes ausprobiert? Weiter: Was meinen Sie, was Menschen tun werden, um in der oben beschriebenen Situation gut dazustehen? Worüber würden diese Menschen sich Gedanken oder auch Sorgen machen? Welche Vorstellungen machen sich die Menschen von denjenigen, denen sie ihre Unterlagen zusenden? Brechen Sie bitte nicht ab, denken Sie noch ein bisschen weiter ...

Es geht um nicht mehr und nicht weniger als essentielle Interessen, die hier aufeinanderstoßen. Eine Stellenbesetzung soll durch eine perfekte Auswahlentscheidung

erfolgen, die Qualifikation muss stimmen, es geht um Können, Wissen, Erfahrungen. Und es geht um die selbstbestimmte Existenz eines Menschen, der einen Arbeitsplatz braucht und dafür Qualifikationen, Können, Wissen, Erfahrungen erworben hat, die er nun vermarkten muss. Wo treffen sich diese Interessen der beiden beteiligten Seiten? Bei der Farbe der Haare? Dem Schnitt des Hosenanzugs? Der Wohnadresse? Der Tatsache, ob jemand verheiratet oder verpartnert ist? Dem Geburtsort der Eltern? Der Hautfarbe? Danke, dass Sie mitgemacht haben.

Wie werden Erfahrungen sichtbar?

In insgesamt vier Expertinnen- und Expertenrunden wurden die Erfahrungen, die die teilnehmenden Institutionen mit der Anonymisierung gemacht hatten, ausgetauscht, diskutiert und bewertet. In der ersten Runde konnten dies lediglich Erwartungen und auch Skepsis oder Neugier sein, ab der zweiten Runde lagen die ersten konkreten Eindrücke vor. Alle waren sich sicher, als Personalentscheidende nicht zu diskriminieren – alle haderten ein wenig damit, dass die Teilnahme an diesem Pilotversuch ihnen aber so ausgelegt werden könnte, als würden sie genau dies tun. Einige räumten mit der Zeit ein, dass sich ihr Blick auf die Informationen über die Bewerberinnen und Bewerber geändert hatte. Fast alle stellten zu ihrer eigenen Verblüffung fest, dass durch das neue Verfahren außerdem die Qualität der eingehenden Unterlagen besser geworden war.

Das für das Pilotprojekt ausgewählte standardisierte nicht-interaktive Online-Formular stellte den Personalentscheidenden anonymisierte Informationen zur Verfügung. Um diese zu bekommen, mussten sie – und das ist entscheidend – vorher konkret ausformulieren, was sie von den Bewerberinnen und Bewerbern verlangten und was sie dafür anbieten konnten. Diese Informationen flossen einerseits in die Stellenausschreibung und andererseits in das Online-Formular. Die persönlichen Angaben, die benötigt wurden, um den Kontakt herstellen zu können, wurden den Auswählenden nicht zugänglich gemacht. Die kompletten Daten wurden erst weitergereicht, nachdem die Einladung zum Vorstellungsgespräch ausgesprochen worden war und mit dieser Einladung wurden auch die Zeugnisse und Zertifikate angefordert.

Die Ergebnisse:

- Die Standardisierung erleichtert die Bearbeitung von großen Zahlen von Bewerbungen, die rechnergestützte Auswertung erhöht die Vergleichbarkeit.
- Die Notwendigkeit der konkreten Formulierungen von Anforderungen an die Bewerberinnen und Bewerber schärft die Wahrnehmung, wer oder was tatsächlich gesucht oder gebraucht wird.
- Das Fehlen bestimmter impliziter Informationen wirkt anfänglich irritierend, aber der Effekt verliert sich mit der Gewöhnung.
- Die Qualität der Bewerbungen stieg an, ihre Zahl ging leicht zurück, es gab aber praktisch keine Fehlbewerbungen (offensichtlich ungeeignete Interessentinnen und Interessenten) mehr.
- Manche Einladung zum Vorstellungsgespräch wäre nicht ausgesprochen worden, hätten die Unterlagen nicht anonymisiert vorgelegen.
- Keine Personalauswahlentscheidung endete in einem Misserfolg, alle Ergebnisse waren zielführend.
- Es gab keine Widersprüche zu Förderprogrammen zur Erhöhung des Frauen- oder Migrantenanteils, im Gegenteil: Diese Gruppen profitieren eher davon.
- Die technische Handhabung schuf anfänglich Herausforderungen, die aber bewältigt werden konnten.

Die Grenzen:

- Für das Headhunting, die Suche nach sehr speziell qualifiziertem Personal, unabhängig davon ob in Wissenschaft, Forschung, politischen oder wirtschaftlichen Spitzenpositionen, ist das anonymisierte Verfahren nicht geeignet. Denn beim Headhunting geht es um persönliche Spitzenleistungen, die sich nicht anonymisieren lassen, etwa herausragende Forschungen oder preisgekrönte Leistungen und besondere Erfahrungen, die mit der Person zusammenhängen und daher nicht anonymisierbar sind.
- Die Anonymisierung erzeugt gute Ergebnisse in der ersten Phase einer Personalauswahl, umfasst aber eben nicht das gesamte Auswahlverfahren.
- Nicht- oder Geringqualifizierte können nicht über dieses Verfahren in den Arbeitsmarkt integriert werden. Denn wer keine oder eine sehr geringe formale Qualifizierung aufweist, wird an den auf formale Qualifikation setzenden Anforderungen des anonymisierten Bewerbungsverfahrens scheitern.

Der Gewinn:

- Wer das Verfahren anwendet, sendet das Signal: Wir suchen nach Qualifikation und sind an Vielfalt interessiert ...
- ... und hat gegenüber anderen einen Wettbewerbsvorteil, denn heute suchen nicht nur Arbeitgeberin-

nen und Arbeitgeber die Mitarbeitenden aus, sondern auch umgekehrt.

- Das Verfahren ist AGG-konform und liefert die Dokumentation eines benachteiligungsfreien Auswahlverfahrens in der ersten Stufe gleich mit.

Am Ende des Pilotprojekts war die Leitfrage positiv zu beantworten: Das anonymisierte Verfahren ist – unter Berücksichtigung seiner begrenzten Reichweite auf die erste Stufe eines Personalauswahlverfahrens – AGG-konform. Das heißt: Es trägt gesichert dazu bei, dass Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, des Alters, einer Behinderung, der ethnischen Herkunft, einer rassistischen Zuschreibung, der Religion oder Weltanschauung oder der sexuellen Identität unterbleibt. Damit dient es den Interessen der Bewerberinnen und Bewerber an Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit und wirkt dadurch im besten Sinne präventiv. Aber damit nicht genug: Es schafft durch die notwendige Standardisierung auch erhebliche Arbeitserleichterungen für Personalverantwortliche. Daten und Informationen aus den Online-Formularen können direkt ausgelesen werden in Tabellen, die automatisiert auswertbar sind. Das erhöht die Vergleichbarkeit, das Tempo und die Effizienz.

Zwei Strategien – ein Ziel

Das anonymisierte Bewerbungsverfahren ist neu und ungewohnt in Deutschland. Bislang war es – wenn überhaupt – nur möglich, durch gezielte Förderprogramme benachteiligte Gruppe besser zu stellen. Dazu wurden zum Teil gesetzliche Regelungen geschaffen, die darauf hinaus laufen, bestimmte Personen – Frauen, Menschen mit Behinderung – bevorzugt zum Zuge kommen zu lassen, solange sie im jeweiligen Bereich unterrepräsentiert sind und in einem Auswahlverfahren gleich gut abschneiden wie die Konkurrenz.

Menschen mit Migrationsgeschichte werden in der Regel explizit aufgefordert, sich zu bewerben, wenn die Erhöhung des Anteils dieser Personengruppe in der Mitarbeiterschaft angestrebt wird. In den Communities, die um Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung kämpfen, werden darüber hinaus auch Quoten diskutiert. Sie wollen sichtbar und anerkannt werden. Solche Verfahren sind anfällig für Konflikte, weil die Vergleichbarkeit in Frage gestellt werden kann, weil die Bevorzugung einer Gruppe als Benachteiligung der jeweils anderen verstanden wird und weil Quoten sich auf persönliche Eigenschaften beziehen und nicht auf Fähigkeiten, Fertigkeiten, Wissen und Erfahrungen, mithin also Qualifikation und Leistung. Um die geht es aber beim Auswahlverfahren für eine Stelle. Herkömmliche Vorgehensweisen zeigen einen Bias, eine Verzerrung zugunsten überlieferter Wahrnehmungen, die

insbesondere am Eingang zu den Auswahlgesprächen hohe Barrieren darstellen können. Wie also überwindet jemand eine solche Barriere, wenn er oder sie noch nicht einmal die erste Stufe erklimmen kann, weil er oder sie schon vorher „aussortiert“ worden ist? Die Lösung liegt in der Re-Fokussierung auf die Qualifikation und das Ausblenden der persönlichen Eigenschaften. Die Bewertung der persönlichen Angaben geschieht im Regelfall nicht, weil jemand diskriminieren will. Diese Auswahlprozesse laufen dagegen meist unbewusst ab – und sind dabei hochwirksam. Stellt das anonymisierte Bewerbungsverfahren die genannten Förderprogramme in Frage? Entschieden nein. Denn das anonymisierte Bewerbungsverfahren hat nur auf die erste Stufe des Prozesses eine Auswirkung. In dem Augenblick, wo die De-Anonymisierung greift, bei der Einladung zum Vorstellungsgespräch und darüber hinaus, können die herkömmlichen Förderverfahren weiterhin ihre gute Wirkung entfalten, auch indirekte Quoten, die mit der Erhöhung von Anteilen angestrebt werden. Hier sind allerdings die jeweiligen Bezugsgrößen unterschiedlich und sie wandeln sich. Die umgekehrte Strategie des anonymisierten Bewerbungsverfahrens macht den Unterschied an anderer Stelle: Sie macht zunächst blind für die Unterschiede in den persönlichen Eigenschaften und erreicht am Ende mehr Vielfalt, mehr Sichtbarkeit, mehr Anerkennung, wenn die Qualifikation wirklich entscheidend wird für alle weiteren Schritte und dies für alle Bewerberinnen und Bewerber in gleicher Weise.

Fazit:

Die LADS Rheinland-Pfalz kann mit Sicherheit sagen: Wer im Wettbewerb um eine Stelle am anonymisierten Bewerbungsverfahren teilnimmt, wird keine Benachteiligung befürchten müssen. Wer Entscheidungsverantwortung trägt für Stellenauswahlverfahren und dazu das anonymisierte Bewerbungsverfahren anwendet, kann sicher sein, AGG-konform zu handeln. Beide Seiten gewinnen. Die Intention des AGG, Benachteiligung zu verhindern und zu bekämpfen, ist gut und sie ist richtig. Mehr noch: Sie ist dringend notwendig. Aber das Gesetz allein genügt nicht, damit wir das Ziel eines diskriminierungsfreien Auswahlverfahrens erreichen.



Mechthild Gerigk-Koch

ist Soziologin, Politologin und Publizistikwissenschaftlerin (M.A.). Von 1989 bis 2011 war sie Referatsleiterin im Stab der damaligen Beauftragten der Landesregierung für Migration und Integration Rheinland-Pfalz. Dort war sie unter anderem zuständig für das Handlungsfeld Interkulturelle Öffnung und Interkulturelle Kompetenz. Seit 2012 leitet sie die Landesantidiskriminierungsstelle Rheinland-Pfalz und verantwortet die Federführung für die ressortübergreifende „Strategie Vielfalt der Landesregierung Rheinland-Pfalz“.

Webprofil des Netzwerks diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz: <https://mfjiv.rlp.de/de/themen/vielfalt/antidiskriminierungsstelle/gremien/netzwerk/>

Webseite der LADS Rheinland-Pfalz: <https://mfjiv.rlp.de/de/themen/vielfalt/antidiskriminierungsstelle/>

Anmerkungen

¹⁾ Angelehnt an ein Hinweisschild zum Radfahren am Strand von Eckernförde.

Literatur

- **Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2015:** Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Erste Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage und einer Betroffenenenerhebung.
- **Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2015:** Anonymisierte Bewerbungsverfahren. www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Projekte/anonymisierte_bewerbungen/anonymisierte_bewerbungen_node.html; Zugriff am 23.8.2016.
- **Dokumentation „Chancengleich bewerben“ – Anonymisiertes Bewerbungsverfahren in Rheinland-Pfalz** http://mifkjf.rlp.de/fileadmin/mifkjf/Dokumentation_Chancengleich_bewerben.pdf; Zugriff am 23.8.2016.

Maria Wersig

2.1.2 Antidiskriminierung im Sozialrecht: Konsequenzen für die Arbeitsverwaltung

Zum Verhältnis von AGG und Benachteiligungsverboten im Sozialrecht

Die benachteiligungsfreie Erbringung von Sozialleistungen ist für Menschen, die auf Unterstützung durch Geld-, Dienst- oder Sachleistungen angewiesen sind, von großer Bedeutung.

Dieser Beitrag stellt die Regelungen dar, die zur Antidiskriminierung in der Sozialverwaltung verpflichten und erläutert ihre Bedeutung für die Praxis. Im Sozialrecht existieren spezielle Benachteiligungsverbote, die auch für einen Teil der im AGG geschützten Antidiskriminierungskategorien Regeln aufstellen.

Das AGG erklärt in § 2 Abs. 2 AGG, dass für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch die speziellen Benachteiligungsverbote des § 33c SGB I und § 19a SGB IV gelten. Diese untersagen für bestimmte Diskriminierungskategorien und Sozialleistungsarten Benachteiligungen.

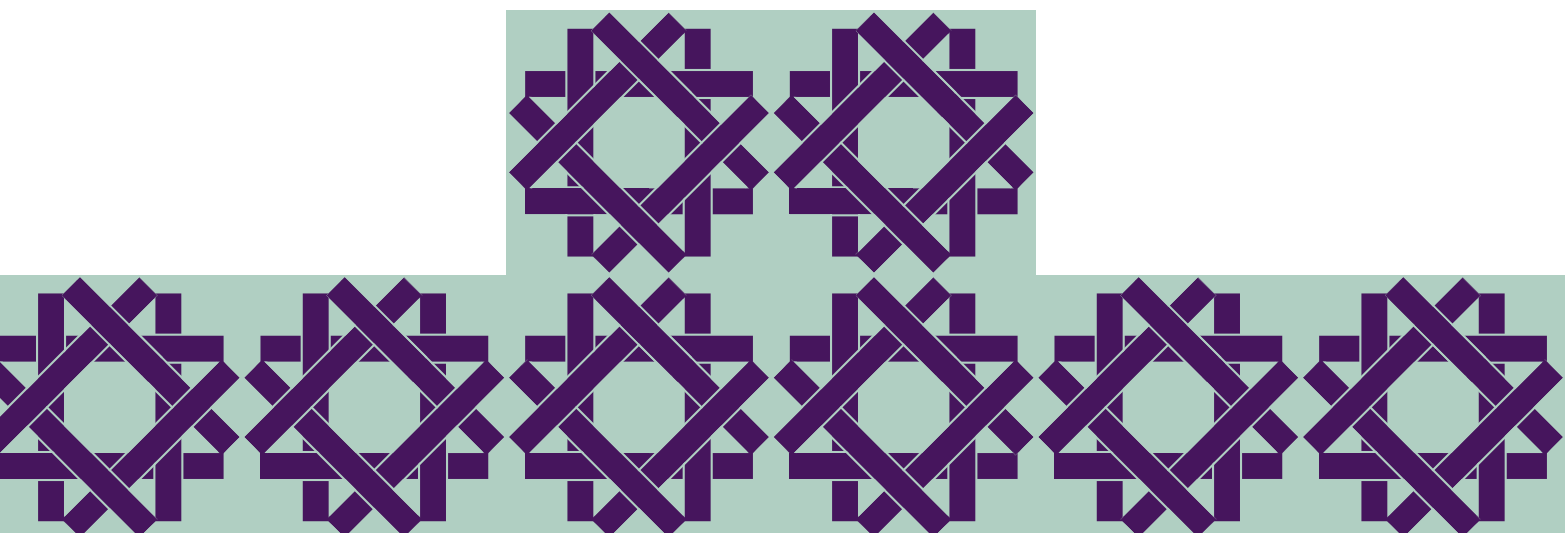
§ 33c SGB I legt für das gesamte Sozialrecht ein allgemeines Benachteiligungsverbot für die Kategorien „Rasse“, ethnische Herkunft und Behinderung fest.

§ 19a SGB IV gilt für die Inanspruchnahme von Leistungen, die den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung, der beruflichen Weiterbildung, der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung betreffen – also die

Leistungen der Bundesagentur für Arbeit (Berufsberatung, Förderung von Weiterbildungskosten usw.) oder anderer Sozialversicherungsträger (zum Beispiel der Deutschen Rentenversicherung) in diesem Themenfeld. Der Paragraph schützt vor Benachteiligungen aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

Der Geltungsbereich beider Regelungen erstreckt sich auf alle denkbaren Leistungsarten des Sozialrechts (Geld-, Sach- und Dienstleistungen, vgl. § 11 SGB I) und legt ein umfassendes Benachteiligungsverbot für alle Formen der Diskriminierung, das heißt unmittelbare und mittelbare Diskriminierung sowie Belästigung, sexuelle Belästigung und Anweisung zur Benachteiligung, fest.

Weil die Arten der verbotenen Benachteiligungen in § 33c SGB I und § 19a SGB IV nicht definiert sind, muss hierfür auf die Definitionen des AGG zurückgegriffen werden.



Benachteiligungsverbot bei Stellenausschreibungen und in der Arbeitsvermittlung

Neben den dargestellten Benachteiligungsverboten regelt § 36 Abs. 2 SGB III Verpflichtungen der Bundesagentur für Arbeit, im Rahmen ihrer Vermittlungsleistungen und in ihrem Umgang mit Stellenangeboten nicht zu benachteiligen. Gemäß § 36 Abs. 2 S. 1 SGB III darf die Bundesagentur für Arbeit Einschränkungen, die der Arbeitgeber für eine Vermittlung hinsichtlich Geschlecht, Alter, Gesundheitszustand, Staatsangehörigkeit oder ähnlicher Merkmale der Ausbildungs- und Arbeitssuchenden vornimmt, die regelmäßig nicht die berufliche Qualifikation betreffen, nur berücksichtigen, wenn diese Einschränkungen nach Art der auszuübenden Tätigkeit unerlässlich sind. Die Formulierung „ähnliche Merkmale“ ermöglicht bewusst die Berücksichtigung auch anderer Merkmale, beispielsweise Kinderlosigkeit oder Familienstand. Die Bundesagentur für Arbeit darf also keine Stellenanzeigen annehmen, die ohne sachlichen Grund diese Einschränkungen enthalten.

Für die Merkmale „Rasse“, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung oder sexuelle Identität regelt § 36 Abs. 2 S. 2 SGB III, dass die Bundesagentur für Arbeit bei Stellen, die nach diesen Kriterien differenzieren, nur vermitteln darf, wenn die Ungleichbehandlung auch nach dem AGG zulässig wäre. § 36 Abs. 2 S. 2 SGB III enthält im Ergebnis eine Verpflichtung der Bundesagentur für Arbeit, entsprechend den Anforderungen des AGG Stellenanzeigen und Vermittlung zu überwachen.¹⁾

Bedeutung der Benachteiligungsverbote im Sozialrecht

Ein Anspruch auf die Gewährung bestimmter Sozialleistungen lässt sich aus den Benachteiligungsverboten nicht ableiten, hier sind ausdrücklich weiterhin die Anspruchsvoraussetzungen der Leistungen der jeweiligen Sozialgesetze zu beachten. Denn in beiden Regelungen (§ 33c SGB I und § 19a SGB IV) findet sich der zweite Satz: „Ansprüche können nur insoweit geltend gemacht oder hergeleitet werden, als deren Voraussetzungen und Inhalt durch die Vorschriften der besonderen Teile dieses Gesetzbuchs im Einzelnen bestimmt sind.“ Darüber hinaus findet sich keine Sanktionsregelung für den Fall des Verstoßes gegen die sozialrechtlichen Benachteiligungsverbote, die Regelung zu Schadensersatz und Entschädigung des AGG (§ 15 AGG) ist nicht entsprechend anwendbar.



Prof. Dr. Maria Wersig

ist Professorin für rechtliche Grundlagen der Sozialen Arbeit an der Fachhochschule Dortmund. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen im Sozialrecht, Antidiskriminierungsrecht, Sozialverwaltungs- und Familienrecht. Vorherige berufliche Stationen: Referentin des Gesamtbetriebsrates der DB Mobility Logistics AG, wissenschaftliche Mitarbeiterin (Stiftung Universität Hildesheim und Freie Universität Berlin), sowie Referentin einer Fraktion im Deutschen Bundestag. Maria Wersig ist Mitherausgeberin der Zeitschrift Kritische Justiz.

Auswirkungen des Antidiskriminierungsrechts auf die Praxis der Arbeits- und Ausbildungsvermittlung

Beispiel Arbeitsvermittlung

Eine Beratung durch die Arbeitsvermittlerin, die Klientin möge für eine bessere Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt darüber nachdenken, das religiöse Kopftuch abzulegen, ist ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot gemäß § 19a SGB IV.

Beispiel Ermessensausübung

Die pauschale Ablehnung einer Umschulung mit Verweis auf das fortgeschrittene Lebensalter eines Bewerbers im Rahmen einer Ermessensleistung (Auswahlmessen), ist ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot gemäß § 19a SGB IV.

Die Benachteiligungsverbote sind aber relevant im Rahmen der Ermessensausübung durch die Leistungsträger, bei der Anwendung unbestimmter Rechtsbegriffe sowie bei der Beratung über Sozialleistungen und schließlich bei der Leistungserbringung selbst. Gerade für diskriminierungsfreie Formulierungen im Umgang mit Antragstellenden und eine Beratung frei von Stereotypisierungen bieten diese Regelungen eine Anspruchsgrundlage. Die Benachteiligungsverbote gewähren einen Unterlassungsanspruch gegen die Benachteiligungsform der Belästigung (zum Beispiel durch rassistische Zuschreibungen im Beratungsgespräch), der auch gerichtlich geltend gemacht werden kann, in der Praxis aber keine Rolle spielt.

Webseite von Prof. Dr. Maria Wersig an der FH Dortmund: www.fh-dortmund.de/de/fb/8/personen/lehr/wersig/index.php

Anmerkungen

¹⁾ In der HEGA 10/2006, laufende Nr. 01, der Bundesagentur für Arbeit sind diese Auswirkungen des AGG auf die Arbeits- und Ausbildungsvermittlung festgehalten.

2.2 Das AGG in der betrieblichen Praxis

Für viele Betriebe in Deutschland ist es schon lange normaler Alltag, mit Kolleginnen und Kollegen unterschiedlicher Herkünfte zusammenzuarbeiten. Und doch gibt es beim Zugang zu und im Unternehmen auch weiterhin Barrieren, Vorurteile und Diskriminierungen gegenüber Arbeitnehmenden aus Einwandererfamilien.

Die folgenden Beiträge beleuchten Ausmaß sowie Wirkungsweisen betrieblicher Diskriminierung und sie erläutern, welche Gruppen besonders betroffen sind. Gezeigt wird aber auch, wie das AGG vor solchen Diskriminierungen schützen kann, was in konkreten Diskriminierungsfällen getan werden kann und wo noch Schutzlücken beziehungsweise Verbesserungsbedarfe für eine AGG-Reform bestehen.

Albert Scherr

2.2.1 Diskriminierung beim Zugang zu Ausbildung und Arbeit

Gründe und Mechanismen betrieblicher Diskriminierung von migrantischen Bewerberinnen und Bewerbern sowie Minderheitenangehörigen

Für eine gelingende Teilhabe und Inklusion von Bürgerinnen und Bürgern aus Einwandererfamilien ist der Zugang zu Ausbildung und Arbeit von entscheidender Bedeutung. Sie ist essentielle Voraussetzung für gute Teilhabechancen in vielen anderen wichtigen Lebensbereichen. Aber weiterhin weisen zahlreiche Studien und Befragungen auf ein bedeutsames Maß an Diskriminierung und Rassismus auf dem Arbeitsmarkt und in Betrieben hin.

Dieser einführende Beitrag von Prof. Dr. Albert Scherr beleuchtet Ausmaß, betroffene Gruppen, Wirkungsbereiche und betriebsinterne Mechanismen und Logiken betrieblicher Diskriminierung. In einem Ausblick diskutiert er Schlußfolgerungen für erfolgsversprechende Gegenstrategien.

Für die Lebenschancen jedes Einzelnen, für die gesellschaftliche Integration und Partizipation von Migrantinnen und Migranten sowie Minderheiten kommt der Erwerbsarbeit zweifellos eine zentrale Bedeutung zu. Denn nach wie vor ist die Gesellschaft eine Arbeitsgesellschaft, in der Erwerbsarbeit nicht nur die zentrale Einkommensquelle ist. Auch der soziale Status ist entscheidend von der beruflichen Stellung abhängig und ein großer Teil der Lebenszeit Erwachsener wird mit einer Arbeit verbracht, die körperlich und psychisch als mehr oder weniger belastend, als mehr oder weniger sinnvoll erlebt wird. Oskar Negt (2001) akzentuiert, dass menschliche Würde und Arbeit positiv wie negativ zusammenhängen: Arbeit kann als Beschädigung der Autonomie und der Selbstachtung erlebt werden, als fremdbestimmter Zwang oder aber als

eine Möglichkeit der Selbstverwirklichung.

Diskriminierung beim Zugang zu Ausbildung und Arbeit, aber auch bei der Zuweisung von Positionen in den Hierarchien der Arbeitswelt, stellt damit eine nicht rechtfertigbare Ungleichbehandlung mit weitreichenden Folgen dar und widerspricht auch dem gesellschaftlichen Grundsatz der leistungsgerechten Vergabe sozialer Positionen.

Gleichwohl findet eine Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt statt, in der Nationalität, Ethnizität und auch rassistische Konstrukte wirksam werden. Dies gilt ganz offenkundig zunächst für diejenigen Formen von legaler Diskriminierung, die in rechtlich zulässiger Weise an das Merkmal der Staatsangehörigkeit anknüpfen und eine Privilegierung von Drittstaatenangehörigen gegenüber den Staatsbürgerinnen und -bürgern der EU-Staaten vorschreiben. Die Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), die jede Diskriminierung „aus Gründen der Rasse¹⁾ oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“ verhindern oder beseitigen sollen, führen faktisch nicht dazu, dass Benachteiligungen von migrantischen Bewerberinnen und Bewerbern sowie Minderheiten-

angehörigen umfassend überwunden werden. Dies ist – obwohl die verfügbaren Daten unzureichend sind – empirisch nachweisbar. Unbestreitbar ist unter anderem, dass Bewerberinnen und Bewerber mit türkischen und arabischen Namen bei Bewerbungen geringere Chancen haben, dass circa ein Drittel aller Betriebe in Umfragen angibt, keine kopftuchtragenden Muslime einzustellen und über zehn Prozent generell keine Muslime (s. Tabelle).²⁾ Dagegen liegen bislang keine verlässlichen Daten zu einer rassistischen Diskriminierung aufgrund der Hautfarbe vor und zum Beispiel auch nicht zur Diskriminierung von Sinti und Roma, obwohl für beide Fälle anzunehmen ist, dass gesellschaftlich verbreitete Vorurteile auch in Betrieben einflussreich sind.³⁾

Ablehnung der Einstellung kopftuchtragender Muslima nach Betriebsgröße⁴⁾	
Betriebsgröße bis 10 Mitarbeitende	48,2 %
11 bis 49 Mitarbeitende	37,3 %
50 bis 499 Mitarbeitende	21,2 %
Über 500 Mitarbeitende	15,2 %

Ablehnung der Einstellung von Jugendlichen, die den Islam praktizieren, nach Betriebsgröße	
Betriebsgröße bis 10 Mitarbeitende	18,0 %
11 bis 49 Mitarbeitende	13,3 %
50 bis 499 Mitarbeitende	6,0 %
Über 500 Mitarbeitende	6,5 %

Im Folgenden wird aufgezeigt, warum dies der Fall ist und welche Konsequenzen daraus für die Antidiskriminierungspolitik zu ziehen sind.

Gegen wen richtet sich Diskriminierung?

Die entscheidenden Akteure von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt sind Betriebe. Als Organisation treffen sie Personalentscheidungen in Abhängigkeit von betriebswirtschaftlichen Kalkülen. Dies geschieht mit sehr unterschiedlichen Auswahlverfahren, die – zum Beispiel in Abhängigkeit von der Betriebsgröße – mehr oder weniger formalisiert sind. In Hinblick auf betriebliche Diskriminierung sind dabei drei Aspekte zu unterscheiden:

- Erstens werden beim Zugang zu Ausbildungs- und Arbeitsplätzen Benachteiligungen verfestigt, die in der schulischen Bildung hergestellt wurden. Diejenigen Gruppen, die in der Schule benachteiligt wurden, treten in den Arbeitsmarkt mit schlechteren Qualifikationen ein und es gilt bekanntlich nicht als

Aufgabe der Betriebe, schulisch bedingte Benachteiligungen auszugleichen. Zahlreiche Studien haben nachgewiesen, dass Schulen diejenigen benachteiligen, die aufgrund ihrer sozialen Herkunft schlechtere Ausgangsbedingungen haben. Zudem gibt es Hinweise darauf, dass Nationalität und Ethnizität in Schulen zu Diskriminierung führen. Ein erheblicher Teil der Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt, die mit der Unterscheidung Einheimische versus Personen mit Migrationshintergrund erhoben werden, können deshalb nicht ursächlich der Betrieben angelastet werden, sondern werden im schulischen Bildungssystem erzeugt und als indirekte Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt fortgeschrieben.

- Zweitens muss es aber als problematisch gelten, wenn Bewerberinnen und Bewerber um Ausbildungsplätze schon deshalb nicht in Auswahlverfahren einbezogen werden, wenn sie „nur“ über einen Hauptschulabschluss verfügen, auch dann, wenn der zu vergebende Ausbildungsplatz formal nur einen Hauptschulabschluss voraussetzt. Denn dann fungiert die Kategorie „Hauptschüler“ als ein faktisches Diskriminierungsmerkmal: Bewerberinnen und Bewerber wird die Möglichkeit verweigert, ihre individuelle Eignung überprüfen zu lassen, sie werden als Angehörige einer Kategorie betrachtet und als solche benachteiligt. Insofern handelt es sich um eine statusbezogene Diskriminierung, die das AGG zulässt, weil dort weder der soziale Status – der wiederum die Bildungschancen beeinflusst – noch der Bildungsstatus selbst als rechtlich relevante Diskriminierungsgründe vorgesehen sind.⁵⁾
- Drittens liegt eine eigenständige und rechtlich unzulässige direkte betriebliche Diskriminierung dann vor, wenn Bewerberinnen und Bewerber um Ausbildungs- und Arbeitsplätze aufgrund eines der im AGG genannten Kriterien benachteiligt werden.

Im vorliegenden Zusammenhang ist diesbezüglich festzustellen, dass im AGG (§ 1) nicht die in der amtlichen Statistik sowohl im alltäglichen Sprachgebrauch inzwischen übliche Kategorie Migrationshintergrund genannt wird, sondern drei Kategorien, die damit zusammenhängen können: „Rasse“⁶⁾, ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung. Diese Kategorien betreffen aber auch einheimische Minderheiten (etwa: Afrodeutsche, Sinti, deutsche Muslima und Muslime), während Nationalität nicht als Kriterium genannt ist, da Unterscheidungen nach Staatsangehörigkeit zulässig und rechtlich vorgesehen sind.

Darauf bezogen kann mit einem Blick auf die verfügbaren empirischen Daten – im Sinne empirischer fundierter Hypothesen, die durch weitere Forschung zu vertiefen und zu erhärten wären – Folgendes festgestellt werden:

- Für eine Diskriminierung, die generell auf der Unterscheidung Einheimische versus Zugewanderte basiert, gibt es nur schwache Indizien. Allerdings deutet sich an, dass ein Teil der Betriebe Bewerberinnen und Bewerber präferiert, die Deutsch als Muttersprache erlernt haben, was gewöhnlich nur bei Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund nicht der Fall sein dürfte (Scherr/Janz/Müller 2014).
- Deutliche Hinweise finden sich dagegen auf eine Diskriminierung, die mit ethnisch und religiös gefassten Zuschreibungen operiert. Wirksam werden zum Beispiel ethno-national gefasste Unterscheidungen, die etwa Spanierinnen und Spanier als unproblematisch einordnen („Europäer wie wir“), Personen, denen eine „arabische Kultur“ zugeschrieben wird, dagegen als problematische Fremde klassifizieren. Nachweisbar davon betroffen sind, wie erwähnt, Bewerberinnen und Bewerber, denen ein türkischer oder arabischer Hintergrund zugeschrieben wird sowie Muslime und Muslime. Die Datenlage gibt Hinweise darauf, dass dies insbesondere in kleineren und mittleren Betrieben der Fall ist. Zu berücksichtigen sind aber auch branchenspezifische Differenzierungen. Betriebe in Branchen wie dem Hotel- und Gaststättengewerbe können sich eine diskriminierende Einstellungspraxis in der Regel schon aufgrund der geringen Zahl von Bewerberinnen und Bewerbern kaum leisten.
- Untersuchungen zu Formen einer rassistischen Diskriminierung, denen biologistische Rassenkonstruktionen zu Grunde liegen, sind nicht verfügbar. Dies heißt jedoch nicht, dass diese nicht existieren, sondern weist auf ein Forschungsdefizit hin.⁷⁾

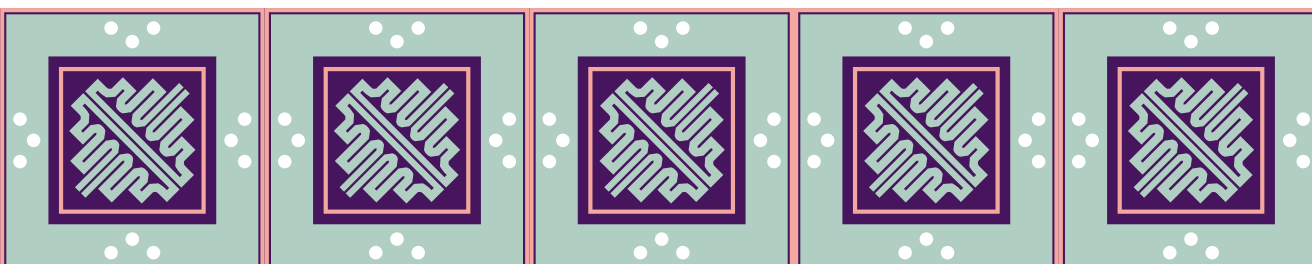
Warum und wie wird in Betrieben diskriminiert?

Für Betriebe wird angenommen, dass sie Personalentscheidungen rational und ausschließlich unter Leistungsgesichtspunkten treffen. Dies scheint betriebs-

wirtschaftlich geboten zu sein, und deshalb wird gesellschaftlich gerne unterstellt, dass betriebliche Diskriminierung kein allzu relevantes Phänomen, sondern nur ein irrationales Restphänomen sein kann. Eine fundierte Analyse betrieblicher Personalentscheidungen kann aber zeigen, dass diese keineswegs vollständig rational erfolgen und auch, dass leistungsfremde Gesichtspunkte eingehen:

Wenn Betriebe Personalentscheidungen vollständig rational treffen wollten, dann müssten sie umfangreiche Informationen über alle Bewerberinnen und Bewerber erheben, diese nach nachprüfbar Kriterien gewichten und auf dieser Grundlage einer Entscheidung ohne Berücksichtigung nicht leistungsrelevanter Kriterien der Bewerberinnen und Bewerber treffen. Dies ist aus unterschiedlichen Gründen nachweisbar nicht der Fall:

- Um eine gut begründete und verlässliche Einschätzung der individuellen Leistungsfähigkeit gewinnen zu können, wären sehr aufwändige Verfahren der Informationsgewinnung erforderlich. Diese müssten zudem Prognosen für die Zukunft ermöglichen, was prinzipiell nicht verlässlich möglich ist. Da jedoch nur ein begrenzter Aufwand betrieben werden kann, verlassen sich Betriebe vielfach auf Hilfsindikatoren, wie zum Beispiel auf Schulnoten, um zu einer Einschätzung zu gelangen oder verwenden indirekte Kriterien, beispielsweise sportliche Aktivitäten, als Indizien für die generelle individuelle Leistungsfähigkeit und -bereitschaft. Die Verwendung ethnischer nationaler Stereotype, die mit Annahmen über vermeintlich typische Eigenschaften einhergehen, folgt der gleichen Logik: Es gilt dann – wenn man von der Plausibilität jeweiliger Stereotype überzeugt ist – als wahrscheinlich⁸⁾, dass Bewerberinnen und Bewerber ethnisch, religiös, rassistisch oder national gefasster Gruppen typischerweise bestimmte Eigenschaften, zum Beispiel unzureichende Sprachkenntnisse haben oder Erziehungsdefizite



aufweisen, sodass im Zweifelsfall Bewerberinnen und Bewerber vorzuziehen sind, die nicht aus diesen Gruppen stammen.

- Betriebe treffen Personalentscheidungen zudem nicht nur mit dem Blick auf die Leistungsfähigkeit potenzieller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern auch im Hinblick auf soziale Verpflichtungen. Dies führt dazu, dass bei der Vergabe von Ausbildungsstellen Mitarbeiter- und Kundenkinder informell bevorzugt werden. Dies geschieht zum Beispiel dadurch, dass sie auch dann zu Auswahlverfahren zugelassen sind, wenn ihre schulischen Leistungen eigentlich unzureichend sind. Es ist in der betrieblichen Perspektive durchaus rational, Kinder und Verwandte von bewährten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzustellen, denn dies stellt einen kostengünstigen Bonus und damit ein Motivationsanreiz für die Mitarbeitenden dar. Zudem können potenzielle Probleme und Konflikte mit neuen Mitarbeitenden dann auch informell geklärt werden, indem die bewährten Mitarbeitenden als Vermittlerinnen und Vermittler einbezogen werden. Bei Betrieben mit einer überwiegend einheimischen Belegschaft führt auch dies zu einer Benachteiligung migrantischer Mitarbeitender. Insbesondere bei kleineren und mittleren Betrieben werden auch Verpflichtungen gegenüber dem weiteren sozialen Umfeld wirksam. In einem im Hinblick auf die Herkunft weitgehend homogenen sozialen Umfeld führt dies zu einer Bevorzugung einheimischer Bewerberinnen und Bewerber gegenüber Migrantinnen und Migranten.
- Für Betriebe ist nicht nur die individuelle Leistungsfähigkeit potenzieller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Auswahlkriterium, sondern auch ihre Akzeptanz durch die Mitarbeitenden und Kundschaft. Denn moderne Betriebe verstehen sich als Leistungsgemeinschaften, in denen die Kooperation und Kommunikation zwischen den Mitarbeitenden von zentraler Bedeutung für den Betriebserfolg ist. Zudem ist ein erheblicher Teil betrieblicher Arbeitsplätze mit Kundenbeziehungen verknüpft. Diskriminierung kann also dann eine betriebswirtschaftlich rationale Strategie sein, wenn es Gründe gibt anzunehmen, dass potenzielle Mitarbeitende mit bestimmten Merkmalen innerhalb der Belegschaft und/oder bei der Kundschaft auf Akzeptanzprobleme stoßen. Diesbezüglich entscheiden Betriebe nicht auf einer fundierten Informationsgrundlage,

sondern aufgrund der oft wenig fundierten Einschätzung der Verantwortlichen, wer bei Mitarbeitenden oder Kundinnen und Kunden auf Akzeptanzprobleme stoßen könnte.

- Ein weiteres Auswahlkriterium ist die Passung zur Betriebskultur. Das heißt: Inhaber und Personalverantwortliche haben Vorstellungen dazu, was ihren

Aus Sicht der Betriebe ist es unter bestimmten Bedingungen irrational, nicht zu diskriminieren

Betrieb im Hinblick auf Kommunikationsstile, informeller Verhaltensnormen usw. kennzeichnet, und sie präferieren diejenigen Bewerberinnen und Bewerber, bei denen sie eine reibungslose Einpassung in die Betriebskultur, eine Identifikation mit dem Betrieb und damit auch die Bereitschaft zu einer längerfristigen Bindung an den Betrieb annehmen. Darauf bezogene Entscheidungen sind dann diskriminierungsanfällig, wenn davon ausgegangen wird, dass der soziale und kulturelle Hintergrund Einfluss hat auf den Umgang mit den vielfältigen informellen Normen, die die Betriebskultur kennzeichnen.

Aus der Perspektive der Betriebe betrachtet, ist es vor diesem Hintergrund durchaus rational, andere Kriterien bei der Personalauswahl zu berücksichtigen, als die objektiv weniger präzise feststellbare individuelle Leistungsfähigkeit. Denn Betriebe wissen, dass für die Kommunikation und Kooperation auch andere Aspekte relevant sind als unmittelbar für die Tätigkeit relevante Fähigkeiten. Deshalb versuchen sie, Bewerberinnen und Bewerber als „ganze Person“ in den Blick zu nehmen. Diesbezüglich ist es Betrieben bewusst, dass Einschätzungen komplex sind und letztlich nicht mehr gänzlich rational getroffen werden. Deshalb wird von Personalentscheiderinnen und -entscheidern immer wieder darauf verwiesen, dass das eigene „Bauchgefühl“, die intuitive Einschätzung der Person, mitspielt. Auch eine solche Intuition ist diskriminierungsanfällig, da sie ein Einfallstor für interkulturelles Missverstehen kommunikativer Signale ist.

Deshalb ist es aus der Sicht der Betriebe unter bestimmten Bedingungen irrational, nicht zu diskriminieren. Dies ist zum Beispiel dann der Fall, wenn davon ausgegangen wird, dass die Kundinnen und Kunden von Stereotypen geprägte Erwartungen an die Mitar-

beitenden haben, also zum Beispiel von Ressentiments gegenüber kopftuchtragenden Muslima geprägt sind und diese Verkäuferinnen nicht akzeptieren würden. In den von uns geführten Interviews wurde deutlich, dass betrieblich Verantwortliche zwar durchaus abwägen, welche Bedeutung sie solchen Kalkülen auch dann zusprechen, wenn sie ihren eigenen politischen und moralischen Überzeugungen widersprechen. Letztlich aber gelten die ökonomischen Kalküle als der ausschlaggebende und nicht ignorierbare Faktor.

Im Sinne einer vereinfachenden Zusammensetzung der verfügbaren Forschungsergebnisse kann folgende Einschätzung formuliert werden: Betriebe sind dann am ehesten in der Lage, von ethnischen, nationalen und rassistischen Unterscheidungen abzusehen, wenn sie in einem heterogenen sozialen Umfeld situiert sind, über langjährige Erfahrungen mit Mitarbeitenden unterschiedlicher Herkunft verfügen sowie wenn Personalentscheidungen in formalisierten Verfahren nach nachprüfbar, sachlich begründeten Kriterien getroffen werden. Dagegen sind solche Betriebe stärker diskriminierungsanfällig, deren Belegschaft weitgehend homogen aus einheimischen Deutschen zusammengesetzt ist, sich in einem konservativen sozialen Umfeld vorfindet und bei denen Personalentscheidungen allein auf der Grundlage einer nicht formalisierten Einschätzung von Bewerberinnen und Bewerbern getroffen werden.

Was folgt daraus für Strategien gegen betriebliche Diskriminierung?

Organisationssoziologisch betrachtet stellen die rechtlichen Vorgaben des AGG nur einen unter mehreren Faktoren dar, die Betriebe bei ihren Personalentscheidungen berücksichtigen, die sie autonom im Hinblick auf ihre betriebswirtschaftlichen Eigeninteressen treffen. In zugespitzter Weise wird die damit verbundene Problematik in folgender Aussage einer Betriebsinhaberin deutlich: „Was immer die auch in Berlin beschließen mögen, mein Betrieb ist immer noch mein Betrieb.“ Damit soll keineswegs unterstellt sein, dass Betriebe typischerweise die rechtlichen Vorschriften des AGG ignorieren. Deutlich wird hier aber eine auch im Fall anderer Gesetze nachweisbare soziologische Einsicht: Tatsächlich wirkungsmächtig werden Gesetze nur dann, wenn sie von den in der sozialen Wirklichkeit handelnden Akteurinnen und Akteuren als sinnvolle Normen betrachtet werden oder wenn Verstöße gegen die Gesetze mit hoher Wahrscheinlichkeit aufgedeckt und sanktioniert werden.

Für das AGG lässt sich diesbezüglich feststellen: Die Chancen der Aufdeckung und der rechtlichen Sanktionierung von Verstößen sind gering, da betriebliche Auswahlprozesse gegen eine externe Beobachtung weitgehend abgeschottet sind.⁹⁾ Entscheidend ist also

der Wille von Betrieben, die Normen der Antidiskriminierungsgesetzgebung anzuerkennen und wirksam umzusetzen. Ist dies der Fall, dann ist dies für größere Betriebe prinzipiell unproblematisch: Die Umsetzung des AGG kann in Strategien des Diversity Managements integriert werden. Konzepte, die auf entsprechende Trainingsprogramme und Sensibilisierungsmaßnahmen für Personalverantwortliche zielen, können im Rahmen der betrieblichen Fort- und Weiterbildung implementiert werden und es besteht die Möglichkeit, etablierte Auswahlverfahren auf potenziell diskriminierende Faktoren zu überprüfen. Dagegen fehlt es an Konzepten, die für kleinere Betriebe geeignet sind, die nicht über ein professionelles Personalmanagement und keine Ressourcen für eine Überprüfung ihrer Organisationsstrukturen und internen Verfahren investieren können.

Anonymisierte Bewerbungsverfahren, die als ein zentrales Mittel zum Abbau von Diskriminierung vorgeschlagen werden, stoßen bei Betrieben aus nachvollziehbaren Gründen auf Skepsis. Denn wenn es letztlich darum geht, die Passung der ganzen Person in den Betrieb zu beurteilen, werden Informationen wichtig, die nur im direkten Kontakt erhoben werden können. In der Bewerberinformation eines industriellen Großbetriebs wird entsprechend mitgeteilt: „An Ihrem Interviewtag geht es vorrangig um Ihre Persönlichkeit und darum, Ihnen die Möglichkeit zu geben, potenzielle Kollegen und [die Firma] als Arbeitgeber kennenzulernen.“ Anonymisierte Verfahren können deshalb zwar ein größeres Maß an Objektivität in der ersten Phase von Auswahlverfahren gewährleisten, bleiben in der zweiten Phase, in der die Person von Bewerberinnen und Bewerbern in den Vordergrund tritt, aber wirkungslos.

Wie gezeigt reagieren Betriebe auf Erwartungen in ihrer Umwelt, nicht zuletzt von Kundinnen und Kunden. Betriebliche Personalentscheidungen werden damit vom gesellschaftlichen Meinungsklima beeinflusst. Insofern sind Maßnahmen, die auf öffentliche Aufklärung und auf Beeinflussung der politischen Meinungsbildung zielen, ein wichtiger Beitrag zu Antidiskriminierungsstrategien. Ein Testfall für die Bereitschaft der politisch Verantwortlichen sowie der Wirtschaftsverbände wäre diesbezüglich die Bereitschaft, eine offensive Kampagne gegen die Diskriminierung von kopftuchtragenden Muslima aufzulegen. Denn diese sind nachweisbar und unstrittig außerordentlich stark von betrieblicher Diskriminierung betroffen (s. auch Beiträge Gekeler und Shooman in diesem Dossier).

Versuche des Verfassers, darauf ausgerichtete Kampagnen anzuregen, waren bislang erfolglos. Dies hängt damit zusammen, dass Politikerinnen und Politiker sich in ähnlicher Weise an den angenommenen Über-

zeugungen ihrer Wählerinnen und Wähler orientieren, wie Betriebe an denen ihrer Belegschaften und Kundinnen und Kunden. Wer jedoch Konflikte mit denjenigen Teilen der Bevölkerung vermeiden will, die vorurteilshafte Überzeugungen haben, ist als Akteurin oder Akteur von Antidiskriminierungsstrategien nur begrenzt geeignet. Verfestigte Vorteile und diskriminierende Praktiken können aber nur dann wirksam aufgebrochen werden, wenn alle relevanten Akteurinnen und Akteure Verantwortung dafür übernehmen.

Anmerkungen

- 1) Der Gesetzestext lehnt sich an die Formulierungen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte; 1948 war die kritische Auseinandersetzung mit dem Kategorie „Rasse“ noch nicht in Gang gekommen, die Existenz von „Rassen“ wurde auch noch in den Wissenschaften angenommen. In der Kritik wurde dann seit den 1960er Jahren deutlich, dass es keine „Rassen“ gibt, die diskriminiert werden, sondern dass das Denken in Rassenkategorien bereits selbst Bestandteil des Rassismus ist. Darauf, dass die Formulierung des AGG deshalb unzeitgemäß ist, hat unter anderem das Deutsche Institut für Menschenrechte hingewiesen (s. auch Beitrag Sow in diesem Dossier).
- 2) Zur Datenlage s. den Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2014) sowie die Beiträge in Scherr (2015).
- 3) So stimmen zum Beispiel in Deutschland 30,5 Prozent der Befragten der Aussage zu, „Es gibt eine natürliche Hierarchie zwischen weißen und schwarzen Völkern“ (Zick 2011: 68).
- 4) Datenquelle: Eine 2013 in Zusammenarbeit mit René Gründer durchgeführte Umfrage des Verfassers: vgl. Scherr/Janz/Müller 2014.
- 5) Eine naheliegende Konsequenz wäre die Forderung, auf schulische Zeugnisse in Auswahlverfahren zu verzichten und stattdessen auf eigenständige Überprüfungen der jeweils vorhandenen Kenntnisse und Kompetenzen von Bewerberinnen und Bewerbern zu setzen. Dies würde jedoch zu einer Entwertung formaler Bildungsabschlüsse führen sowie zu einer Steigerung des Aufwands in Auswahlverfahren und ist deshalb nicht durchsetzbar.
- 6) S. dazu Anmerkung 1.
- 7) Ob die aktuelle Untersuchung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zur Diskriminierungserfahrungen diesbezüglich aussagekräftig ist, ist aktuell



Prof. Dr. habil. Albert Scherr

geboren 1958, Direktor des Instituts für Soziologie der Pädagogischen Hochschule Freiburg. Arbeitsschwerpunkte: Diskriminierungsforschung, Soziologie der Einwanderungsgesellschaft, Bildungsforschung.

Aktuelle Veröffentlichungen u.a.: *Handbuch Diskriminierung*, Wiesbaden 2016.

nicht einzuschätzen, da deren Ergebnisse bislang nur rudimentär veröffentlicht sind.

- 8) Die Verwendung solcher Wahrscheinlichkeitsannahmen wird als statistische Diskriminierung bezeichnet.
- 9) In unserer Forschung hat sich gezeigt, dass eine teilnehmende Beobachtung an Auswahlverfahren von Betrieben abgelehnt wird und die Instrumente von Assessment-Verfahren als Betriebsgeheimnis deklariert werden.

Website von Prof. Dr. Albert Scherr an der FH Freiburg: www.ph-freiburg.de/en/soziologie/institut/mitglieder/prof-dr-albert-scherr.html

Literatur

- **Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) 2014** Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben. Zweiter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Berlin. http://www.antidiskriminierungs-stelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/Gemeinsamer_Bericht_zweiter_2013.pdf?__blob=publicationFile
- **Negt, O. 2001** Arbeit und menschliche Würde. Göttingen: Steidl Verlag.
- **Scherr, A. (Hrsg.) 2015** Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung. Stand der Forschung, Kontroversen, Forschungsbedarf. Weinheim: Beltz Juventa.
- **Scherr, A./C. Janz/S. Müller 2014** Diskriminierungsbereitschaft in der beruflichen Bildung Ergebnisse und Folgerungen aus einer Betriebsbefragung. In: Soziale Probleme, 24. Jg. H.2, S. 240-266.
- **Scherr, A./C. Janz/S. Müller 2015** Diskriminierung in der beruflichen Bildung. Wie migrantische Jugendliche bei der Lehrstellenvergabe benachteiligt werden: Wiesbaden: Springer.

2.2.2 „Die Unternehmen benötigen keine gesetzlichen Regelungen für Chancengleichheitsstrategien“

Ein Interview mit Roland Wolf, Geschäftsführer und Abteilungsleiter Arbeits- und Tarifrecht bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

Die Arbeitgeberverbände standen gesetzlich verpflichtenden Maßnahmen gegen Diskriminierung bereits im Gesetzgebungsverfahren entgegen. Zehn Jahre später haben sich aus Sicht der BDA viele Befürchtungen um das AGG bewahrheitet.

In der kontroversen und zum Teil auch polemischen Diskussion während des Gesetzgebungsverfahrens zum AGG wurden unter anderem „Prozesslawinen“, „Rekordstrafsummen“, „extreme Kosten für Unternehmen“ oder sogar ein „Ende der Vertragsfreiheit“ befürchtet. Wie fällt nun nach zehn Jahren Erfahrungen mit dem Gesetz die Bilanz der BDA zum AGG in der betrieblichen Praxis aus?

Es gab keine polemische Diskussion von Seiten der Arbeitgeberverbände während des Gesetzgebungsverfahrens, das zum AGG geführt hat. Viele Bedenken haben sich realisiert. Erst kürzlich musste sich der Europäische Gerichtshof (EuGH) in der Rechtssache Kratzer mit einer mutwilligen Entschädigungsklage auseinandersetzen. Wenn es für die augenscheinliche Selbstverständlichkeit, dass nicht auf eine Beschäftigung zielende Bewerbungen nicht dem Schutzbereich des Gesetzes und der Richtlinien unterfallen, einer solchen Entscheidung bedarf, ist etwas grundfalsch. Auf solche Missbrauchspotenziale hinzuweisen, ist nicht nur legitim, es ist sogar geboten.

Welche Wirkungen hat das AGG aus Ihrer Sicht auf die Chancengleichheitsstrategien von Unternehmen vor allem gehabt?

Die Unternehmen benötigen keine gesetzlichen Regelungen für Chancengleichheitsstrategien. Das ist auch offensichtlich nicht das Ziel des AGG.

Die freiwillig umzusetzenden positiven Maßnahmen nach § 5 AGG könnten auch als zielgruppenorientierte Fördermaßnahmen innerhalb des Diversity Managements in Unternehmen umschrieben werden. Wäre der Ansatz nicht gut geeignet, die Diskussion um das AGG weiter zu versachlichen und Unternehmen zu Aktivitäten wie zum Beispiel der gezielten Personalgewinnung von Mitarbeitenden aus Einwandererfamilien oder von internationalen Arbeits- und Fachkräften zu motivieren? Wie stehen Sie zu einer gesetzlichen Verpflichtung zu positiven Maßnahmen oder Diversity Aktionsplänen wie etwa in Schweden oder Kanada?

Eine gesetzliche Pflicht, die Mehrheit von Beschäftigten zugunsten einiger Personen zu diskriminieren, wäre ein gewaltiger Rückschritt. In den Vereinigten Staaten wird die

Sinnhaftigkeit sogenannter „affirmative actions“ intensiv diskutiert. Verpflichtende Maßnahmen für vermeintlich Diskriminierte zu schaffen, bedeutet immer eine Diskriminierung der übrigen Belegschaft. Solche Ansätze sind zurückzuweisen.

Welche guten Umsetzungsbeispiele zur arbeitsrechtlichen AGG-Praxis und Antidiskriminierungsmaßnahmen aus der Unternehmenspraxis kennen Sie?

Beispiele für positive Ansätze gibt es zuhauf: Die Charta der Vielfalt mit ihrer starken Verbreitung gerade auch im Mittelstand fällt ebenso darunter, wie das hohe Engagement der Unternehmen bei der Werbung für betriebliche Vielfalt.

Welche Angebote haben der BDA und seine Mitgliedsverbände für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zur konstruktiven Umsetzung des AGGs und der weiteren Gestaltung von Antidiskriminierungsmaßnahmen?

Die BDA hat frühzeitig mit Schulungen (u.a. Online-Trainings für Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) und einem Leitfaden auf die Probleme und Risiken des AGG hingewiesen.

Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich nicht anerkannt und wertgeschätzt fühlen oder gar diskriminiert werden, können Zufriedenheit und Motivation beeinträchtigt oder massiv beschädigt und somit ihre Potenziale nicht umfassend genutzt werden. Durch höhere Abwesenheits-, Krankheits- und Fluktuationsraten sowie die Zunahme von Konflikten können Reibungsverluste und Kosten etwa auch aufgrund von AGG-Klagen entstehen. Sind betriebliche Antidiskriminierungsmaßnahmen von daher nicht auch wirtschaftlich sinnvoll?

Betriebe sind verpflichtet, Beschwerdestellen zu benennen. Dies wird in den Betrieben sinnvoll und mit dem notwendigen wirtschaftlichen Aufwand umgesetzt.

In einer repräsentativen Unternehmensbefragung der Bertelsmann Stiftung gaben 60 Prozent der befragten Ausbildungsbetriebe an, noch nie einem Jugendlichen

mit Migrationshintergrund eine Ausbildungsstelle gegeben zu haben. Es gab starke Vorbehalte, vor allem aus Sorge vor Sprachbarrieren oder kulturellen Unterschieden. 2014 hat die Testing-Studie des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) gezeigt, dass sich etwa türkische Bewerber gegenüber Bewerbern mit deutsch klingendem Namen bis zu 1,5 mal öfter bewerben müssen, um eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch zu erhalten. Auch die OECD hat über Jahre hinweg wiederholt auf das Problem der Arbeitsmarktdiskriminierung von Menschen aus Einwandererfamilien in Deutschland hingewiesen.

Wie kann hier – nicht zuletzt angesichts der Notwendigkeit, im Zeitalter des demografischen Wandels alle Potenziale unsere Gesellschaft zu nutzen – auch außerhalb von gesetzlichen Regelungen ein Wandel der Unternehmen zu mehr Offenheit und Vielfalt erreicht werden?

Die Besetzung von Lehr- und Ausbildungsplätzen verläuft üblicherweise diskriminierungsfrei. Gesetzliche Regelungen, die hier Vorgaben machen, sind daher nicht nur überflüssig, sie beeinträchtigen die Unternehmen vielmehr in der Suche nach dem besten Auszubildenden.

Diversity Management wird von vielen Unternehmen auch als proaktive und positive Umsetzung des AGG verstanden. In letzter Zeit wird in vielen Großunternehmen, die hinter der Unternehmensinitiative der Charta der Vielfalt stehen, der sogenannte Unconscious Bias (also etwa die „unbewussten Vorurteile“) diskutiert. Dies meines Erachtens auch vor dem Hintergrund, dass einige Diversity-Prozesse in den Unternehmen eher stagnieren oder verschiedene Widerstände deutlich geworden sind. Halten Sie den Ansatz für ausreichend, um die langfristig gewachsenen Organisationskulturen in den Unternehmen tatsächlich zu noch mehr Offenheit und Inklusion verändern zu können?

Die Frage zielt auf die Beseitigung eines gesamtgesellschaftlichen Phänomens. Dafür bedarf es keiner gesetzlichen Regelungen.

Ein tolerantes und weltoffenes Klima von Standorten ist eine zentrale Voraussetzung dafür, die zukünftig immer wichtigeren Wachstumsressourcen Kreativität, Wissen und Innovation zur Entfaltung kommen zu lassen und entsprechende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anzuziehen. Rassistische Ausschreitungen, Übergriffe auf Flüchtlingsunterkünfte oder ein diskriminierendes gesellschaftliches Umfeld können hingegen



Assessor Roland Wolf

Jahrgang 1964, trat 1996 in die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) als Mitarbeiter der Abteilung Arbeitsmarkt ein. Seit Mai 2001 ist Herr Wolf Leiter der Abteilung Arbeits- und Tarifrecht; seit Juli 2005 Geschäftsführer der BDA. Herr Wolf ist ehrenamtlicher Richter beim Bundesarbeitsgericht und Herausgeber der Zeitschrift für Arbeitsrecht (ZfA), deren Redaktionsrat Herr Wolf angehört.

die Ansiedlung von auf Internationalität und Interkulturalität ausgerichteten Unternehmen oder von qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern in solchen Regionen verhindern. Was sollte die Politik tun, um diesen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Schaden für den Standort Deutschland besser zu verhindern?

Generell gilt: umso flexibler ein Arbeitsmarkt, umso besser sind Aufnahmechancen gerade für Menschen mit noch nicht voll ausgeschöpften Potenzialen. Dies führt zu einer Verbesserung der Beschäftigungssituation auch von den angesprochenen Bewerbenden mit Migrationshintergrund. Dazu kann flankierend das Arbeits- und Arbeitsmarktrecht beitragen, zum Beispiel durch Lockerungen bei der Zeitarbeit oder Klarstellungen beim Einsatz von Praktika beim Mindestlohn.

Im Vorfeld der Bundestagswahlen werden von Verbänden und Wissenschaft verschiedene Erweiterungs- und Verbesserungsvorschläge zum AGG gemacht. Dazu zählen unter anderem eine Verlängerung der Klagefristen, abschreckendere Sanktionen, ein echtes Verbandsklagerecht für Antidiskriminierungsverbände oder eine Stärkung des Mandats der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS). Wie steht der BDA diesen Vorschlägen gegenüber? Haben Sie eigene Veränderungsvorschläge, sollte es in der kommenden Legislaturperiode zu einer Reform des AGG kommen?

Der Begriff abschreckende Sanktionen ist im Verhältnis zwischen Privaten fragwürdig. Die bestehenden Regelungen im AGG sind ausreichend. Veränderte Klagefristen oder Verbandsklagerechte sind weder nötig noch fördern sie die Situation von Menschen, die sich möglicherweise benachteiligt fühlen, es nach einem objektiven Maßstab aber nicht sind.

Das Interview führte Andreas Merx, IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung.

Website der BDA-Abteilung „Arbeits- und Tarifrecht: http://arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/DE_Arbeitsrecht

2.2.3 „Das Gesetz ist ein großer Schritt nach vorn, muss aber effektiver werden“

Ein Interview mit Helga Nielebock, Leiterin der Abteilung Recht beim Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB)

Betriebs- und Personalrätinnen und -räte und die Gewerkschaften haben eine bedeutsame Rolle beim Schutz von Arbeitnehmenden vor Diskriminierung und Rassismus im Betrieb. Sie haben schon lange vor dem Inkrafttreten des AGG viel zu einer Verbesserung von Chancengleichheit beigetragen. Das AGG unterstützt diese wertvolle Arbeit, dennoch gibt es auch weiterhin Defizite in der betrieblichen Umsetzung.

Im Gespräch mit der Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung zieht Helga Nielebock, Leiterin der DGB-Fachabteilung Recht, ein Fazit nach zehn Jahren betrieblichen Erfahrungen von Betriebs- und Personalrätinnen und -räten sowie Gewerkschaften mit dem AGG. Sie weist auf noch bestehende Schwächen des Gesetzes sowie auf notwendigen Erweiterungs- und Verbesserungsbedarf für die betriebliche Praxis hin.

Wie fällt nun nach zehn Jahren das Fazit des DGB zu den Wirkungen des AGG vor allem mit Blick auf den Schutz vor Diskriminierungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Einwandererfamilien aus?

Die rechtliche Ausgestaltung des Diskriminierungsverbots als zusätzliches Regulativ für die besondere Unterlegenheit bestimmter Gruppen war längst überfällig. Sie ist notwendig für eine Gesellschaft, in der die verschiedensten Bevölkerungsgruppen und Weltanschauungen zusammentreffen, um Toleranz und Respekt an die Stelle von Vorurteilen zu setzen, diese Haltung aber auch von anderen betroffenen Individuen und Gruppen für das Zusammenleben zu fordern. In

jedem Fall hat die Einführung des AGG zu einer Sensibilisierung geführt, wie durch die Einführung weiterer Kategorien, zum Beispiel der sexuellen Identität (s. auch Beitrag Keim in diesem Dossier).

Das AGG ist kein bürokratisches Monster, sondern ein Gesetz, das die vielfältigen Diskriminierungsformen zu lösen versucht. Es ist dringend notwendig und es gibt den Betrieben die Chance, Wissen und Fähigkeiten von Menschen zu nutzen, die ansonsten wegen Vorurteilen

nicht zum Zuge kommen.

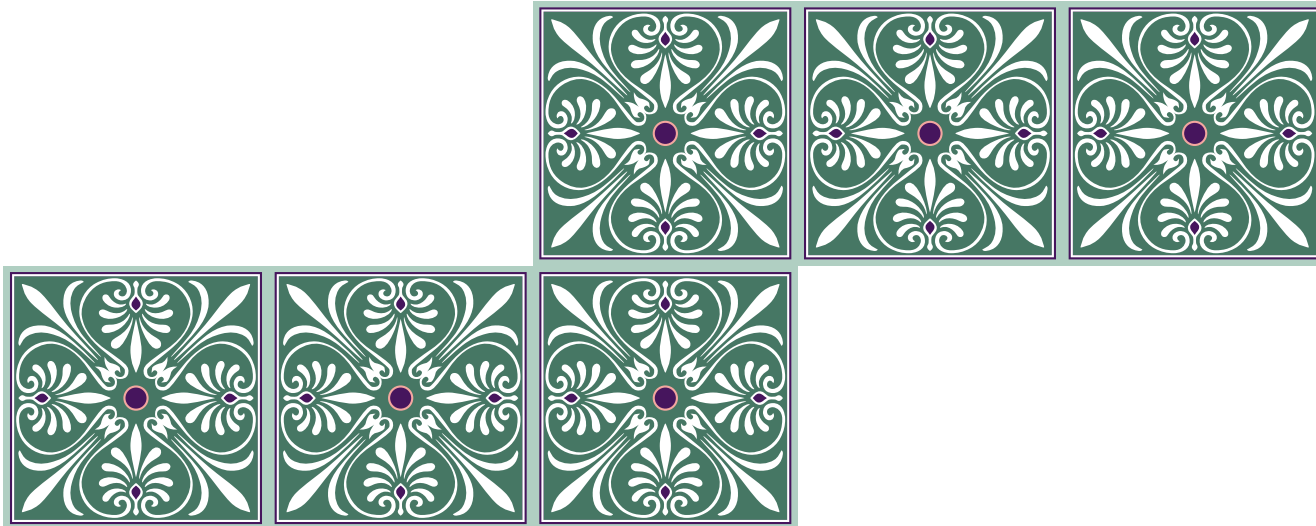
Es ist auf gar keinen Fall eine Arbeitsbeschaffungsmaßnahme für Anwältinnen und Anwälte. Die Bekämpfung von Vorurteilen und Stigmatisierungen ist in unserer Gesellschaft notwendig, um mehr Gerechtigkeit aufkommen zu lassen. Dafür muss das Gesetz effektiver werden, insbesondere die präventiven Maßnahmen in Betrieben müssen ausgebaut werden.

Wichtig ist, dass auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in die Pflicht genommen werden, diese Thematik im Betrieb zu verfolgen, Führungskräfte und Vorgesetzte zu schulen und sich des Themas anzunehmen. Es stehen zwar zum Teil innerbetriebliche Beschwerdestellen, diese laufen jedoch leer, weil sie beim Arbeitgeber angesiedelt sind. sind (s. auch Beitrag Ghaffarizad/Mebrahtu in diesem Dossier).

Entgegen der damaligen Vermutung blieben die Klagefluten aus. Im Ver.di Landesbezirk Rheinland-Pfalz-Saarland waren seit Einführung des AGG 30 Verfahren anhängig. Nach unserem Erkenntnisstand ist diese Anzahl im Vergleich zu den anderen Bezirken sehr hoch. Daher kann nicht von einer Klageflut gesprochen werden!

Zudem ist zu beachten, dass man zwischen den Fällen un-

Das AGG weist den betrieblichen Interessenvertretungen und den Gewerkschaften eine besondere Verantwortung bei der Durchsetzung des Diskriminierungsschutzes zu



terscheiden muss, in denen durch den gewerkschaftlichen Rechtsschutz und die Beratungsstellen der Einzelgewerkschaften zum Thema Diskriminierung lediglich beraten worden ist und den Fällen, die dann auch vor den Gerichten ausgefochten wurden. Jedenfalls aber sind wir die einzigen Organisationen, die in Erster Instanz beim Arbeitsgericht das Kostenrisiko durch die Mitgliedschaft abdecken. Da in Erster Instanz jeder Kläger seine Kosten (Rechtsanwaltskosten und Gerichtsgebühren) selbst tragen muss, egal ob er gewinnt oder verliert, ist das ein Pfand. Rechtsschutzversicherungen im Arbeitsrecht sind nicht billig.

Der gewerkschaftliche Rechtsschutz nimmt nur einen Teil (circa 20 Prozent) der Rechtsberatung und Prozessvertretung in Deutschland ein. Daher ist fraglich, ob die uns vorliegenden Zahlen zu den Klageverfahren repräsentativ sind.

Zudem sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Streitigkeiten innerhalb eines bestehenden Arbeitsverhältnisses um eine gütliche und außergerichtliche Einigung bemüht, um das Vertragsverhältnis nicht zu gefährden, sodass ein Klagehindernis für den Arbeitnehmenden besteht. Diese Hemmung besteht nicht mehr bei einem beendeten Arbeitsverhältnis.

Problematisch sind die Fälle der mittelbaren Diskriminierungen, weil sie schwer zu erkennen sind und schwierig geltend gemacht werden können, weil sie nicht so greifbar sind und weil im Prozess die Darlegung einer solchen Diskriminierung mit statischen Erhebungen hinterlegt werden muss.

Wir können zwar keine konkreten Angaben zu Diskriminierungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Einwanderfamilien machen. Jedoch wissen

wir, dass besonders häufig Diskriminierungen wegen des Alters, Behinderung oder Schwerbehinderung, aber auch des Geschlechts den Weg zu den Gerichten fanden. Am Bundesarbeitsgericht (BAG) sind vor allem Klagen zur Altersdiskriminierung häufig und vielfältig.

Wie schätzen Sie insgesamt die betriebliche Praxis zum AGG nach zehn Jahren ein? Haben die Unternehmen das Gesetz zum Anlass genommen, ihre Personalpolitiken grundsätzlich anders zu gestalten?

Mehr Sensibilität für die Fragen ist dadurch zu erreichen, dass Diskriminierungen häufiger thematisiert werden, sodass auf Schwerbehinderung, Alter, Menschen aus Einwandererfamilien und Homosexuelle mehr geachtet wird.

Das AGG bedeutet einen großen Schritt nach vorn, auch wenn noch immer zu wenige Unternehmen eine diskriminierungsfreie Wertschätzung und Behandlung aller Beschäftigten anstreben.

Das AGG weist den betrieblichen Interessenvertretungen und den Gewerkschaften eine besondere Verantwortung bei der Durchsetzung des Diskriminierungsschutzes zu. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich für eine Verbesserung und Mitgestaltung eines kollegialen Betriebsklimas, Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierungen und zur Erhöhung von Chancengleichheit ein.

Bei Sonderschutzrechten wie zum Beispiel für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer muss den Tarifvertragsparteien ein weiter Spielraum bei der Entscheidung über die Verfolgung eines bestimmten sozial- und beschäftigtenpolitischen Ziels zugestanden werden.

Der Schutz behinderter und schwerbehinderter Menschen wurde durch einen weiteren Behindertenbegriff als im SGB IX verbessert und Fragen langwieriger oder chronischer Erkrankungen mit hohen Fehlzeitanteilen oder hohen kurzzeitigen Fehlzeitanteilen haben eine andere Sichtweise erfahren. Erfreulich ist, dass Bewerbungen von Behinderten wesentlich ernster genommen werden und bei Bewerbungen von Schwerbehinderten die Schwerbehindertenvertretung unterrichtet werden muss. Zu begrüßen ist auch, dass unverzüglich abgesagt werden muss und auch die Gründe dafür genannt werden müssen. Wichtig ist zudem, dass neue Ablehnungsgründe im Verfahren nicht nachgeschoben werden können. Wir gehen davon aus, dass dies zur Verbesserung der Zugangsproblematik von Behinderten und Schwerbehinderten geführt hat.

Einen weiteren Beitrag leisten Schulungen und Broschüren, die von den Gewerkschaften erstellt und in Umlauf gebracht werden.

Leider besteht zwischen den Gehältern von Mann und Frau im Jahr 2016 immer noch ein Unterschied von 21 Prozent (Angaben des Statistischen Bundesamtes). Hier besteht also offensichtlicher Handlungsbedarf.

Die Kategorie „Staatsangehörigkeit“ fehlt im AGG

§ 17 Abs. 2 AGG gibt Betriebsrätinnen und Betriebsräten sowie den Gewerkschaften die Möglichkeit, Arbeitgeber bei einem „groben Verstoß“ gegen die Vorschriften des AGG zum Schutz der Beschäftigten vor Diskriminierungen vor dem Arbeitsgericht zu verklagen. Von der Vorschrift wurde nach bisherigen Praxisberichten nur selten Gebrauch gemacht. Woran liegt das?

Es ist zwar richtig, dass die Betriebsrätinnen und Betriebsräte von dem Recht ein Beschlussverfahren (§ 17 AGG iVm §23 BetrVG) einzuleiten, wenig Gebrauch gemacht haben. Hier darf jedoch die präventive Wirkung nicht vergessen werden, die so nicht messbar ist, weil dann gerade ein Streit vermieden werden konnte. Wenn der Betriebsrat Probleme solcher Art direkt beim Arbeitgeber thematisiert, reagiert der Arbeitgeber in der Regel kompromissbereiter.

Warum dies so ist, lässt sich nur vermuten. Es könnte daran liegen, dass man sich keine hohen Erfolgsaussichten verspricht, weil die Entscheidung der Gerichte unsicher ist. Ein weiterer Grund könnte darin liegen, dass die Beteiligten auf eine friedliche Einigung ausge-

richtet sind und unter Umständen eine gewisse Konfliktbereitschaft fehlt. Diese könnte auf den geringen Erfolgsaussichten einer Klage beruhen (circa 3–10 Prozent) und an Befürchtungen, ein gegebenenfalls bestehendes Arbeitsverhältnis nicht gefährden zu wollen. Außerdem spielen betriebspolitische Erwägungen eine Rolle, denn der Betriebsrat kalkuliert das Risiko des Unterliegens des Verfahrens ein, welches auch Auswirkungen auf seine Machtposition im Betrieb haben kann. Für die Zukunft ist es wichtig, dass die Betriebsrätinnen und Betriebsräte noch besser geschult werden.

Die Einleitung eines Beschlussverfahrens könnte dadurch erleichtert werden, dass es keines „groben“ Verstoßes bedarf.

Welche Angebote haben der DGB und die Einzelgewerkschaften für Betriebs- und Personalrätinnen und -räte sowie Unternehmensleitungen zur konstruktiven Umsetzung des AGGs und der weiteren Gestaltung von Antidiskriminierungsmaßnahmen?

Wir bieten Schulungen zu dem Thema für Betriebsrätinnen und Betriebsräte sowie Personalrätinnen und Personalräte an. Außerdem haben wir eine Broschüre

zur Lektüre erstellt und informieren fortlaufend durch den Rechtsticker der Abteilung Recht zur neuen Rechtsprechung.

Kennen Sie gute Umsetzungsbeispiele aus der Unternehmenspraxis, etwa durch sozialpartnerschaftliche Modelle?

In kleineren Branchen im Organisationsbereich der IG Metall bestanden diskriminierende tarifliche Entgeltregelungen, vor allem in Hinblick auf das Alter („Jugendlöhne“ beziehungsweise Altersabschläge). Diese wurden nach und nach in Tarifverhandlungen beseitigt. Gewerkschaftsseitig erfolgte dies allerdings weniger nach Maßgabe des § 17 AGG, sondern vielmehr aufgrund von Gewerkschaftstagsbeschlüssen, die bereits vor Inkrafttreten des AGG erfolgten.

Ver.di hat beim Bundeskongress 2011 beschlossen, dass alle bestehenden Regelungen, die Beschäftigungsverhältnisse betreffen, dem AGG entsprechend unmissverständlich ausgestaltet sein müssen.

Außerdem hat Ver.di beispielsweise schriftliche Handlungshilfen für Mitglieder der Tarifkommissionen und für Betriebsratsmitglieder, die zahlreichen Seminarangebote für betriebliche Interessenvertretungen, die AGG-Fachtagungen und vor allem die flächendeckende Begleitung der AGG-Anwendung in der betrieblichen Arbeit sowie beim gewerkschaftlichen Rechtsschutz unterstützt.

Es gab zudem Änderungen in den Tarifverträgen zum Beispiel des TvÖD aufgrund der entsprechenden Rechtsprechung des BAG.

Kommen wir zu einigen Erweiterungs- und Verbesserungsvorschlägen für das AGG. Welche weiteren Diskriminierungsgründe oder sprachlichen Differenzierungen sollten bei einer AGG-Reform in § 1 AGG auf jeden Fall aufgenommen werden?

Das AGG weist noch Leerstellen im Hinblick auf ein echtes Verbandsklagerecht in Bezug auf die Rechte der Personalrätinnen und Personalräte und die Handlungsmöglichkeiten der Gewerkschaften für die im Öffentlichen Dienst Beschäftigten auf. Auch Beschäftigte im kirchlichen Bereich beziehungsweise Einrichtungen religiöser Träger erleben weiterhin gravierende Diskriminierungen. Das Problem liegt hier darin, dass diese aufgrund der Ausnahmeregelung des § 9 AGG oftmals vom Anwendungsbereich des AGG ausgeschlossen sind. Dadurch gibt es auch keine Handhabe für die Mitgliedervertretungen. Hinsichtlich der Regelung des § 9 AGG liegt ein Vorlagebeschluss des BAG an den Europäischen Gerichtshof (EuGH) vor (s. auch Beitrag Gekeler in diesem Dossier).

Der Begriff der „Rasse“ sollte entweder aus dem AGG gestrichen oder es sollte klargestellt werden, dass keine verschiedenen menschlichen „Rassen“ existieren. Der Begriff bildet den sprachlichen Anknüpfungspunkt zu dem Begriff des „Rassismus“ und dient der Bekämpfung rassistischer Tendenzen. Die EU-Richtlinie RL 2000/43/EG zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der „Rasse“ oder der ethnischen Herkunft weist in Nr. 6 der Erwägungsgründe Theorien, mit denen versucht wird, die Existenz verschiedener menschlicher „Rassen“ zu belegen, zurück. Es wird klargestellt, dass die Verwendung des Begriffs „Rasse“ in der Richtlinie nicht die Akzeptanz solcher Theorien impliziert. Diese Klarstellung ist auch im AGG wünschenswert (s. auch Beitrag Sow in diesem Dossier). Darüber hinaus fehlt die Kategorie „Staatsangehörigkeit“ im AGG. Zwar ist im Freizügigkeitsgesetz geregelt, dass niemand aufgrund seiner Staatsangehörigkeit diskriminiert werden darf. Allerdings fehlen Sanktionen bei einer solchen Diskriminierung. Es bestehen weder Schadensersatz- noch ein Entschädigungsansprüche, sodass eine Rechtsfolgenverweisung in das AGG oder die Rückführung in das AGG wünschenswert ist. In dieser Hinsicht fehlt die Umsetzung der Freizügigkeits-Richtlinie.

Zudem sollten die in § 15 und § 21 AGG sowie § 61b Abs. 1 ArbGG geregelten Fristen gekappt und eine Klar-

stellung zur Beweislastumkehr in § 22 AGG getroffen werden. Durch die Fristen wird keine Bürokratie abgeschafft und häufig sind bereits rechtliche Auseinandersetzungen in Gang, bevor erkannt wird, dass ein Diskriminierungsproblem nach dem AGG vorliegt. Das Gesetz ist in der Bevölkerung nach wie vor inhaltlich nicht vollständig bekannt. Die Beweislastregelung des § 22 AGG ist zu unbestimmt und führt zu einem Auf-

Das Gesetz ist der Bevölkerung nach wie vor inhaltlich nicht vollständig bekannt

fangrecht des Diskriminierenden, welches nicht dem Zweck der Wahrung der Interessen diskriminierter Personen entspricht.

Die Kirchen und Wohlfahrtsverbände sind wichtige und große Arbeitgeber. Wie sehen Sie die Wirkung des sogenannten Religions- und Kirchenprivilegs nach § 9 AGG?

Diese Ausnahmen sind wie schon erwähnt nach deutschem Recht zu weit. Der Zweite Senat des BAG hat entschieden, dass der Staat das Neutralitätsgebot zu achten hat und die Ausnahme für Religionsgemeinschaften/Kirchen zu weit ist, da christliche Kirchen mit ihren Einrichtungen, nach dem Öffentlichen Dienst, mit circa 15,5 Millionen Beschäftigten die größten Arbeitgeber in Deutschland sind (Stand: 2014). Das BAG hat dem EuGH im Wege eines Vorabentscheidungsverfahrens die Frage vorgelegt, ob es mit der Gleichbehandlungsrahmen-Richtlinie RL 2000/78/EG vereinbar ist, dass ein kirchlicher Arbeitgeber verbindlich bestimmen kann, ob eine bestimmte Religion eines Bewerbers eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt und wenn nein, ob § 9 Abs. 1 Alt. 1 AGG in einem solchen Rechtsstreit unangewendet bleibt. Eine Entscheidung des EuGH steht noch aus.

Positive Maßnahmen nach § 5 AGG zur Verhinderung oder zum Abbau bestehender Diskriminierungen und Unterrepräsentationen sowie zur gezielten Förderung von Vielfalt sind in Deutschland nur freiwillig umzusetzen. Aus den Erfahrungen mit zehn Jahren freiwilliger Vereinbarung der Bundesregierung mit der Wirtschaft im Bereich Frauen in Führungspositionen, aber auch aus vielen internationalen Erkenntnissen wissen wir, dass rein freiwillige Ansätze nur begrenzt wirksam sind, um ein mehr an tatsächlicher Gleichstellung für von

Diskriminierung Betroffene zu erreichen und die zum Teil eklatanten Unterrepräsentationen etwa von Menschen aus Einwandererfamilien im öffentlichen Dienst oder in Führungspositionen in der Privatwirtschaft zu erzielen. Zu sehr hängen die Erfolge der positiven Maßnahmen dann vor allem von dem Willen und der Verantwortungsübernahme durch Leitungskräfte sowie den damit einhergehenden Ressourcen ab. Wären gesetzlich verpflichtende positive Maßnahmen wie etwa die „public sector equality duty“, wie sie für den öffentlichen Sektor in Großbritannien gelten, mit konkreten und umfassenden Diversity-Aktionsplänen nicht ein sinnvoller Weg?

Wir fordern die Einrichtung von Antidiskriminierungsstellen in den einzelnen Bundesländern und in den einzelnen Regionen

In Schweden sind auch private Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit mehr als 25 Beschäftigten verpflichtet, gleiche Rechte für Männer und Frauen sowie ethnische Minderheiten durch sogenannte aktive Maßnahmen gezielt zu fördern. Auch hier gibt es konkrete Aktionspläne, die sozialpartnerschaftlich ausgehandelt werden und es erfolgt eine Erhebung von entsprechenden Daten zur Überprüfung der Umsetzung. Eine Ombudsperson für Gleichstellung wacht über die Einhaltung dieser Pflichten und kann bei Nichtbefolgung Strafzahlungen verhängen. Ist was in Schweden gut funktioniert auch in Deutschland vorstellbar?

Wir halten gesetzlich verpflichtende positive Maßnahmen wie die „public sector equality duty“ für einen sinnvollen Weg.

Die aktuelle Fassung sieht in § 5 AGG vor, dass der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes zu treffen hat. Dies umfasst auch vorbeugende Maßnahmen. Leider sind diese Maßnahmen für den Arbeitgeber nicht verpflichtend.

Außerdem werden die Betriebsrätinnen und Betriebsräte zum Thema AGG geschult, um Diskriminierungen in den Betrieben zu erkennen, diese anzusprechen und dann zu beseitigen beziehungsweise ihre Wiederholung zu verhindern sowie Betriebsvereinbarungen abzuschließen, die nicht gegen das AGG verstoßen.

Dies bildet eine erste Grundlage, auf die aufgebaut werden kann.

Leider erscheint die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) im Moment zu wenig einflussreich. Das Problem besteht darin, dass sie nur bei übergeordneten Fragen tätig werden kann. Wir fordern daher die Einrichtung von Antidiskriminierungsstellen in den einzelnen Bundesländern und in den einzelnen Regionen. Beim Thema „faire Mobilität“ haben wir mit der Einrichtung regionaler Büros gute Erfahrungen gemacht. Wie bereits oben ausgeführt fordern wir zur besseren Durchsetzung der Rechte der Betroffenen ein Verbandsklagerecht für Gewerkschaften und Personalräte im Öffentlichen Dienst.

Leider fehlen im Moment entsprechende gesetzliche Verpflichtungen wie die Verzahnung des Antidiskriminierungsrechts mit dem Kündigungsschutzrecht. So ist in § 2 Abs. 4 AGG geregelt, dass für Kündigungen ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutzrecht gelten. Zwar hat die Rechtsprechung eine Brücke zum Kündigungsschutzrecht gebaut, wünschenswert ist jedoch eine gesetzliche Verankerung der von der Rechtsprechung entwickelten Verknüpfung.

Wir gehen davon aus, dass der Zugang zur Berufsausbildung noch eine große Hürde darstellt und vor allem Nachkommen von Migrantinnen und Migranten oder junge Migrantinnen und Migranten große Probleme haben.

Auch mit Blick auf die Bundestagswahlen 2017: Was sind weitere wichtige Erweiterungs- und Verbesserungsvorschläge des DGB zum AGG?

Ich fasse unsere wichtigsten Forderungen an dieser Stelle gerne noch einmal zusammen:

Neben der Einrichtung von Antidiskriminierungsstellen in den einzelnen Bundesländern und Regionen, die mit ausreichenden personellen und sachlichen Ressourcen auszustatten sind, fordern wir – wie bereits ausgeführt – ein Verbandsklagerecht für die Gewerkschaften und Personalräte auch im Öffentlichen Dienst. Dies würde dazu beitragen die Rechte der Betroffenen (besser) durchzusetzen. Die Präventionswirkung würde sich dadurch verbessern und durch die Einrichtung regionaler Beratungsbüros könnte die Beratung und Durchsetzung weiterer anderer Rechte erleichtert und verbessert werden.

Außerdem fordern wir die Streichung der Ausnahmen für Religionsgemeinschaften/Kirchen und die Einfü-

gung der Diskriminierung wegen der Staatsangehörigkeit in § 1 AGG.

Wir fordern die Anpassung der Fristen, denn nach der Beratungspraxis ist diese häufig deshalb zu kurz, weil die rechtlichen Auseinandersetzungen bereits schon in Gang sind bevor festgestellt wird, dass auch eine Diskriminierung vorliegt beziehungsweise vorliegen könnte.

Wir fordern die Anforderungen an die doppelte Kausalität für Schadensersatzansprüche zu vermindern.

Von den Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen muss eine größere abschreckende Wirkung ausgehen, so dass wir höhere Ersatzansprüche und einen Anspruch des Arbeitnehmenden auf Begründung eines Arbeitsverhältnisses beziehungsweise Beförderung fordern. Außerdem fordern wir für eine bessere präventive Wirkung die Verzahnung mit anderen Rechten, insbesondere dem Kündigungsschutzrecht.

Gesetze sind wichtig, reichen alleine aber nicht aus, um breit auch in der Mitte der Gesellschaft verankerte Vorurteile und Diskriminierungen nachhaltig abzubauen. Was ist aus Ihrer Sicht außerdem noch notwendig, um eine echte Antidiskriminierungskultur in Deutschland zu entwickeln? Und was braucht es für eine umfassende Antidiskriminierungspolitik?

Die Gesellschaft muss weiter für das Thema sensibilisiert werden, um 1.) Vorurteile und Diskriminierungen zu erkennen, dann 2.) zu unterbinden und zu sanktionieren sowie 3.) letztlich von vornherein zu vermeiden.



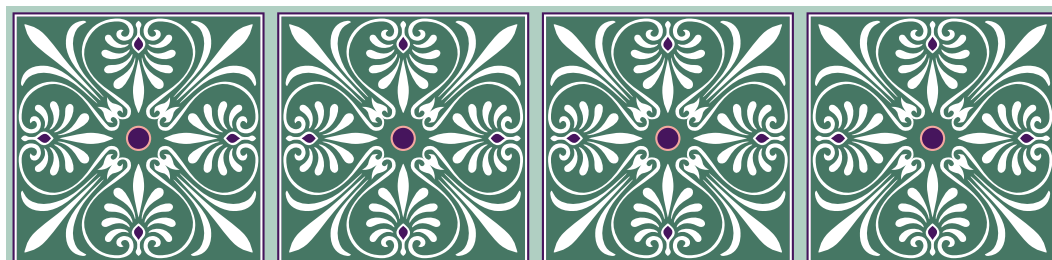
Ass. jur. Helga Nielebock

Nach ihrer juristischen Ausbildung zur Volljuristin an den Universitäten Tübingen und Bremen war sie ab 1984 als DGB-Rechtssekretärin bis 1988 tätig. Dann war sie von 1988 bis 1995 juristische Sachbearbeiterin in der Rechtsabteilung des Hauptvorstandes der Gewerkschaft Holz- und Kunststoff. Seit 1996 ist sie Abteilungsleiterin der Abteilung Recht beim DGB Bundesvorstand. Seit 1982 ist sie ehrenamtliche Referentin in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit, seit 1995 ehrenamtliche Richterin beim Bundesarbeitsgericht und seit 1997 Mitglied im Vorstand und Verbandsausschuss des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes. Sie veröffentlichte in juristischen Fachzeitschriften sowie in zahlreichen Buchbeiträgen.

Eine Unterbindung wäre durch Beratungen in den Antidiskriminierungsstellen der Länder und für Mitglieder bei den Gewerkschaften möglich. Außerdem müssen die Beschäftigten in den Betrieben sowie die Betriebsrätinnen und Betriebsräte sowie Personalrätinnen und Personalräte weiterhin zu dem Thema geschult werden. Die Vorteile einer Gesellschaft, die es schafft, trotz Unterschiedlichkeit die daraus entstehende Kreativität und Innovation für Neues zuzulassen, zu entdecken und zu nutzen, muss stärker in den Vordergrund gestellt werden. Akzeptanz bringt mehr Kreativität und Innovation und stärkt letztlich den Wirtschaftsstandort.

Das Interview führte Andreas Merx, IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung.

Website der DGB-Fachabteilung Recht: www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/dgb-fachabteilungen/recht



Karin Meißner, Nils Bortloff

2.2.4 Antidiskriminierung in KMU – Muss das sein?

Das IQ Teilprojekt MidA setzt im Saarland Strategien zum diskriminierungsfreien Umgang mit Vielfalt um. Zielgruppe sind kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die Arbeitsverwaltung und Kommunen. In der Projektpraxis mit KMU hat es sich bewährt, Antidiskriminierung mit dem Ansatz des Diversity Managements zu verbinden. Dabei gilt es, die spezifische Situation des Unternehmens, aber auch den lokalen und regionalen Kontext im Auge zu behalten.

Gesellschaften, Märkte und Belegschaften werden immer heterogener. Unternehmen sind mit der Herausforderung konfrontiert, sich unter veränderten Bedingungen zukunftsfähig aufzustellen. In Zeiten, in denen sich der Konkurrenzkampf um Auszubildende oder Fachkräfte immer stärker bemerkbar macht, geht es darum, die Belegschaft an sich zu binden und sich attraktiv für potenzielle Beschäftigte aufzustellen. Damit werden die Arbeits- und Rahmenbedingungen und das Image des Unternehmens immer wichtiger. Dies sind maßgebliche Faktoren dafür, wie zufrieden und damit gesund, kreativ und verlässlich die Beschäftigten sind. Geschäftsführungen müssen also ein Interesse daran haben, ihren Beschäftigten ein Arbeitsumfeld zu bieten, das von einem wertschätzenden, nicht ausgrenzenden Klima geprägt ist.

Unserer Erfahrung nach wird aber das Potenzial, das ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld in sich birgt, oft noch nicht gesehen. Antidiskriminierung ist für viele immer noch ein sperriges Thema. Es wird gerade im Kontext des Arbeitsmarkts eher als Last, denn als Notwendigkeit oder gar Nutzen, verstanden.

Im Jahr 2006 wurden mit der Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) viele Be-

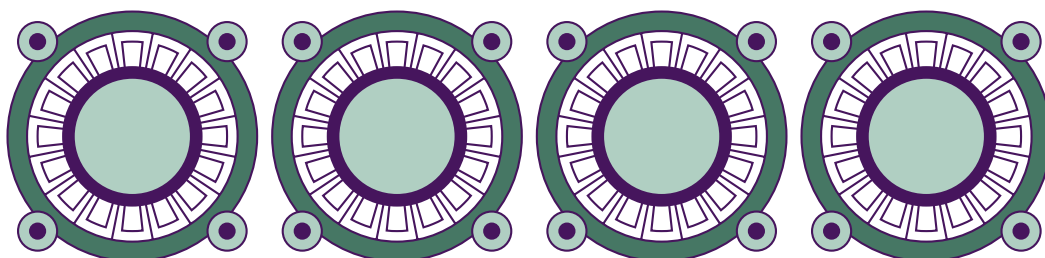
fürchtungen und Vorbehalte verbunden. Die meisten dieser Befürchtungen, wie zum Beispiel die Angst vor einer Klage, haben sich nicht bewahrheitet. Die Vorbehalte sind aber geblieben. Das AGG ist bei Unternehmen unpopulär und bei den Beschäftigten kaum bis gar nicht bekannt.

Dabei geben Antidiskriminierungsstrategien, die das AGG zur Basis haben, nicht nur die rechtlichen Spielregeln und Rahmenbedingungen vor. Sie geben auch einen Anstoß dafür, sich konstruktiv damit auseinanderzusetzen, wie das jeweilige Unternehmen von dem Gedanken der Nichtdiskriminierung profitieren kann. An diesem Punkt verbindet sich Antidiskriminierung mit dem Ansatz des Diversity Managements. Diversity Management in Unternehmen unterliegt dem klaren wirtschaftlichen Interesse, die Vielfalt unter den Beschäftigten zu fördern und zu managen, um sie für den unternehmerischen Erfolg nutzbar zu machen. Und dies kann nur in einem Klima der Nichtdiskriminierung gelingen!

Wie sieht es nun in kleinen und mittleren Unternehmen aus?

In großen bundesweit und/oder global agierenden Unternehmen ist Diversity Management mittlerweile in der Unternehmensstruktur verankert. Es ist Teil der Unternehmenspolitik. Seine positiven Effekte sind bekannt und anerkannt.

Die diskriminierungsfreie Unternehmenskultur zu fördern, Strategien der Personalfindung und Personalbin-



derung zu entwickeln, unterschiedliche individuelle Hintergründe zu berücksichtigen, sind Bausteine von Diversity Management. Im Vergleich zu größeren Unternehmen sind aber in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) häufig kaum finanzielle und zeitliche Ressourcen für diese Themen vorhanden. KMU haben keine vergleichbaren Management-Strukturen, geschweige denn eine Diversity-Management-Abteilung. Die Konzepte und Bausteine von Diversity Management sind damit nicht ohne weiteres übertragbar.

Gleichwohl sind KMU ebenso vom demografischen Wandel und dem damit verbundenen Fachkräftemangel betroffen. Bei der Suche nach geeigneten Auszubildenden und Beschäftigten stehen sie im Konkurrenzkampf – mit anderen KMU und mit großen Unternehmen. Zusätzlich sind sie mit sich diversifizierenden Märkten und Kundengruppen konfrontiert. Das heißt, auch KMU müssen Strategien entwickeln, sich den veränderten Herausforderungen zu stellen. Sie müssen sich attraktiv für vielfältige Beschäftigte aufstellen und ihre Produkte und Dienstleistungen auf unterschiedliche Bedarfe abstimmen.

Regionale Rahmenbedingungen bedeuten dabei eine zusätzliche Herausforderung. So ist zum Beispiel das Saarland eine Grenzregion mit anliegenden Ländern wie Luxemburg, einem Hochlohnland, und Frankreich. Luxemburg stellt für einige Branchen eine starke Konkurrenz dar. Nicht selten wechseln gut qualifizierte Auszubildende nach ihrer Ausbildung auf lukrative Stellen im Nachbarland. Die Grenznahe zum anderen Nachbarland Frankreich bedeutet aber auch, dass viele französische Beschäftigte in saarländischen Unternehmen arbeiten. Hinzu kommen natürlich auch im Saarland die aktuellen Migrationsbewegungen und die Herausforderung der Integration der geflüchteten Personen in den Arbeitsmarkt. Daher müssen saarländische Unternehmen ein starkes Interesse daran haben, sich mit positiven Rahmenbedingungen für Vielfalt am Arbeitsplatz auseinanderzusetzen.

Das IQ Teilprojekt Migrations- und differenzsensibler Arbeitsmarkt (MidA)

Seit 2013 setzt das Projekt Migrations- und differenzsensibler Arbeitsmarkt (MidA) innerhalb des saarländischen IQ Landesnetzwerks Strategien zum diskriminierungsfreien Umgang mit Vielfalt in saarländischen KMU, der Arbeitsverwaltung und in Kom-

munen um. Es steht für einen Ansatz, der den Migrationshintergrund als relevant für gesellschaftliche Chancen, Zugänge und Partizipationsmöglichkeiten begreift, ohne dabei Menschen mit Migrationshintergrund eindimensional zu kategorisieren und zu generalisieren. Ziel ist, den Arbeitsmarkt für Migrantinnen und Migranten zu öffnen und Barrieren und Benachteiligungen abzubauen.

Antidiskriminierung spielt dabei sowohl beim Zugang zu als auch innerhalb der Unternehmensstrukturen eine wichtige Rolle. Ausgrenzende Einstellungsverfahren stellen nicht nur für die sich bewerbenden Personen negative Erfahrungen und Demütigungen dar. Sie verhindern ebenfalls die Erschließung vielfältiger Kompetenzen und Potenziale für das Unternehmen. Diskriminierung, Mobbing und Benachteiligungen innerhalb eines Unternehmens stören Arbeitsabläufe, verringern die Motivation und senken damit Produktivität und Effizienz.

Wie können KMU erreicht werden?

Vielfalt und die Vermeidung von Diskriminierungen stellen in der Regel Themen dar, die als wichtig und notwendig erachtet werden. Nur wenige Personalverantwortliche würden die Relevanz dieser Themen für ihr Unternehmen leugnen. Im Vordergrund und mit oberster Priorität werden sie aber nicht gesehen, sind doch Nutzen und Gewinn für das Unternehmen nicht immer direkt zu messen und beziffern. Gerade in KMU stellt daher oft schon die Ansprache die erste Hürde dar. Als erfolgreich erweist sich bisher zumeist der direkte Kontakt, zum Beispiel auf thematischen Veranstaltungen, Vernetzungen oder durch Vermittlung von Dritten. Die Resonanz auf klassische Ansprache – wie das Versenden oder Verteilen von Infomaterial – ist hingegen bisher gering.

Unserer Erfahrung nach wäre die strikte Eingengung auf das Thema Migration für viele Geschäftsführungen nicht nachzuvollziehen und ein Hinderungsgrund für eine Zusammenarbeit

Gibt es einen Masterplan?

Wurde ein Erstgespräch vereinbart, so ist die erste Hürde genommen. Wie geht es nun aber weiter? Was können wir den Unternehmen bieten und gibt es einen Masterplan, der immer zur Anwendung kommt?

Zentral ist es, zunächst die Interessen und Anliegen der Unternehmensführung mit den Angeboten und Möglichkeiten des Projekts abzugleichen. Dabei ist es wichtig, zu verdeutlichen, dass es keinen Masterplan gibt, sondern dass es darum geht, einen spezifisch auf die Situation des Unternehmens zugeschnittenen Prozess anzustoßen, der je nach Unternehmen sowie den aktuellen Themen und Fragen sehr unterschiedlich aussehen kann.

Das Hauptinteresse der Geschäftsführungen ist bisher meistens die Vermeidung von Mobbing und Diskriminierung unter den Beschäftigten sowie die Öffnung des Unternehmens für neue Beschäftigtengruppen. Dabei geht es sowohl um den Aspekt der Gewinnung neuer Beschäftigter als auch um Strategien, die darauf abzielen, eine vielfältige Belegschaft an das Unternehmen zu binden. Einige Geschäftsführungen beschäftigte ebenfalls der Umgang mit Diskriminierungserfahrungen durch Kundinnen und Kunden.

Jetzt kommen die Beschäftigten ins Spiel

Um tatsächlich wirksame Prozesse in Gang zu setzen, ist es immer auch entscheidend, die Einschätzungen und Erfahrungen der Beschäftigten zu berücksichtigen. Über Beschäftigtenbefragungen, Gründung von Arbeitsgruppen zur Strategieplanung oder auch Schnuppertage durch Projektbeteiligte im Unternehmen erheben wir die Erfahrungen und Anliegen der Beschäftigten. Dabei kommt es nicht selten zu Ergebnissen, die von der Einschätzung der Geschäftsführung abweichen. In einem Fall beispielsweise dachte die Geschäftsführung an die Diskriminierung ihrer Beschäftigten durch Kundinnen und Kunden. Die Beschäftigten stellten hingegen Mobbing- und Diskriminierungserfahrungen innerhalb der Belegschaft in den Mittelpunkt.

Vom Workshops bis zum Girls' Day

Bei den konkreten Umsetzungsschritten erscheint es uns wichtig, das Thema Migration in den breiten Kontext von Vielfalt zu stellen. Unserer Erfahrung nach wäre die strikte Einengung auf das Thema Migration für viele Geschäftsführungen nicht nachzuvollziehen und ein Hinderungsgrund für eine Zusammenarbeit. Außerdem geht es uns darum, einen eindimensionalen stigmatisierenden Blick auf Migrantinnen und Migranten zu verhindern und auch andere ineinandergreifende Aspekte wie etwa Alter, Geschlecht... zu berücksichtigen. So haben wir in Unternehmen Antidiskriminierungsworkshops umgesetzt, Strategien zur Integration von

Beschäftigten mit Migrationshintergrund entwickelt und sie ebenfalls bei der Umsetzung des Girls' Day unterstützt. Hier erscheint es uns wichtig, keine Trennung vorzunehmen, die für die Unternehmen nicht nachvollziehbar ist. Ziel muss es sein, Unternehmen für das Thema Vielfalt zu sensibilisieren und sie in diesem Öffnungsprozess zu unterstützen.

Charta der Vielfalt als Chance

Eine weitere Chance, Unternehmen bei der Professionalisierung im Umgang mit Vielfalt und Diskriminierung zu unterstützen, stellt die von uns koordinierte Vernetzung jener saarländischen Unternehmen und Institutionen dar, die die Charta der Vielfalt unterzeichnet haben. Die an der Vernetzung beteiligten Unternehmen tauschen sich fachlich aus, vertiefen gemeinsam Themen und profitieren von den unterschiedlichen Strategien und Umsetzungserfahrungen der jeweils anderen.

Warum Antidiskriminierung?

Auch in den Unternehmen, die sich für einen bewussten Umgang mit und eine Öffnung für Vielfalt entscheiden, sind die Begriffe Antidiskriminierung und AGG oft nicht sehr beliebt. Zu stark ist die Angst, damit bei den Beschäftigten falsche Akzente zu setzen. Das AGG und Antidiskriminierungsansätze verpflichten eben nicht nur dazu, sich mit den Diskriminierungen auf der horizontalen Ebene, also unter den Beschäftigten, auseinanderzusetzen. Nein, auch die vertikale Ebene spielt eine Rolle. Und da wird es dann ein bisschen heikler. Das AGG wird immer noch eher als lästiges Übel betrachtet, das man irgendwie berücksichtigen muss. Es steht die Befürchtung im Vordergrund, dass Beschäftigte, die sich ihrer Rechte, sich gegen Diskriminierungen zu wehren, bewusst sind, dies auch tun und zwar mit Stoßrichtung Führungsebene.

Unsere Erfahrungen bestätigen dies nicht. Im Rahmen des Projekts MidA haben wir bisher mit ganz unterschiedlichen KMU kooperiert, vom Bäcker bis zum Werbemittelunternehmen. Diese Unternehmen unterscheiden sich hinsichtlich der Größe, der Branche, der Struktur. Gemeinsam war ihnen bisher, dass die Beschäftigten Diskriminierungen durch die Führungsebene selten thematisierten. Im Vordergrund standen der Umgang im Team und Diskriminierungen durch Kundinnen und Kunden. Die Beschäftigten begriffen den bewussteren Umgang mit Vielfalt und Diskriminierungen als Stärkung, um gemeinsam Vereinbarungen für den Umgang miteinander und mit Diskriminierungen durch Externe zu finden.

Wir stoßen also eher Prozesse an, in denen sich die verschiedenen Ebenen getrennt, aber auch miteinander darüber Gedanken machen, wie sie ihr Unternehmen oder ihr Arbeitsfeld so gestalten können, dass es

möglichst offen für Vielfalt ist. Es soll durch Anerkennung und Respekt geprägt sein sowie eine gute Vereinbarkeit der privaten Lebensumstände mit der Arbeit erlauben.

Fazit

Will man also Menschen mit Migrationshintergrund erfolgreich und dauerhaft in den Arbeitsmarkt integrieren, muss es auch darum gehen, dies auf der Basis von Anerkennung und Gleichwertigkeit zu tun. Und meistens wird schnell klar: Das tut nicht weh und schadet niemandem. In letzter Konsequenz nützt es allen!

Webseite des IQ Teilprojekts Migrations- und differenzsensibler Arbeitsmarkt (MidA): <http://fad-saar.de/projekte/mida/>



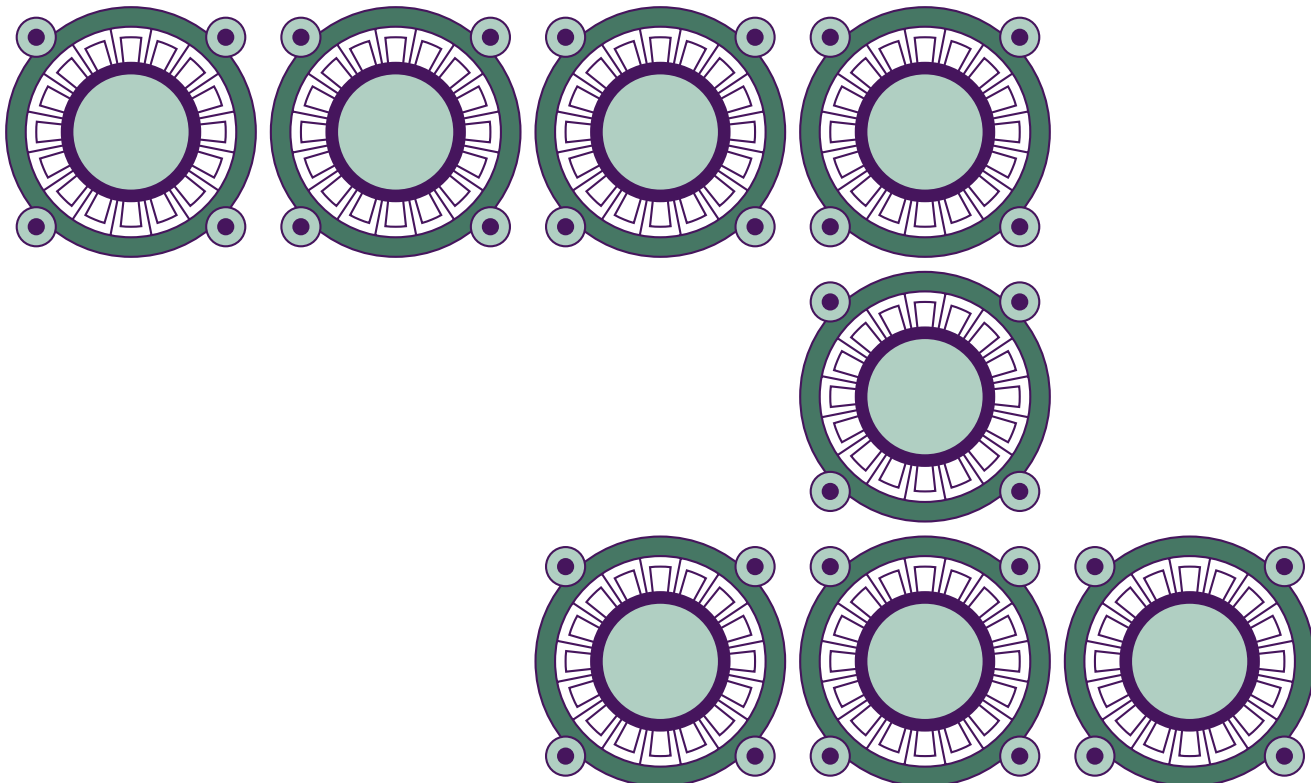
Karin Meißner

Von der interkulturellen und antirassistischen Pädagogik entwickelte Karin Meißner ihr Profil hin zur zielgruppenübergreifenden Antidiskriminierung. Sie leitet die Fachstelle Antidiskriminierung & Diversity Saar (Forschungs- und Transferstelle Gesellschaftliche Integration und Migration/htw Saar). Auch im Projekt „Migrations- und differenzsensibler Arbeitsmarkt“ im IQ Landesnetzwerk Saarland setzt sie sich dafür ein, gesellschaftliche Haltungen und Strukturen differenzsensibel und diskriminierungsfrei zu gestalten.



Nils Bortloff

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Fachstelle Antidiskriminierung & Diversity Saar (Forschungs- und Transferstelle Gesellschaftliche Integration und Migration/htw Saar) und im Projekt „Migrations- und differenzsensibler Arbeitsmarkt“ im IQ Landesnetzwerk Saarland.



Kiana Ghaffarizad, Sewita Mebrahtu

2.2.5 Diskriminierung in der Arbeitswelt – (k)ein Nischenthema?!

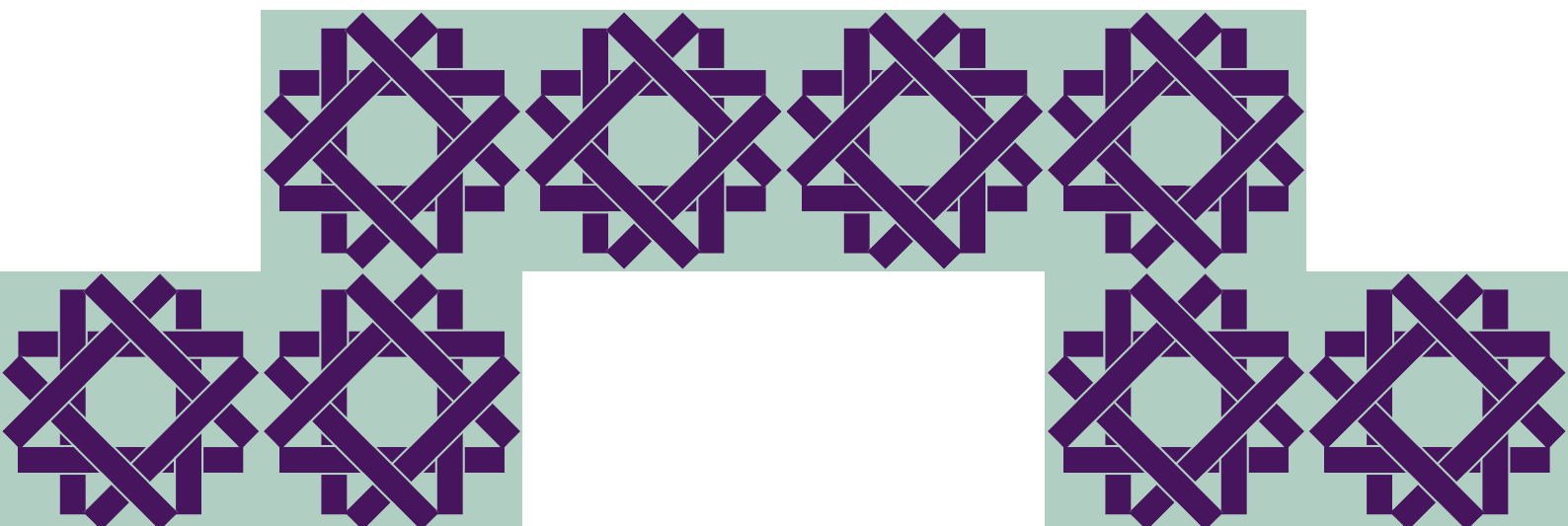
Beratung, Empowerment und Öffentlichkeitsarbeit sind Arbeitsschwerpunkte des IQ Teilprojekts ADA in Bremen, das sich für Antidiskriminierung in der Arbeitswelt einsetzt. Die Autorinnen gehen in diesem Beitrag auch auf die Rolle von innerbetrieblichen Beschwerdestellen nach § 13 AGG ein – über die jedoch bisher die wenigsten Betriebe verfügen.

In einer repräsentativen Befragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Jahr 2015 gaben 31,4 Prozent der Menschen in Deutschland an, in den vergangenen zwei Jahren Benachteiligungen erlitten zu haben. Dabei ist auffällig, dass Diskriminierung zwar in allen Lebensbereichen vorkommt, besonders häufig jedoch beim Zugang zu Beschäftigung beziehungsweise am Arbeitsplatz selbst. Entsprechend berichteten 48,9 Prozent der Betroffenen von Benachteiligungen in diesem Bereich (s. auch Beitrag Lüders et al. in diesem Dossier).

Als im Bremer Gewerkschaftshaus angesiedelte Antidiskriminierungsstelle ADA/Antidiskriminierung in der Arbeitswelt können wir durch unsere langjährige Beratungserfahrung das Ergebnis dieser Umfrage nur bestätigen. Denn: Gerade im Arbeitsalltag, in dem viele Menschen einen Großteil ihrer Zeit verbringen und

in dem unterschiedliche Personen aufeinandertreffen, in dem Wettbewerb, Konkurrenz und leistungsorientiertes Arbeiten oft eine wichtige Rolle spielen, kann es allzu schnell zu unbedachten Äußerungen kommen, können

aufgeladene Situationen entstehen oder Personen bewusst schikaniert werden. Räumliche Enge und Leistungsdruck: da ist Ärger vorprogrammiert. Es überrascht also nicht, dass im Arbeitsumfeld das höchste Diskriminierungsrisiko besteht. Im Grunde bilden Betriebsangehörige die Unterschiedlichkeit der Gesellschaft ab, Kolleginnen und Kollegen bringen je unterschiedliche politische, soziale und gesellschaftliche Sichtweisen in die Arbeitsbeziehungen ein. Dementsprechend sind sie verschieden für Diskriminierung sensibilisiert und verschieden von Diskriminierung betroffen. Studien gehen davon aus, dass der deutschen Wirtschaft jährlich 30 Milliarden Euro durch ungelöste Konflikte verloren gehen, wozu auch Diskriminierung, sexuelle Belästigung und jene Formen von Mobbing gehören, die sich mit Diskriminierung überschneiden.¹⁾



Daher unterstreicht das Ergebnis der oben genannten Befragung um ein weiteres Mal sowohl die Notwendigkeit von Antidiskriminierungsberatung und Öffentlichkeitsarbeit zum Themenkomplex Diskriminierung in der Arbeitswelt als auch von Maßnahmen wie der Etablierung eines Diversity Management und der Einrichtung von innbetrieblichen Beschwerdestellen. Diese können erste Schritte sein, um langfristig die Rechte von Betroffenen zu sichern und dafür zu sensibilisieren, dass Diskriminierung ein gesellschaftliches Phänomen ist, welches vor den Toren der Arbeitswelt nicht Halt macht.

Diskriminierung isoliert – Beratung in der Antidiskriminierungsarbeit

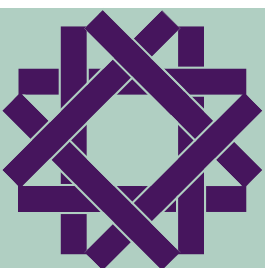
Die Beratung ist eine fundamentale Säule unserer Antidiskriminierungsarbeit. Menschen, die Erfahrungen mit Benachteiligung und Mobbing, mit Abwertungen und Ausgrenzungen machen, fühlen sich häufig ohnmächtig den Umständen ausgeliefert. Resignation und Scham halten Betroffene häufig davon ab, sich Unterstützung zu holen, um die verletzte Situation bewältigbar zu machen. Insofern ist das Aufsuchen einer Beratungsstelle ein wichtiger Schritt, um die eigene Handlungsfähigkeit (wieder-) zu erlangen.

Innerhalb der Beratung können Ratsuchende ihre Gedanken sortieren und gemeinsam mit den Beratern die Handlungsmöglichkeiten erarbeiten. Diese reichen von Mediationsgesprächen zwischen Betroffene-

Die ratsuchende Person agiert als Multiplikatorin für eine Kultur der Antidiskriminierung und damit auch für ein wertschätzendes und angenehmes Arbeitsklima

nen und Arbeitgeber²⁾ bis hin zu Öffentlichkeitsarbeit. Unsere Beratung orientiert sich eng an den Bedürfnissen der Ratsuchenden und gestaltet sich dadurch von Fall zu Fall anders. Zugleich folgen wir in der Beratungsarbeit klaren Qualitätsstandards, wie sie unter anderem der Antidiskriminierungsverband Deutschland oder auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes entwickelt haben.

Des Weiteren basiert unsere Beratungsarbeit bei ADA auf den Prinzipien des Empowerments (s. auch Beitrag Rotter/Gonzalez Romero in diesem Dossier). Der Empowerment-Gedanke ist eng verknüpft mit der Geschichte der sozialen Bewegungen, insbesondere jedoch mit den *black feminist* und *civil rights movements* während der 1960er und 1970er Jahre in den USA.³⁾ Daran angelehnt verstehen wir Empowerment als einen Prozess der Selbst-Stärkung bei gleichzeitiger Reflexion sozialer Ungleichheitsverhältnisse, die sich am Arbeitsplatz fortschreiben. So zielt unsere Beratungsarbeit darauf ab, den durch die Diskriminierungserfahrungen entwickelten defizitären Blick auf die eigene Person aufzubrechen, indem der Fokus auf die eigenen Stärken und Kompetenzen gelenkt wird. Durch die Unterstützung und gemeinsame Reflexionsarbeit entwickelt die ratsuchende Person individuelle Handlungsstrategien, die sie (wieder) befähigen, ihr unmittelbares Lebensumfeld selbstwirksam zu verändern. Beratungsarbeit kann zwar strukturelle Ungleichheitsverhältnisse, die diskriminierende Handlung erst möglich machen, nicht grundsätzlich aufheben. Sie kann jedoch durch die Erarbeitung und Sichtbarmachung eigener Ressourcen zu einer individuellen Persönlich-



keitsstärkung beitragen, sodass die Ratsuchenden sich verletzenden Situationen nicht mehr ohnmächtig ausgeliefert fühlen. Eine wichtige Rolle spielt dabei auch die Unterstützung durch Verbündete. Dies können Kolleginnen und Kollegen sein, der Betriebs- und Personalrat oder mitunter auch der Arbeitgeber selbst. Die Solidarisierung innerhalb eines Betriebes ist zugleich ein wichtiger Beitrag zur nachhaltigen Sensibilisierung des Betriebes für das Thema Diskriminierung. Die ratsuchende Person agiert so immer zugleich als Multiplikatorin für eine Kultur der Antidiskriminierung und damit auch für ein wertschätzendes und angenehmes Arbeitsklima, in dem die Diversität aller Angestellten uneingeschränkte Anerkennung erfahren kann.

Antidiskriminierungsarbeit am Beispiel „Beschwerdestellen in Betrieben“

Obwohl § 13 AGG die Einrichtung innerbetrieblicher Beschwerdestellen vorschreibt, verfügen nur die wenigsten Betriebe über eine solche Anlaufstelle. Ein Grund dafür ist, dass diese gesetzliche Vorschrift, die seit 2006 für sämtliche Betriebe gilt, nicht nur den

um weiteren diskriminierenden Handlungsweisen im Betrieb nachhaltig entgegenzuwirken. Wenn beispielsweise Herr M. seinen Kollegen Herrn S. regelmäßig bei Besprechungen ausschließt, weil er nicht weiß, wie er mit Herrn S. Gehörlosigkeit umgehen soll, dann ist das Diskriminierung. Diskriminierung benötigt nach dem AGG keinen Vorsatz. Im Fokus steht die diskriminierende Wirkung, nicht die Intention der diskriminierenden Person. Herr S. wird aus Arbeitsprozessen herausgehalten, wodurch ihm notwendige Informationen für seine Arbeit entgehen können (das Beispiel funktioniert auch bei Personen, die nicht fließend Deutsch sprechen). Der Arbeitgeber sollte eine geeignete Maßnahme ergreifen, die Herrn S. die Teilhabe an Arbeitsprozessen (wieder) gewährleistet. Um diskriminierenden Praktiken (auch zukünftig) vorzubeugen, könnte der Arbeitgeber zusätzlich Sensibilisierungsschulungen für die Mitarbeitende im Umgang mit Diversität und (zugeschriebenen) Unterschieden anordnen.

Die zu ergreifenden Maßnahmen sind fallabhängig und sollten stets die individuelle Diskriminierungserfahrung der Betroffenen berücksichtigen. So sucht eine

Mitarbeiterin die Beschwerdestelle auf, weil sie regelmäßig von ihrem direkten Vorgesetzten gefragt wird, ob sie mit ihm in die Sauna gehen möchte. In diesem Fall nutzt der Vorgesetzte seine höhergestellte Position in der Betriebshierarchie und damit das Machtgefälle aus, um sich einer Frau gegenüber sexuell anzüglich zu verhalten. Eine geeignete Maßnahme könnte die Ermahnung/Abmahnung des Vorgesetzten darstellen.

Denkbar wäre auch die Versetzung des Vorgesetzten in eine andere Abteilung. Dies sind nur zwei von vielen Maßnahmen, die exemplarisch verdeutlichen, welche Handlungsmöglichkeiten dem Arbeitgeber aufgrund seines Direktionsrechts zur Verfügung stehen.

Zusammenfassend geht es bei der Einrichtung einer Anlaufstelle im Betrieb in erster Linie also nicht darum, eine Strafe zu „verhängen“, sondern um das Sichtbarmachen von Diskriminierungsverhältnissen, damit das Arbeitsklima für alle Mitarbeitenden angenehm bleibt. Das AGG bietet hierfür die juristische Handhabe, da es Betroffenen ein (Beschwerde-) Recht auf Nichtdiskriminierung zuspricht. Zugleich ist es – neben der Prüfung, ob eine Diskriminierung vorliegt – empfehlenswert, auch fallabhängig die konkreten Beweggründe von Diskriminierung in Erfahrung zu bringen. Denn dadurch können geeignete Maßnahmen entwickelt werden. Auf

Es geht um das Sichtbarmachen von Diskriminierungsverhältnissen, damit das Arbeitsklima für alle Mitarbeitenden angenehm bleibt

meisten Arbeitgebern bis heute unbekannt ist, sondern auch der Mehrheit der betrieblichen Interessenvertretungen.

Die innerbetriebliche Beschwerdestelle: Wer sich innerhalb seines Betriebes aus rassistischen Gründen oder wegen der „ethnischen“ Herkunft, des Geschlechts, des Alters, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder der sexuellen Identität benachteiligt fühlt oder (sexuell) belästigt wird, sollte sich an eine innerbetriebliche Beschwerdestelle wenden können. Diese Anlaufstelle prüft, ob objektiv betrachtet eine Diskriminierung stattgefunden hat.⁴⁾ Sobald dies geschehen ist, wird der betroffenen Person das Ergebnis mitgeteilt. Ergibt die Prüfung, dass eine Diskriminierung vorliegt, hat der Arbeitgeber zu entscheiden, welche Maßnahmen geeignet sind, um die betroffene Person stärkend zu unterstützen und

längere Sicht bedeutet dies die Etablierung einer innerbetrieblichen Antidiskriminierungskultur, das heißt einer Kultur des Respekts, der Wertschätzung von gesellschaftlicher Vielfalt und der Anerkennung der Diversität unter den Kolleginnen und Kollegen, die die Wahrscheinlichkeit ungleich kleiner macht, dass es überhaupt zu Diskriminierung, sexueller Belästigung oder Mobbing kommt.

Diskriminierung? Betrifft mich nicht! – Zur Relevanz von Öffentlichkeitsarbeit

Diskriminierung ist ein Thema, das „der Mehrheit der Deutschen nicht wirklich unter den Nägeln“ brennt – so formulierte es das Sinus Sociovision Institut 2008 nach einer Studie zu Alltagsdiskriminierung in Deutschland. Dementsprechend wird auch die Antidiskriminierungsarbeit gerne als überflüssig erachtet. Demgegenüber steht die Tatsache, dass ein signifikanter Teil der Gesellschaft regelmäßig Diskriminierungserfahrungen macht. Diese Diskrepanz verdeutlicht die dringende Notwendigkeit eines öffentlichkeitswirksamen Auftretens im Rahmen der Antidiskriminierungsarbeit. Angesichts des derzeitigen Erstarken rechts-populistischer und rechter Tendenzen in der Bundesrepublik, das einhergeht mit dem Erstarken eines antimuslimischen Rassismus, wird und muss die Öffentlichkeitsarbeit zur Abwehr von Ausgrenzung und Diskriminierung in den kommenden Jahren weiter an Relevanz gewinnen. Mit regelmäßigen Publikationen, Fortbildungsangeboten, Veranstaltungen und Fachtagen tragen wir bei ADA zu einer gesamtgesellschaftlichen Sensibilisierung für die Themen strukturelle Machtverhältnisse und Diskriminierung bei. Unsere Öffentlichkeitsarbeit beleuchtet einerseits aktuelle gesellschaftspolitische Ereignisse, andererseits hat sie die langfristige Aufhebung von gesellschaftlicher Ungleichheit und dadurch entstehender einhergehender Ungleichbehandlung im Blick. Denn die gesellschaftliche Realität zeigt: Diskriminierung ist kein Nischenthema. Diskriminierung betrifft uns alle ungeachtet dessen, ob wir selbst Diskriminierungserfahrungen machen oder nicht.

Webseite des IQ Teilprojekts Antidiskriminierung in der Arbeitswelt (ADA): www.ada-bremen.de

Anmerkungen

- 1) Zum Weiterlesen siehe u.a.: **Meschkat, Bärbel 2002:** Der Mobbing Report. Eine Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund/Berlin.
- 2) In diesem Beitrag ist mit dem Begriff „Arbeitgeber“ der (arbeitgebende) Betrieb und nicht eine konkrete Person gemeint.
- 3) Zum Weiterlesen siehe u.a.: **Hill Collins, Patricia 2000:** Black Feminist Thought. Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment. New York/London.
- 4) Weitere Infos zur Prüfung einer Beschwerde und Einrichtung einer Beschwerdestelle unter: www.ada-bremen.de



Kiana Ghaffarizad

(Kulturwissenschaftlerin) ist im Projekt ADA für Beratung, Öffentlichkeitsarbeit, Vernetzung und die Projektkoordination zuständig.



Sewita Mebrahtu

(Juristin) ist bei ADA für Öffentlichkeitsarbeit, Schulungen, Innerbetriebliche Beschwerdestellen und für die Koordinierung des Bremer Netzwerks gegen Diskriminierung zuständig.

2.3 Gut. Aber gut genug? Kritische Perspektiven auf das AGG

In ihren Auseinandersetzungen mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz nehmen die Autorinnen der folgenden Beiträge kritische Positionen ein, indem sie unter anderem auf Schutzlücken und zu kurze Fristen hinweisen, Rechtfertigungen für Ungleichbehandlungen hinterfragen und im AGG verwendete Begriffe beanstanden. Die von ihnen vorgebrachten Punkte decken sich in vieler Hinsicht mit den zentralen Ergebnissen einer Evaluation (2016) des AGG durch ein unabhängiges Expertengremium (s. auch Klose in diesem Dossier). So unterschiedlich die Themen und Gegenstände der hier ausgeführten Kritik auch sein mögen, so münden sie doch in eine Übereinstimmung: Es gibt Reform-Bedarf.

Eva Maria Andrades

2.3.1 Zehn Jahre Erfahrungen mit dem AGG in der unabhängigen Antidiskriminierungsberatung.

Mit Recht gegen Diskriminierung?!

Antidiskriminierungs-Beratungsstellen, -Netzwerke und -Verbände treten entschieden für die Interessen von Personen ein, die von Diskriminierung betroffen sind. Sie beraten und unterstützen vor Gericht, leisten Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit. Damit tragen sie wesentlich zur Etablierung einer Antidiskriminierungskultur in Deutschland bei.

Das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin (ADNB) wurde bereits vor Einführung des AGG gegründet. Auf der Grundlage der Erfahrungen aus der Beratungspraxis wägt Eva Maria Andrades, Projektleiterin beim ADNB, ab, ob und wie das AGG von Diskriminierung Betroffenen tatsächlich nutzt und aus welchen Gründen dies oftmals nicht der Fall ist.

Recht ist immer nur so gut, wie es Wirkung entfaltet. Wie und welche Wirkung aber entfaltet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das nun seit zehn Jahren besteht? Diese Frage ist sicher nicht einfach zu beantworten, denn was ist unter „Wirkung“ zu verstehen und wie kann diese gemessen werden? Was kann Recht prinzipiell erreichen und was nicht?

Aus der Betroffenenperspektive zeigt das AGG Wirkung, wenn es diskriminierte Personen ermächtigt, ihr Recht auf Gleichbehandlung durchzusetzen. Für eine Person, die potenziell Diskriminierung erfahren kann, wirkt das Gesetz aber auch dann, wenn es Diskriminierung verhindert und sie so in ihrer individuellen Situation schützt. Auf gesellschaftlicher Ebene stellt sich die Frage, ob das AGG auch unmittelbar oder mittelbar bewirken kann, dass eine Antidiskri-

minierungskultur entsteht – im Sinne von Bewusstsein über diskriminierende Machtverhältnisse sowie strukturelle Barrieren und deren Abbau.

Vor dem Hintergrund dieser Fragen können die Erfahrungen aus der Antidiskriminierungsberatung einen wichtigen Einblick geben, ob und wie das AGG von Diskriminierung Betroffenen tatsächlich nutzt und aus welchen Grün-

den dies oftmals nicht der Fall ist.

Das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg (ADNB des TBB) wurde 2003 gegründet, somit drei Jahre bevor das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in Kraft getreten ist. Ziel des Projektes war und ist es, Menschen, die rassistische Diskriminierung erfahren, durch Beratung, Bildungs-, Öffentlichkeits- und Vernetzungsarbeit in ihrem Prozess der Selbstermächtigung (Empowerment) zu unterstützen und sich für ihre Gleichbehandlung auf allen Ebenen einzusetzen. Über die Jahre ist die Zahl der Ratsuchenden stetig gewachsen. 2015 dokumentierte das ADNB 250 Diskriminierungsmeldungen aus ganz unterschiedlichen Lebensbereichen: Arbeit, Bildung, Behörden sowie Güter und Dienstleistungen.

Seit Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 2006 ist das ADNB ein Antidiskriminierungsverband im Sinne des Gesetzes und dadurch befugt, entsprechende Rechtsberatung anzubieten und als Beistand in Gerichtsverfahren Betroffene zu unterstützen. Seitdem berät und unterstützt das Projekt Ratsuchende zu der Frage, ob und inwiefern die erlebte Diskriminierung auch eine Diskriminierung im Sinne des AGG darstellt und wie eine Rechtsdurchsetzung aussehen könnte.

Ohne Frage ist das AGG ein Fortschritt für die Betroffenen. Allein die Existenz des AGG hat Auswirkungen auf die Position und die Handlungsoptionen sowohl der Betroffenen als auch der Beratungsstellen. In der Beratungspraxis weisen wir Arbeitgebende auf ihre Pflichten nach dem AGG hin und benennen Ansprüche von Betroffenen, wodurch deren Verhandlungsposition gestärkt wird.

Mit dem AGG wurde auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gegründet (s. Beitrag Lüders et al. in diesem Dossier). Diese hat durch zahlreiche Studien das Thema Diskriminierung in Deutschland immer wieder beleuchtet, Wissen erarbeitet und zur Verfügung gestellt. Insgesamt hat die Einführung des AGG die Diskussion um Diskriminierung und ihre Auswirkungen verstärkt und gesellschaftliche Debatten entfacht. Antidiskriminierungsrecht ist nicht statisch, es unterliegt gesellschaftlichen Entwicklungen und braucht Diskussion.

Im Beratungsverlauf stellt sich neben rechtlichen Fragen auch die Frage nach dem Sinn, den Chancen und Risiken einer Klage. Die Erfahrungen aus den letzten zehn Jahren AGG-Beratung in der Praxis zeigen, dass für Betroffene zahlreiche Barrieren bestehen, vor Gericht zu gehen. Dies ist mittlerweile bekannt und zeigt sich auch in der Rechtsprechung. Allgemein gab es weniger AGG-Klagen, als bei Einführung des Gesetzes erwartet wurde. Besonders auffällig ist dabei, dass in den wenigsten Prozessen über rassistische Diskriminierung verhandelt wird.

Einfordern von Recht setzt Wissen um Recht voraus

Noch immer wissen viele Menschen nicht, dass es ein Gesetz gibt, das beispielsweise gegen Diskriminierung durch Arbeitgebende schützt. Auch nach zehn Jahren AGG gibt es erstaunlich wenig Wissen über Rechte auf Seiten der Betroffenen und Pflichten zum Diskriminierungsschutz auf Seiten der Arbeitgebenden. Oder aber das Wissen ist sehr diffus und beschränkt sich darauf, dass „man nicht diskriminieren darf“. Was aber ist eine Diskriminierung rechtlich gesehen? Wie kann ich diese nachweisen? An wen kann ich mich im Betrieb und außerhalb wenden? Welche Fristen gibt es?

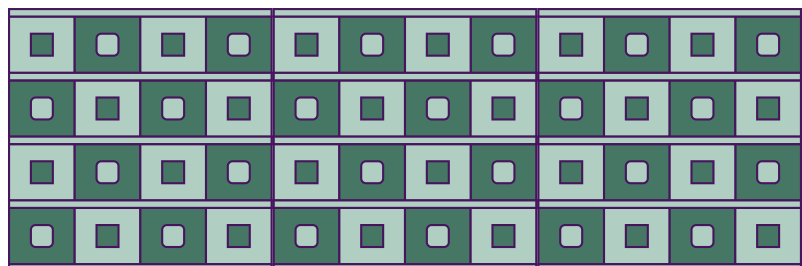
Voraussetzung dafür, dass ich meine Rechte wahrnehmen kann – egal ob ich im Konflikt auf sie verweisen

oder aber ob ich sie letztlich vor Gericht durchsetzen möchte –, ist immer das Wissen darüber. Das Recht im Rücken ändert meine Position im Konflikt um Diskriminierung schlagartig. Es geht dann nicht um Bittstellung, sondern um mein Recht auf Gleichbehandlung. Was bedeutet das konkret für das AGG? Das AGG verpflichtet Arbeitgebende, das Gesetz bekannt zu machen, geeignete Maßnahmen gegen Diskriminierung zu ergreifen und Beschwerdestellen einzurichten. Aus der Beratung wissen wir aber, dass nur die wenigsten Arbeitgebenden Beschwerdestellen eingerichtet, geschweige denn ein Beschwerdeverfahren entwickelt haben (s. auch Beitrag Ghaffarizad/Mebrahtu in diesem Dossier). Da die Einrichtung einer solchen Stelle weder überprüft wird noch behördliche Sanktionen bei Nichteinrichtung erfolgen – anders als zum Beispiel im Fall von Datenschutz im Betrieb –, wird es den Arbeitgebenden leicht gemacht, sich über diese Pflicht hinwegzusetzen.

Information und Aufklärung über Diskriminierungsschutz sind aber nicht nur durch Arbeitgebende für den Bereich Beschäftigung zu gewährleisten, sondern müssen auch und insbesondere Aufgabe von Politik und Verwaltung sein. Wie werde ich beispielsweise als Konsumentin über mein Recht auf Nichtdiskriminierung informiert? An wen wende ich mich, wenn eine Bank mich als Girokunden ablehnt, weil ich kein Deutsch spreche? Wissen ist Macht, Wissen über die eigenen Rechte und über Unterstützungsmöglichkeiten ist der erste Schritt zur Einforderung von Gleichbehandlung.

Wer kann mich beraten und unterstützen?

Neben der Frage des Wissens über die eigenen Rechte stellt sich auch die Frage der Zugänglichkeit von Recht. Unabhängige und qualifizierte Beratungsstellen, so wie sie im Dachverband Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) organisiert sind, ermöglichen einen unkomplizierten und kostenlosen Zugang zum



Recht und sind daher unabdingbar, um zu gewährleisten, dass das AGG für Betroffene tatsächlich Anwendung finden kann.

In der Beratung können Betroffene ihre Erfahrungen artikulieren, ohne befürchten zu müssen, dass diese bagatellisiert werden. Sie erhalten hier wichtige Informationen und Unterstützung. Aber noch immer gibt es zu wenige Beratungsstellen in Deutschland. So erreichen uns immer wieder Beratungsanfragen aus anderen Bundesländern. Zuletzt bleibt vielen nur der Gang

Allerdings ist auch das AGG selbst begrenzt: Nicht alle Bereiche, in denen diskriminiert wird, sind geschützt

zum Anwalt oder zur Anwältin, den viele schon aus Kostengründen scheuen. Aber auch die Anwaltschaft ist beim Thema Diskriminierung nicht immer sensibilisiert und die meisten haben bisher wenig oder keine Erfahrungen mit dem AGG gesammelt.

Ist das, was ich erfahren habe, auch eine Diskriminierung nach dem AGG?

Die Kenntnis des AGG und Möglichkeiten des Zugangs zu niedrigschwelliger Beratung sind also von zentraler Bedeutung. Allerdings ist auch das AGG selbst begrenzt: Nicht alle Bereiche, in denen diskriminiert wird, sind geschützt. In einer Vielzahl von Fällen melden uns Betroffene Diskriminierung durch staatliche Akteure, wie Behörden und Schulen. Diese Bereiche fallen aber nicht unter den Anwendungsbereich des AGG. Zwar untersteht jedes staatliche Handeln dem Gleichbehandlungsgebot aus Art. 3 Grundgesetz, die Durchsetzung ist aber ungleich schwieriger als beim AGG, das beispielsweise eine Beweislastleichterung vorsieht.

Im Bereich Bildung ist Deutschland aufgrund der EU-Antirassismus-Richtlinie seit Jahren verpflichtet, einen entsprechenden Diskriminierungsschutz einzuführen. Aufgrund ihrer Gesetzgebungskompetenz wären die Bundesländer eigentlich dazu in der Lage, dennoch hat sich in den letzten Jahren nichts dazu getan.

Selbst wenn in der Beratung festgestellt wird, dass die erfahrene Diskriminierung in einen der Bereiche des AGG fällt – also Arbeit und Alltagsgeschäfte – ist noch nicht geklärt, ob es sich hierbei rechtlich um eine Diskriminierung handelt. Diskriminierung liegt erst dann vor, wenn die Ungleichbehandlung auch ein „geschütz-

tes Merkmal“ betrifft und kein Rechtfertigungsgrund vorliegt. So sind beispielsweise Diskriminierungen aufgrund der sozialen Herkunft nach dem AGG nicht verboten. Lehnt mich also eine Vermieterin als Mieter ab, weil ich ALG II erhalte, ist das erlaubt. Daneben gibt es weitere Schutzlücken in Bezug auf die unterschiedlichen im AGG genannten Merkmale.

Als besonders eklatant hat sich in der Beratungspraxis die Diskriminierung von Frauen herausgestellt, die ein Kopftuch tragen. Ratsuchende berichten von Diskrimi-

nierungen in nahezu allen Lebensbereichen. Auffällig ist dabei, dass sich zum Beispiel viele Arbeitgebende – anders als bei anderen Diskriminierungen – nicht scheuen, offen zu diskriminieren, und die Frauen mit Hinweis auf das Kopftuch ablehnen. Dies stellt in aller Regel eine Diskriminierung nach dem AGG dar. Das ADNB hat bisher in drei Fällen Betroffene in einem Gerichts-

verfahren als Beistand unterstützt, die bei einer Bewerbung aufgrund ihres Kopftuches diskriminiert wurden. In zwei dieser Fälle ist es zu Verurteilungen gekommen, sodass die Arbeitgebenden den Klägerinnen eine Entschädigung zahlen mussten.

Anders sieht es bei der Einstellung in den Staatsdienst aus. Hier wurden Frauen mit Kopftuch bisher quasi legal diskriminiert, da in vielen Bundesländern das Tragen des Kopftuches beziehungsweise von religiösen Zeichen im Staatsdienst gesetzlich verboten war. Diese Diskriminierung ist seit der Grundsatzentscheidung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) vom Januar 2015 weitestgehend beendet; bis auf Berlin, Saarland und Bayern haben die Länder ihre Gesetze geändert oder aufgehoben. Zurzeit unterstützt das ADNB des TBB eine Klägerin, die gegen das Land Berlin wegen dieser Diskriminierung klagt. Die Frage hierbei ist, ob das Berliner „Neutralitätsgesetz“, das das Tragen religiöser Zeichen für Lehrkräfte verbietet, die dadurch entstehende Ungleichbehandlung nach dem AGG rechtfertigt. Das ist nur denkbar, wenn das „Neutralitätsgesetz“ verfassungsgemäß ist, was nach der neuen Entscheidung des BVerfG nicht der Fall sein dürfte (s. auch Beitrag Shooman in diesem Dossier).

Eine im AGG selbst verankerte Problematik ist das in § 9 festgelegte Kirchenprivileg. Demnach dürfen Kirchen und ihre Einrichtungen für eine Anstellung das Bekenntnis zu ihrer Religion voraussetzen. Dies führt dazu, dass eine erhebliche Zahl von Menschen in Deutschland als Beschäftigte für einen sehr großen Arbeitsmarkt ausgeschlossen werden. Darüber hinaus erfahren auch beispielsweise Homosexuelle auf Grund-

lage der „Loyalitätsrichtlinien“ der Kirchen Diskriminierungen. Aus gesellschaftspolitischer Sicht ist dies schon deshalb nicht hinnehmbar, da die Kirchen diese Einstellungs- und Beschäftigungspolitik unter anderem auch mit Steuergeldern finanzieren. Aus juristischer Sicht bestehen erhebliche Zweifel, ob diese Privilegierung der Kirchen mit europäischen Richtlinien vereinbar ist (s. auch Beitrag Gekeler in diesem Dossier).

Von der Schwierigkeit, Diskriminierung nachzuweisen

Aber selbst in den Fällen, in denen das AGG die erlebte Diskriminierung verbietet, gibt es für Betroffene noch weitere Hürden. Kann ich zum Beispiel die Diskriminierung vor Gericht auch nachweisen? In aller Regel wird Diskriminierung nicht offen ausgesprochen. Im Bereich Arbeit heißt das, dass bei der Ablehnung eines Bewerbers oder einer Bewerberin keine oder nicht die wahren Gründe genannt werden. Wie aber dann die Diskriminierung nachweisen? Wer wurde statt meiner eingestellt? Und warum? Fakt ist: Betroffene, die den Eindruck haben, sie seien aus diskriminierenden Gründen abgelehnt worden, haben keinen Anspruch auf Auskunft zu diesen Fragen. Es bleibt ein un gutes Gefühl, gerade wenn man trotz guter Qualifikationen immer wieder Ablehnungen erhält. Mittlerweile wissen wir durch Studien, dass zum Beispiel Bewerberinnen und Bewerber mit türkischen Namen sich häufiger bewerben müssen, um eine Anstellung zu finden, als jene mit herkunftsdeutschen Namen.

In anderen Fällen gibt es sehr wohl Indizien für eine Diskriminierung: bei der Stellenausschreibung, aufgrund von Bemerkungen im Bewerbungsgespräch oder die abgelehnte Bewerberin erfährt, wer eingestellt worden ist, und kann die Qualifikation vergleichen.

Was aber als Indiz für eine Diskriminierung vor Gericht ausreicht, die dann zu einer Beweislastumkehr führt, ist vorab kaum sicher zu beantworten. In der Praxis zeigt sich hier eine große Unsicherheit. Diesem Problem könnte mit einem Auskunftsrecht oder einer kompletten Umkehr der Beweislast begegnet werden.

Was möchte ich erreichen und ist der Klageweg dann richtig?

Gehen wir von einem Idealfall aus, in dem alle Voraussetzung für eine erfolgreiche Klage nach dem AGG vorliegen: Es geht um eine Ungleichbehandlung wegen eines im AGG geschützten Merkmals im Bereich Arbeit oder Alltagsgeschäfte. Diese ist nicht durch einen sachlichen Grund beziehungsweise einen anderen Grund im AGG gerechtfertigt. Es liegen ausreichende Indizi-

Wie neutral ist das Berliner Neutralitätsgesetz?

Im Nachgang einer Klage vor dem Bundesverfassungsgericht 2003 haben acht Bundesländer Gesetze erlassen, die das Tragen religiöser Symbole für Lehrkräfte einschränken. Da das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) erst später in Kraft trat, ist bis heute umstritten, ob und inwiefern diese landesrechtlichen Regelungen mit dem AGG und seinem bundesgesetzlichen Diskriminierungsverbot kollidieren. Im Gegensatz zu anderen Bundesländern, die das Christentum privilegieren, zielt Berlin mit seinem Neutralitätsgesetz theoretisch auf alle Religionen gleichermaßen ab. Aus der Diskriminierungsforschung wissen wir jedoch, dass Regeln, die für alle gelten, sich dennoch für bestimmte Gruppen benachteiligend auswirken können. Man spricht dann von mittelbarer Diskriminierung. Bei näherer Betrachtung zeigt sich nämlich, dass das säkulare Religionsverständnis, welches Religion als Privatsache begreift, der man innerhalb der eigenen vier Wände nachgeht, keineswegs „neutral“ ist. Es orientiert sich am Christentum, oder präziser dem Protestantismus, und dem dort vorherrschenden Verständnis von Religion als innerem Glauben. Für Religionen wie den Islam oder auch das Judentum, in denen eine an Handlungen ausgerichtete Religionspraxis – wie das Einhalten von Speisegeboten, das ritualisierte Gebet oder auch eine bestimmte Form der Kleidung – wesentlich ist, kann ein solches Religionsverständnis ausgrenzende Effekte haben.

Verkannt wird zudem die Strahlkraft, die das Kopftuchverbot in Teilen des öffentlichen Dienstes auch auf andere Sektoren des Arbeitsmarktes hat. Es gibt Studien, die belegen, dass das Kopftuch zu einem großen Stigma geworden ist. Viele Arbeitgebende lehnen Bewerberinnen allein aufgrund ihres Kopftuchs ab und wähen sich dabei auf der sicheren Seite. Denn wenn der Staat diese Frauen nicht einstellen will, warum sollten sie das dann tun? Hier wird deutlich, dass auch das Argument, wonach es Frauen gibt, die zum Kopftuchtragen gezwungen werden, bei näherem Hinsehen als Begründung für Kopftuchverbote nicht standhält: Denn welcher Frau wäre ernsthaft damit geholfen, wenn zu ihrer Unterdrückung durch den Ehemann oder Vater auch noch ein Berufsverbot und damit die totale finanzielle Abhängigkeit hinzukommt? Ganz gleich, ob dies für Außenstehende nachvollziehbar ist oder nicht, gibt es viele Frauen, die aus den unterschiedlichsten Gründen ein Kopftuch tragen wollen und sich dazu auf das Menschenrecht der Religionsfreiheit berufen. Sie erleben es als gewaltvoll und demütigend, wenn man sie dazu zwingt, es abzulegen. Ihnen vorurteilsfrei zu begegnen, sie als Individuen ernst zu nehmen und nicht durch die Brille stereotyper Zuschreibungen zu betrachten, ist daher weniger eine Positionierung für das Kopftuch als vielmehr eine Entscheidung gegen Diskriminierung. Ein Kopftuchverbot auszusprechen emanzipiert keine Frau. Genau wie man aus feministischer Sicht gegen Zwangsverschleierung sein muss, muss man auch gegen Zwangsentflechtung sein.

Es gibt in dieser Debatte einen weiteren bedenkenswerten Aspekt: Es sind nur dort die Gesetze erlassen worden, wo auch zu erwarten war, dass kopftuchtragende Frauen in den öffentlichen Dienst aufgenommen werden wollen, wie eben in Berlin. Die Gesetze kommen zu Zeiten und an Orten, wo eine soziale Mobilität eingesetzt hat. Wo Frauen, die Kopftuch tragen, sichtbar werden in der Gesellschaft und als Akademikerinnen aufsteigen. Das sollte nachdenklich stimmen. Es stört sich keiner an dem Kopftuch der Putzfrau. Da interessiert es auch nicht, ob sie unterdrückt ist oder nicht. Das Argument wird erst in dem Moment bemüht, wo eine soziale Mobilität nach oben stattfindet. Da zeigt sich eine Abwehrhaltung gegenüber Diversität, gegenüber dem Anerkennen und Aushalten von Anderssein und auch dem sozialen Aufstieg einer Minderheit.



Dr. Yasemin Shooman

leitet die Akademieprogramme des Jüdischen Museums Berlin und verantwortet die Programme Migration und Diversität sowie das Jüdisch-Islamische Forum der Akademie. Sie hat 2013 am Zentrum für Antisemitismusforschung der TU Berlin promoviert. Zu ihren Forschungsschwerpunkten gehören Rassismus, Islamfeindlichkeit und Medienanalyse. Ihre Dissertation „...weil ihre Kultur so ist“. *Narrative des antimuslimischen Rassismus* erschien 2014 im transcript Verlag, Bielefeld.

© Jüdisches Museum Berlin, Foto: Ernst Fessler

en für eine Diskriminierung vor, die auch nachweisbar sind. Zudem hat die betroffene Person innerhalb der Zwei-Monats-Frist die AGG-Ansprüche geltend gemacht und kann dies auch nachweisen. Aber was kann ich vor Gericht erreichen?

Im Beratungsprozess stellt sich die zentrale Frage, was das Anliegen der ratsuchenden Person ist. So wünschen sich beispielsweise Menschen, die bei der Arbeit rassistisch gemobbt werden, in erster Linie, dass dies unterlassen wird und sie in Ruhe ihre Arbeit fortsetzen können. Eine abgelehnte Bewerberin, die wegen ihres Kopftuches nicht eingestellt wird, möchte die Diskriminierung nicht hinnehmen und will entweder die Einstellung oder aber eine Entschädigung für die erlittene Diskriminierung. Häufig äußern sich Betroffene auch so, dass sie eine Veränderung, ein Verstehen der anderen Seite erreichen und damit bewirken möchten, dass diese zukünftig Diskriminierungen unterlässt.

Ratsuchende sind nicht selten enttäuscht, wenn sie in der Beratung erfahren, dass das AGG ihnen keinen Anspruch auf die Arbeitsstelle oder eine Wohnung bietet, sondern ihnen nur einen Entschädigungsanspruch zuspricht. Auch bei diskriminierenden Arbeitsbedingungen sind zwar die Arbeitgebenden bei Kenntnis darüber an sich verpflichtet, geeignete Gegenmaßnahmen zu ergreifen, aber einen Anspruch hierauf formuliert das AGG nicht. Auch hier hat die betroffene Person bei Untätigkeit des Arbeitgebenden letztlich nur einen Anspruch auf Entschädigung.

Und eben diese Ansprüche müssen nun selbständig vor Gericht erstritten werden. In aller Regel entscheiden sich betroffene Arbeitnehmende für diesen Schritt aber erst dann, wenn sie beschlossen haben, nicht weiter an der alten Arbeitsstelle zu arbeiten und außergerichtliche Lösungen gescheitert sind. Die Angst vor Nachteilen und Viktimisierung, auch wenn sie nach dem AGG verboten sind, ist groß.

Wie viel ist die Verletzung des Gleichbehandlungsgebots wert?

Ein weiterer Aspekt stellt zudem den Sinn einer Entschädigungsklage für viele Betroffene in Frage: die Höhe der Entschädigung. Diese Entscheidung liegt im Ermessen der Gerichte. Diese, so zeigt die nun zehnjährige Rechtsprechungspraxis zum AGG, sprechen in aller Regel sehr geringe Entschädigungssummen aus. So führen beispielsweise Diskriminierungen beim Zugang zu Diskotheken zu einer Entschädigung von 500–1000 Euro. Die europäischen Gleichbehandlungsrichtlinien sehen vor, dass die Sanktion gegen Diskriminierung angemessen und abschreckend sein muss. Dem wird im Allgemeinen die bisherige Rechtsprechung in Deutschland nicht gerecht.

Ein Arbeitgeber, der die Entschädigung aus der Portokasse zahlen kann, wird aber wenig Druck verspüren,

seine Einstellungspraxis zu überdenken. Betroffenen von Diskriminierung wird signalisiert, dass ihre Verletzung „nicht so schlimm“ sei. Diese Bagatellisierung der Diskriminierung durch Gerichte zeigt sich zum Teil auch in den Gerichtsprozessen selbst. Betroffenen wird ein „wirtschaftliches Interesse“ an der Klage unterstellt oder das Gericht macht Bemerkungen, die darauf hinweisen, dass es den Diskriminierungsvorwurf nicht sonderlich ernst nimmt. Damit wiederholt sich für die Betroffenen eine häufig schon gemachte Erfahrung, denn die Diskriminierung setzt sich in gewisser Weise hier fort.

Allein vor Gericht

Häufig ist die Klage der letzte Schritt, nachdem alle außergerichtlichen Möglichkeiten ausgeschöpft wurden. Denn wer geht schon gerne vor Gericht? Zudem muss ich nicht nur befürchten, dass ich die Diskriminierung nicht beweisen kann und letzten Endes auf den Kosten sitzen bleibe, sondern muss zusätzlich damit rechnen, selbst bei erfolgreichem Prozess nur eine geringe Entschädigung zu bekommen.

In der Beratung wird das Für und Wider intensiv abgewogen. Als Antidiskriminierungsverband kann das ADNB des TBB Betroffene vor Gericht als Beistand im Sinne des § 23 AGG unterstützen und auch sonst an ihrer Seite stehen, an kompetente Anwältinnen und Anwälte vermitteln und den Prozess medial begleiten. Viele Klägerinnen und Kläger melden uns zurück, dass sie diesen Weg nicht ohne die Unterstützung der Beratungsstelle gegangen wären.

Immer wieder erleben wir in der Beratungspraxis, dass Betroffene den Klageweg scheuen, auch in Fällen, in denen es aus strategischen Überlegungen heraus wichtig wäre, sie zu führen, um offene Fragen zur Auslegung des AGG vor Gericht zu bringen. Da das AGG individualrechtlich ausgestaltet ist, können nur Betroffene selbst wegen Diskriminierung klagen. Verbänden steht keine Klagebefugnis zu, wie dies beispielsweise im Behindertengleichstellungsgesetz oder im Verbraucherrecht der Fall ist.

Eine solche Verbandsklage würde nicht nur die Betroffenen entlasten. Verbände könnten dadurch auch Präzedenzfälle vor Gericht bringen, die nicht nur einen Einzelfall behandeln, sondern von allgemeinem Interesse sind und letztlich der Rechtsfortbildung und Rechtssicherheit dienen.

Zusammenfassung

Die Beratungspraxis zeigt, mit welchen Fragen und Barrieren Betroffene von Diskriminierung konfrontiert sind und was sie an der Wahrnehmung ihrer Rechte nach dem AGG hindert. Einige Barrieren für die Inanspruchnahme liegen im AGG selbst begründet: Rechtsschutzlücken, zu kurze Fristen, keine Aus-

kunftspflicht und kein Klage-recht für Verbände.

Über eine Reform des AGG hinaus bedarf es aber weiterer Maßnahmen, um den Diskriminierungsschutz zu stärken. So braucht es mehr und bessere Beratungsstrukturen zur Unterstützung von Betroffenen. Die Mitgliedsorganisationen des advd haben trotz geringer Kapazitäten einige wichtige Klagen in den letzten Jahren unterstützt.

Die Justiz muss insgesamt stärker zum Thema Diskriminierung und AGG ausgebildet und sensibilisiert werden. Die Rechtsprechung muss den Vorgaben der europäischen Gleichbehandlungsrichtlinien in Bezug auf die abschreckende Sanktionierung von Diskriminierung gerecht werden. Ebenso haben viele Arbeitgebende die Pflicht zur Einrichtung einer Beschwerdestelle noch nicht erfüllt, was ein Hinweis auch auf den Stellenwert des Themas „Diskriminierung“ im Betrieb sein dürfte. Eine Sanktionierung bei Nichterfüllung könnte dem – analog zum Datenschutz – nachhelfen. Auch die Betriebsräte, die nach dem AGG besondere Rechte haben, müssten sich stärker als bisher einbringen.

Strukturelle Diskriminierung wie beispielsweise die Tatsache, dass noch immer viele Jugendliche mit Migrationshintergrund schlechtere Abschlüsse machen und häufiger arbeitslos sind – trotz Überschuss an Lehrstellen – können selbstverständlich nicht durch individuelle Klagen nach dem AGG beseitigt werden. Strukturelle Diskriminierung braucht strukturelle Gegenmaßnahmen. Das AGG sieht positive Maßnahmen vor, die es ermöglichen, benachteiligte Gruppen besonders zu fördern. Davon muss zukünftig viel mehr Gebrauch gemacht werden, um dem Ziel einer gerechteren Gesellschaft näherzukommen.

Webseite des ADNB des TBB: www.adnb.de

Anmerkungen

- ¹⁾ Der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) ist ein Dachverband, dem unabhängige Antidiskriminierungsbüros/-stellen angehören – so auch das ADNB, das Gründungsmitglied des advd ist. Ziel des Verbandes ist es, zur Etablierung einer Antidiskriminierungskultur in Deutschland beizutragen und Qualitätsstandards für die Antidiskriminierungsberatung zu setzen, siehe: www.antidiskriminierung.org/
- ²⁾ Können Betroffene Indizien für eine Diskriminierung nachweisen, muss nach dem AGG die andere Partei beweisen, dass sie nicht diskriminiert hat.



Eva Maria Andrades

ist Juristin und seit 2008 als Beraterin, seit 2013 als Projektleiterin beim Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg (ADNB des TBB) tätig. Als Referentin und Trainerin arbeitet sie vor allem zu den Themen (Rechtliche) Antidiskriminierungsberatung und -arbeit. Seit 2012 ist sie Vorständin im Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd).

- ³⁾ Siehe dazu umfassende **Vorschläge zur Novellierung des AGG des Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung (BUG e.V.)** sowie Beitrag Klose in diesem Dossier.
- ⁴⁾ Siehe www.adnb.de/de/Aktuelles/Pressemitteilungen/
- ⁵⁾ Das **Bundesarbeitsgericht** hat dem EuGH die Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt, unter welchen Voraussetzungen die Kirchen und ihre Einrichtungen Einstellungen auch von der Konfession eines Bewerbers abhängig machen dürfen.
- ⁶⁾ Siehe dazu die Studie des **Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration 2014: Diskriminierung am Ausbildungsmarkt**. Berlin.
- ⁷⁾ Dass es auch anders geht, zeigt ein Beispiel aus der Beratungspraxis des ADNB des TBB: Mehrere Klägerinnen und Kläger hatten wegen diskriminierender Mieterhöhungen eine Vermieterin geklagt. Das Gericht sprach einer Partei 30.000 Euro Entschädigung zu, weil es bei der Bemessung der Höhe die Schwere der Verletzung (Dauer, Anzahl der Betroffenen, verletzter Lebensbereich) und den nach den europarechtlichen Vorgaben bestehenden Präventionsgedanken berücksichtigte.
- ⁸⁾ „Ohne Rechtsschutzversicherung und die Hilfe von unseren Unterstützern hätten wir uns nicht getraut zu klagen“, so das Ehepaar P., welches das ADNB in einer Klage gegen den Vermieter beraten hatte (s. Pressemitteilung des ADNB: www.adnb.de/de/Aktuelles/Pressemitteilungen/; Zugriff am 23.8.2016.
- ⁹⁾ Siehe umfassende **Vorschläge zur Novellierung des AGG des Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung (BUG e.V.)** sowie Beitrag Klose in diesem Dossier.

Corinna Gekeler

2.3.2 Kirchliches Arbeitsrecht verstößt gegen UN-Antirassismuskonvention

§ 9 AGG diskriminiert Konfessionslose und Andersgläubige

§ 9 AGG regelt, wann unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung zulässig ist. Diese sogenannte „Kirchenklausel“ im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geht auf einen Aushandlungsprozess mit der katholischen und evangelischen Kirche zurück. Sie gewährt den Kirchen sowie ihren Wohlfahrtsverbänden ein Selbstbestimmungsrecht, nach dem sie ihre Dienstverhältnisse regeln können.

Corinna Gekeler, Verfasserin eines Hintergrundpapiers zum Parallelbericht an den UN-Antirassismus-Ausschuss weist auf die diskriminierenden Effekte des § 9 AGG hin, die auch vom UN-Antirassismus-Ausschuss deutlich kritisiert wurden.

Christliche Arbeitgeber stellen nur Kirchenmitglieder ein beziehungsweise behandeln Konfessionslose und Andersgläubige¹⁾ als Beschäftigte zweiter Klasse. Diese strukturelle Ausgrenzung und Benachteiligung nicht-christlicher Beschäftigter durch kirchliche Einrichtungen in Deutschland wurde vom Antirassismus-Ausschuss der Vereinten Nationen (UN) kritisiert.

Das Problem ist struktureller Art, denn das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) lässt eine Schutzlücke offen. Konkret geht es um die viel zu kirchenfreundliche Umsetzung der EU-Richtlinie zum Diskriminierungsschutz in § 9 AGG. Diese sogenannte Kirchenklausel erlaubt katholischen und evangelischen Trägern die unterschiedliche Behandlung von Kirchenmitgliedern und anderen Bewerberinnen und Bewerbern genauso wie sie katholischen Arbeitgebern das dienstrechtliche Sanktionieren von Lebensweisen ermöglicht, die im (vermeintlichen) Widerspruch zur katholischen Morallehre stehen.

Die Ungleichbehandlung betrifft Homosexuelle und Wiederverheiratete in katholischen Einrichtungen sowie Konfessionslose und Andersgläubige in evangelischen und katholischen Häusern gleichermaßen. Als Stellensuchende und Erwerbstätige, ja sogar als Auszubildende sind diese Personenkreise von weiten Teilen des Arbeitsmarkts im Gesundheits- und Sozialwesen ausgeschlossen, denn alleine schon Diakonie und Caritas sind mit zusammen über 1,3 Millionen Beschäftigten der zweitgrößte Arbeitgeber Deutschlands.

ICERD: § 9 AGG ist mittelbar rassistisch diskriminierend

Von der Diskriminierung Andersgläubiger sind disproportional viele Personen betroffen, die aus der Türkei,

arabischen und islamisch geprägten Ländern stammen. Es geht also um Personengruppen, die unter den Schutz der UN-Konvention zur „Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung“ (ICERD) fallen. Laut dieses Übereinkommens bezeichnet der Ausdruck Rassendiskriminierung

„(...) jede auf der Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung, dem

nationalen Ursprung oder dem Volkstum beruhende Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass dadurch ein gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt wird“

(Art. 1, Abs. 1 ICERD).

§ 9 AGG verstößt also gegen das Antirassismus-Abkommen der Vereinten Nationen und seine Verpflichtung, gegen Rassismus und rassistische Auswirkungen vorzugehen, weil Stellensuchende und Beschäftigte bei Diakonie und Caritas indirekt wegen ihrer Herkunft – im Sinne Art. 1, Abs. 1 ICERD – diskriminiert werden. Es handelt sich dabei um eine mittelbare rassistische Diskriminierung, denn Grundlage der Diskriminierung ist die statistisch häufig nicht-christliche Religionszugehörigkeit (beziehungsweise die Zuschreibung derselben) von Gruppen bestimmter Herkunft.

Diese Kernaussage eines sogenannten Hintergrundpapiers mit dem Titel Diskriminierende Effekte der kirchlichen Einstellungspolitik (Gekeler 2015) floss zunächst in einen Parallelbericht von Nichtregierungsorganisationen zur UN-Konvention ein (Diakonie Deutschland 2015: 41ff.). Der Parallelbericht wurde im Mai 2015 vom UN-Antirassismus-Ausschuss in Genf erörtert. In seinem offiziellen Abschlussbericht zur Situation in Deutschland geht dieses UN-Gremium konkret auf das Problem mit § 9 AGG ein:

„Der Ausschuss nimmt zwar die Erklärungen der Delegation bezüglich des Selbstbestimmungsrechts der kirchlichen Einrichtungen gemäß den Sondervorschriften nach § 9 Absatz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zur Kenntnis, ist jedoch darüber besorgt, dass einige Bestandteile der Ausnahmeregelung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz Muslimas und Muslime und andere Gruppen beim Zugang zu Beschäftigung indirekt diskriminieren könnten (Art. 2, 5 und 6).

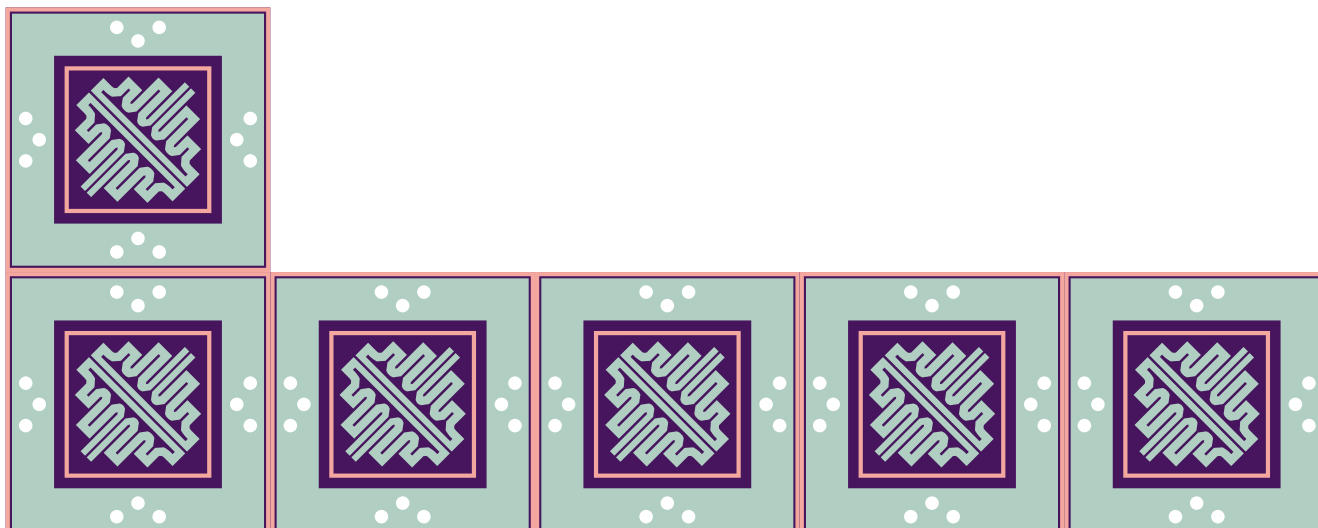
Der Ausschuss empfiehlt dem Vertragsstaat eine Aufhebung oder Änderung des § 9 Absatz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes in Betracht zu ziehen, um seine Verpflichtungen aus dem Übereinkommen zu erfüllen und die Ausnahmeregelung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz auf unmittelbar konfessionelle Einrichtungen zu begrenzen“

(Vereinte Nationen 2015: 14).

§ 9 AGG vor dem Hintergrund der europäischen Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie (2000/78/EG)

Inwiefern § 9 AGG von der EU-Richtlinie 2000/78/EG zum Diskriminierungsschutz abweicht, hat in den letzten Jahren mehrfach Gerichte unterschiedlicher Instanzen beschäftigt. Konsequenterweise beschloss das

Bundesarbeitsgericht in Erfurt am 17. März 2016, die umstrittene Kirchenklausel im deutschen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (§ 9 AGG) vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) in Luxemburg überprüfen zu lassen (Bundesarbeitsgericht 2016). Bis zum BAG geklagt hatte eine Bewerberin, die aufgrund ihrer Konfessionslosigkeit beim Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung abgelehnt worden war. Sie hatte sich dort übrigens als Referentin für Antirassismus beworben. Die EU-Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG) erlaubt nämlich nur eine Ungleichbehandlung, wenn es um „eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung“ (Art. 4, Abs. 2) geht. Das würde dem deutschen Tendenzschutz entsprechen und regeln, welche Anforderungen kirchliche Arbeitgeber zum Beispiel an Pastorinnen und Pastoren, Pfarrerinnen und Pfarrer, Seelsorgerinnen und Seelsorger, Leitungspersonal oder Pressesprecherinnen und Pressesprecher stellen dürfen. Der deutsche Sonderweg beschränkt sich jedoch nicht auf diese beruflichen Anforderungen an sogenanntes verkündigendes Personal, sondern auch den Ausschluss, die Benachteiligung beziehungsweise die Kündigung homosexueller Pförtner, konfessionsloser Lehrerinnen und andersgläubiger IT-Verwaltungskräfte. Und zwar in Einrichtungen der öffentlichen Infrastruktur wie etwa Kliniken, Kindergärten, Pflegediensten, Beratungsstellen und Migrationsprojekten von Caritas und Diakonie.



Konkrete Auswirkungen des § 9 AGG

Welche gravierenden Auswirkungen die systematische Ausgrenzung und Benachteiligung im kirchlichen Arbeitsrecht hat, belegen zahlreiche Einzelfallberichte, Gerichtsurteile und Expertisen (Gekeler 2013). Dabei geht es nicht nur um die Einstellungspraxis, sondern auch um Benachteiligungen in bestehenden Arbeitsverhältnissen.

Weil die stetig wachsende Anzahl konfessioneller Einrichtungen längst nicht ohne „lupenreines“ Personal auskommt, wird viel weggeschaut oder mit massiven Benachteiligungen gearbeitet: Gerade bei Andersgläubigen wird mal der Vertrag nicht verlängert, weil eine christliche Kraft gefunden wurde oder es wird offen ausgesprochen, dass nur Kirchenmitglieder Aufstiegschancen haben.

Das Tragen eines Kopftuchs kann in christlichen Einrichtungen ein Kündigungs- oder Ablehnungsgrund sein. Zwar hatte das Arbeitsgericht Köln im Jahr 2008 noch die Kündigung einer Pflegekraft aufgehoben, da der katholische Arbeitgeber nicht das Unterlassen einer Grundrechtsausübung verlangen könne.²⁾ Doch das Bundesarbeitsgericht bestätigte im Jahr 2014 die Auffassung einer evangelischen Klinik, nach der die Kopftuch tragende Mitarbeiterin die Glaubwürdigkeit der Einrichtung gefährdete, weshalb ihr gekündigt wurde: Das Kopftuch könne, laut Urteil³⁾, als „eine gegen die Evangelische Kirche gerichtete Meinungsbekundung angesehen werden.“ Die Klägerin könne es ja im privaten Bereich und auf dem Arbeitsweg tragen, wodurch der Verzicht auf der Arbeit „keine unannehmbaren Loyalitätspflichten auferlegt.“

Aber auch ohne Kopftuch kann die (vermutete) Andersgläubigkeit dazu führen, beispielsweise nicht zum Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden. So kommt ein muslimischer Integrationsfachmann für Jugendarbeit weder bei katholischen noch bei evangelischen

Einrichtungen zum Zuge und einer Fachkraft für interreligiösen Dialog wird mitgeteilt, der muslimische Glaube der Eltern sei ein Problem. Solche Erfahrungen machen Ärztinnen und Ärzte, Pflegekräfte, Verwaltungsfachleute und Reinigungskräfte bei kirchlichen Häusern landauf, landab gleichermaßen.

Kein Wunder, dass Experten und Expertinnen aus Antidiskriminierungsstellen und Beratungsstellen berichten, dass gerade für Frauen muslimischen Glaubens die Berufswahl stark eingeschränkt ist, weil weite Teile des Gesundheits- und Sozialsektors für sie nicht infrage kommen (s. auch Beitrag Shooman in diesem Dossier).

Diskriminierende Bündnispartner

Kirchenfunktionäre argumentieren, sie müssten auf das religiöse Selbstverständnis achten und könnten nur dank der Ungleichbehandlung den christlichen Charakter ihrer Einrichtungen bewahren. Diese Behauptungen werden aber durch die zahlreichen Ausnahmen in der Einstellungspraxis ad absurdum geführt, denn in vielen kirchlichen Krankenhäusern, Kitas und Pflegediensten arbeiten sogar mehrheitlich Nicht-Christen. Sich in diesen Fällen auch noch mit integrativen Maßnahmen zu brüsten, ist jedoch eine weitere Augenwischerei, hängt es doch meist ausschließlich von der jeweiligen Arbeitsmarktlage ab, ob die Einrichtungen auf Konfessionszugehörigkeit bestehen. Und doch gelingt es den Kirchen immer wieder, sich sogar an Projekten zur Integration von Migrantinnen und Migranten zu beteiligen. Von den jeweiligen Projektpartnern hört man dann immer wieder das Argument, man könne die Kirchen nicht kritisieren, denn sie seien so wichtige Verbündete.

Webseite von Corinna Gekeler: http://wellenlaengenberatung.de/Kompetenzen_Referenzen_1.html

Corinna Gekeler

Die Politologin Corinna Gekeler publiziert zu Antidiskriminierungsfragen, berät Sozial- und Gesundheitsorganisationen zu Themensetzung sowie Sichtbarkeit und trägt als Fachkraft für Datenschutz zur informationellen Selbstbestimmung bei. Sie engagiert sich für das Archivieren von AIDS-Geschichte und erhielt 2007 den Medienpreis der Deutschen AIDS-Stiftung. Ihr Buch *Loyal dienen – Diskriminierendes Arbeitsrecht bei Caritas, Diakonie und Co* erschien 2013.



Anmerkungen

- ¹⁾ Da es in diesem Beitrag um die Mitgliedschaft in einer der christlichen Kirchen (ACK) geht, sind mit „andersgläubig“ und „Andersgläubige“ alle Religionen und Glaubensrichtungen gemeint, die dazu nicht gehören.
- ²⁾ Urteil vom 6.3.2008, Arbeitsgericht Köln, 19 Ca 7222/07.
- ³⁾ Urteil vom 24.09.2014, Bundesarbeitsgericht, 5 AZR 611/12.

Literatur

- **Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg (ADNB):** Antidiskriminierungsreport Berlin, 2006–2008.
- **Bundesarbeitsgericht 2016:** Berücksichtigung der Konfession bei der Einstellung? Pressemitteilung 15/16 zum Beschluss vom 17.03.2016.
- **Diakonie Deutschland 2015:** Rassistische Diskriminierung in Deutschland. Erscheinungsformen und menschenrechtliche Verpflichtungen zum Schutz vor rassistischer Diskriminierung. Parallelbericht an den UN-Antirassismusausschuss zum 19.–22. Bericht der Bundesrepublik Deutschland nach Artikel 9 des Internationalen Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung, Berlin.
- **Gekeler, Corinna 2013:** Loyal dienen. Diskriminierendes Arbeitsrecht bei Caritas, Diakonie und Co., Aschaffenburg.
- **Gekeler, Corinna 2015:** Diskriminierende Effekte der kirchlichen Einstellungspolitik. Hintergrundpapier zum Parallelbericht an den UN-Antirassismusausschuss zum 19.–22. Bericht der Bundesrepublik Deutschland nach Artikel 9 des Internationalen Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung.
- **Gekeler, Corinna 2015:** Kirchliches Arbeitsrecht verstößt gegen UN-Konvention zu Rassismus, in: MIZ – Materialien und Informationen zur Zeit 2015:2, in: www.miz-online.de/node/473; Zugriff am 30.7.2016.
- **Gekeler, Corinna 2016:** Bundesarbeitsgericht: Deutsches Kirchenarbeitsrecht muss zum Europäischen Gerichtshof, in: MIZ – Materialien und Informationen zur Zeit 2016:1, in: www.miz-online.de/node/495; Zugriff am 30.7.2016.
- **Vereinte Nationen 2015:** Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung. CERD /C/DEU/CO/19-22.



Jay Keim

arbeitet bei LesMigraS/Lesbenberatung Berlin e.V., dem Antidiskriminierungs- und Antigewaltbereich der Lesbenberatung Berlin e.V. LesMigraS setzt sich auf unterschiedlichen Ebenen gegen alle Formen von Gewalt und Diskriminierungen ein, insbesondere gegen Rassismus, Trans*diskriminierung und Homophobie und deren Zusammenwirken.

Sexuelle Identität – eine Kategorie, die diskriminiert

Mobbing, sexualisierte Belästigung, ausschließendes Verhalten und Abwertung aufgrund des Geschlechtsausdrucks sind die häufigsten Diskriminierungserfahrungen, die Lesben, Schwule, Bisexuelle und Trans* in Deutschland in ihrem Arbeitsleben machen. Das zeigen anschaulich eine Studie zu Gewalt und (Mehrfach-)Diskriminierung von LBT* in Deutschland von LesMigraS (2012) und die Studie des Karlsruher Instituts für Technologie „Diversity Management in Deutschland: Empirische Untersuchung der Maßnahmenebene – Fokus: sexuelle Identität (LSBTT)“ aus dem Jahr 2015.

Circa ein Drittel der Befragten beider Studien geben an, bereits diskriminierende Erfahrungen am Arbeitsplatz gemacht zu haben. Jede zweite Trans* Person hat bereits Diskriminierung am Arbeitsplatz erlebt. Ist die Person Schwarz, of Color oder hat eine Migrationsgeschichte, dann steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sie Diskriminierung aufgrund ihrer sexuellen Identität erlebt.

53,4 Prozent aller Befragten sind der Meinung, dass eine lesbische und bisexuelle Lebensweise negative Auswirkungen auf Karrierechancen hat. 59,2 Prozent stimmen der Aussage zu, dass Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt aufgrund einer lesbischen/bisexuellen Lebensweise weit verbreitet ist (LesMigraS 2012).

Sexuelle Identität ist ein Merkmal im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), nach dem sowohl Lesben, Schwule und Bisexuelle als auch Trans* und Inter* Menschen vor Diskriminierung geschützt werden. Dabei richtet sich das AGG an Arbeitgeber_innen¹⁾ und verpflichtet sie dazu, Diskriminierung am Arbeitsplatz zu verhindern. Ohne den Einsatz von Arbeitgeber_innen für eine aktive Antidiskriminierungskultur gibt es also keinen Diskriminierungsschutz.

Der Ausdruck „sexuelle Identität“ ist eine etwas verwirrende Zusammenfassung von sexueller Orientierung (homo-, hetero-, bisexuell etc.) und geschlechtlicher Identität (weiblich, männlich, Trans*, Inter* etc.). Trans- und Intersexualität sagen jedoch nichts über die sexuelle Orientierung einer Person aus. Sie beziehen sich auf das Geschlecht.

Wir fordern deshalb, dass Trans und Inter* im AGG entsprechend unter das Merkmal „Geschlecht“ gefasst werden. Dass nur die Diskriminierung von Frauen und Männern als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts anerkannt wird, bedeutet, dass zwischen Geschlecht (Frau und Mann) und Geschlechtsidentität (Trans* und Inter*) unterschieden wird. Damit wird eine Unterscheidung zwischen biologischem und sozialem Geschlecht getroffen und festgeschrieben. Diese Unterscheidung ist in sich eine Diskriminierung von Trans* und Inter*.*

¹⁾ Der Unterstrich bietet Raum für selbst gewählte Identitäten, für mehr als nur weiblich und männlich. Diese Schreibweise soll aufzeigen, dass es mehr als zwei Geschlechtsidentitäten und biologische Geschlechter gibt.

Noah Sow

2.3.3 Deutschland mag nicht von „Rassen“ lassen

Entwicklungshilfe zum AGG

Lizenz abgelaufen. Text nicht mehr verfügbar.

3.

Mit Recht zu einem inkluisiven Arbeitsmarkt. Und womit noch?

Inklusion zielt auf die gleichberechtigte Partizipation aller Bürgerinnen und Bürger. Jeder Mensch wird in seiner Individualität von der Gesellschaft akzeptiert und kann an sämtlichen Lebensbereichen teilhaben. Die unzureichende Teilhabe einzelner gesellschaftlicher Gruppen wiederum wird nicht als mangelnde Integrationsleitung verstanden. Vielmehr weist sie auf Barrieren in den Regelstrukturen hin, die es zu beseitigen gilt. Damit steht Inklusion für den Abbau von Diskriminierungen und den Zugang zu Ressourcen. Inklusion heißt, dass Heterogenität, Vielfalt und das Vorhandensein von Unterschieden normal sind.

Die Beiträge dieses Schlusskapitels befassen sich mit unterschiedlichen Wegen, dem Ziel einer inklusiven Gesellschaft näher zu kommen. Ein Weg ist es, mit Recht gegen Diskriminierung anzugehen.

Es gibt viele weitere Ansätze, Konzepte und Strategien zum Schutz vor und zum Abbau von Diskriminierungen.

Exemplarisch steht dafür zum einen die Leichte Sprache. Sie ermöglicht Teilhabe, weil sie Informationen in passender Form aufbereitet und zugänglich macht. Zum anderen wird der Empowerment-Ansatz vorgestellt. Selbstbestimmung und Selbstermächtigung werden hier als voraussetzungsvoll für Inklusion und als politischer Akt gegen Diskriminierung verstanden.

Inklusion betrifft alle gesellschaftlichen Bereiche. Der Arbeitsmarkt ist nur ein Teil davon. Doch ihm kommt eine besondere Bedeutung zu, da Ausbildung, Beruf und Beschäftigung ein selbstbestimmtes Leben ermöglichen und Voraussetzungen sind für gute Teilhabechancen in anderen wichtigen Lebensbereichen.

Verena Bentele

3.1a Leichte Sprache als Schlüssel zur Welt

Das 2016 in Kraft getretene Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung (BGG) regelt die Verpflichtung der Träger öffentlicher Gewalt zur Barrierefreiheit. So werden Menschen mit Behinderungen beispielsweise zukünftig ein Recht darauf haben, ihre Bescheide in Leichter Sprache erläutert zu bekommen.

Verena Bentele ist die Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen. Sie führt aus, dass Leichte Sprache eine der grundlegenden Voraussetzungen für eine Teilhabe an der Gesellschaft ist – und zwar nicht nur für Menschen mit Behinderungen. Auch Menschen mit Migrationshintergrund, ältere Menschen und Menschen, die nicht so gut lesen können, profitieren von Leichter Sprache.

Verena Benteles Beitrag können Sie auf den nächsten Seiten auch in Leichter Sprache lesen.

Leichte Sprache ist wichtig. Viele Menschen brauchen Leichte Sprache, damit sie alles gut verstehen. Nur wer alles versteht, kann überall mitmachen (Netzwerk Leichte Sprache, 2016).

Sprache hat im Inklusionsprozess eine herausgehobene Bedeutung, da sie mehrere Funktionen erfüllt. Sie ist sowohl Medium der alltäglichen Kommunikation als auch eine Ressource, insbesondere bei der Bildung und auf dem Arbeitsmarkt. Zudem können Sprachen und Sprachakzente als Symbole von Zusammengehörigkeit wirken (Esser 2006: 1).

Damit ist nicht nur die linguistische Ebene des Ausdrucks und der Kommunikation angesprochen. Faktoren wie Sprache und Schrift sind darüber hinaus mit vielen anderen sinnvollen Vorgängen, wie Gesten, physische Verwirklichung von Zielen usw. verwoben (Parsons 1975: 56). Kommunikation bewirkt letztlich nicht weniger als die Bildung von Kulturen (Latané, 1996: 13ff.).

Kurz gesagt: Sprache gilt als Voraussetzung für Vergesellschaftungsprozesse (Schädler 2016: 84).

Alle Menschen brauchen entsprechende Voraussetzungen, um die Gesellschaft aktiv mitgestalten zu können – und genau hier wirkt auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das 2006 in Kraft trat, verbietet Benachteiligungen unter anderem dann, wenn eines der sechs personenbezogenen Merkmale betroffen ist. Das Merkmal Behinderung ist eines davon, genauso wie die Merkmale Alter oder Herkunft. Benachteiligungen zu unterbinden, das ist einerseits eine gesellschaftliche Aufgabe, andererseits bedarf es aber auch politischer

Rahmenbedingungen, die Teilhabe, Teilnahme und Selbstbestimmung als gewünscht festzuschreiben und schließlich auch ermöglichen.

Teilhabe ermöglichen meint hier, dass Informationen für die Rezipienten zugänglich und in passender Form aufbereitet sind. Gemeint ist aber auch, dass der Kommunikationsprozess in allen Formen der Kommunikation barrierefrei ist. Das umfasst direkte Kommunikation ebenso wie Telefon, Internet, Zeitschriften, Zeitungen, Bücher, Radio oder Fernsehen. Je nach den

Bedürfnissen der Rezipienten bestehen jeweils spezifische Anforderungen an den barrierefreien Zugang. Um Barrierefreiheit herzustellen, bedarf es beispielsweise der Verwendung von Gebärdensprache, von Übersetzungen in andere Sprachen oder der Übersetzung von Sprache in Schrift. Für viele Menschen stellt die Leichte Sprache, ergänzt mit erklärenden Bildern, eine wesentliche Voraussetzung zum Abbau sprachlicher Barrieren – und damit zur Wahrnehmung ihres Rechtes auf Selbstbestimmung und Partizipation – dar. Selbstbestimmung steht vor allem auch dafür, dass Menschen sich selbst für ihre eigene Sache stark machen, dass sie eintreten können für ihre Interessen.

Die UN-Behindertenrechtskonvention, die im Jahr 2006 verabschiedet und im Jahr 2009 durch die deutsche Bundesregierung ratifiziert wurde, legt in Artikel 4 fest, dass Menschen mit Behinderungen, einschließlich Kindern mit Behinderungen, bei der Ausarbeitung und Umsetzung von Rechtsvorschriften und politischen Konzepten einzubeziehen sind, wenn diese ihre Angelegenheiten betreffen.

Dies setzt jedoch vor allem voraus, dass Teilhabe, Teilnahme und Selbstbestimmung mit geeigneten Mitteln ermöglicht werden, nur so können die Expertinnen und Experten in eigener Sache ihr Wissen einbringen und Bedarfe artikulieren.

Ein wichtiger politischer Schritt zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention war der Beschluss des Deutschen Bundestages im Mai 2016 zur Weiterentwicklung des Behindertengleichstellungsrechts, mit dem das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) novelliert wird.

Das BGG trat am 27.04.2002 in Kraft. Laut Beschluss des Bundestages vom 12.05.2016 trägt es nunmehr den Namen: „Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz – BGG)“. Geregelt ist in diesem Gesetz vor allem die Verpflichtung der Träger öffentlicher Gewalt zur Barrierefreiheit. In § 1 heißt es:

„Ziel dieses Gesetzes ist es, die Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen zu beseitigen und zu verhindern sowie ihre gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu gewährleisten und ihnen eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen“

(Behindertengleichstellungsgesetz, § 1, Art. 1).

In §11 des geänderten BGG wird geregelt, dass Menschen mit Behinderungen ein Recht darauf haben, ihre Bescheide in Leichter Sprache erläutert zu bekommen.

„§ 11 Verständlichkeit und Leichte Sprache Träger öffentlicher Gewalt im Sinne des § 1 Absatz 2 Satz 1 sollen Informationen vermehrt in Leichter Sprache bereitstellen. Die Bundesregierung wirkt darauf hin, dass die in Satz 1 genannten Träger öffentlicher Gewalt die Leichte Sprache stärker einsetzen und ihre Kompetenzen für das Verfassen von Texten in Leichter Sprache auf- und ausgebaut werden“

(Behindertengleichstellungsgesetz, § 11, Art. 1 und 2).

Ab 2018 sollen Träger öffentlicher Gewalt, wie beispielsweise die Bundesagentur für Arbeit oder die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV Bund) Menschen mit Behinderungen neben Informationen auch Bescheide, Verträge und Vordrucke in Leichter Sprache erläutern. Ein Rentenbescheid kann also mit einer Erläuterung in Leichter Sprache angefordert werden.

Texte in Leichter Sprache erleichtern das Verständnis und die Orientierung. Informationsmedien in Leichter Sprache werden überall dort gebraucht, wo es Menschen gibt, denen eine bessere Verständlichkeit nützt und weiterhilft. Das sind nicht nur Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung oder Lernschwierigkeiten: Auch Menschen mit Migrationshintergrund, ältere Menschen und Menschen, die nicht so gut lesen können, profitieren häufig von leicht verständlichen Informationen und Texten.

Texte in Leichter Sprache folgen Regeln: Zum Beispiel (s. Netzwerk Leichte Sprache 2016):

- Es darf nur bekannte Worte geben.
- Die Sätze sollen kurz und einfach sein.
- Fotos und Bilder sind gut, weil sie den Text erklären.
- Alle Texte werden geprüft.

Damit gilt Leichte Sprache als eine der grundlegenden Voraussetzungen für eine Teilhabe an der Gesellschaft. Sprache ist der Schlüssel zur Inklusion. Und genau aus diesem Grund ist es wichtig, dass viel mehr Informationen, auch von privaten Anbietern von Dienstleistungen und Produkten in Leichter Sprache verfügbar sind.

Webseite der Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung:
www.behindertenbeauftragte.de

Literatur

- **Esser, Hartmut 2006:** Migration, Sprache und Integration. AKI-Forschungsbilanz 4, Arbeitsstelle Interkulturelle Konflikte und gesellschaftliche Integration (AKI).
- **Latané, Bibb 1996:** Dynamic Social Impact: The Creation of Culture by Communication, Journal of Communication 46 (4), 13–25.
- **Netzwerk Leichte Sprache 2016:** Die Regeln in Leichter Sprache.
- **Parsons, Talcott 1975:** Gesellschaften. Evolutionäre und comparative Perspektiven. Frankfurt am Main.
- **Schädler, Timo 2016:** Integration im Sportverein. Entwicklung eines sozialwissenschaftlich begründeten Qualitätsmanagementmodells. Dissertation Deutsche Sporthochschule Köln.

Verena Bentele

ist die Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen. Die blinde ehemalige Leistungssportlerin gewann bis 2011 insgesamt zwölf paralympische Goldmedaillen im Biathlon und im Skilanglauf. Sie arbeitet als Speaker und Coach und veröffentlichte 2014 ihr Buch *Kontrolle ist gut, Vertrauen ist besser: Die eigenen Grenzen verschieben und Sicherheit gewinnen*.



Foto: Behindertenbeauftragte/
Henning Schacht



hat diesen Text in Leichter Sprache geschrieben.

Als Grundlage haben wir einen schwer verständlichen Text von Verena Bentele genutzt.

capito Berlin ist ein Büro für Leichte Sprache.

capito ist italienisch und heißt: „Ich habe verstanden.“

Wir machen aus schwer verständlichen Informationen leicht verständliche Informationen.

Wir bekommen Aufträge zum Beispiel von Museen, Behörden, Ministerien, Parteien oder privaten Unternehmen.

Damit mehr Menschen ihre Informationen gut verstehen.

Verena Bentele

3.1b Warum ist Leichte Sprache wichtig?

Sprache hilft uns dabei,
dass wir uns im Alltag verständigen können.

Oder dass wir an Bildung teilhaben können
und eine Arbeit haben.

Aber nur wenn man alles versteht,
kann man auch überall mitmachen.

Deshalb ist Leichte Sprache sehr wichtig.

Damit alle Menschen am Leben in der Gesellschaft teilhaben können.

Niemand soll benachteiligt werden,
weil er oder sie etwas nicht versteht.

Dafür gibt es seit 2006 das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.

Die Abkürzung dafür ist: AGG.

Es verbietet,

dass Menschen wegen bestimmter Eigenschaften
benachteiligt werden.

Diese Eigenschaften sind:

- Alter
- Geschlecht
- sexuelle Identität, zum Beispiel schwul, lesbisch, heterosexuell
oder welchem Geschlecht jemand angehören möchte
- Glaube und Religion
- Herkunft
- Behinderung

Informationen in Leichter Sprache bauen Barrieren ab

Ein Grund für Benachteiligungen sind Barrieren.

Barrieren sind Hindernisse.

Zum Beispiel:

Eine Information gibt es nur als Broschüre.

Dann können Menschen mit einer Seh-Behinderung die Information nicht bekommen.

Oder an einem Bahnhof gibt es nur Treppen.

Diese können Rollstuhl-Fahrer nicht benutzen.

Barrieren in der Sprache sind zum Beispiel Fremd-Wörter.

Oder sehr lange Sätze.

Damit alle Menschen am Leben in der Gesellschaft teilhaben können, darf es aber keine Barrieren in der Sprache geben.

Texte in Leichter Sprache halten deshalb bestimmte Regeln ein.

Zum Beispiel:

- Es darf nur bekannte Wörter geben.
- Die Sätze sind kurz und einfach.
- Fotos und Bilder sind gut, wenn sie den Text erklären.
- Alle Texte werden geprüft.

Zum Beispiel von Menschen mit Lernschwierigkeiten.

Informationen in Leichter Sprache helfen aber nicht nur Menschen mit Lernschwierigkeiten

oder einer geistigen Beeinträchtigung.

Informationen in Leichter Sprache helfen zum Beispiel auch

- Menschen mit geringen Deutsch-Kenntnissen
- älteren Menschen
- Menschen, die nicht gut lesen können.

Selbst-bestimmt leben mit Leichter Sprache

Informationen in Leichter Sprache helfen vielen Menschen dabei, selbst-bestimmt zu leben.

Das bedeutet:

Jeder kann selbst entscheiden,

wie er oder sie leben möchte.

Und jeder Mensch hat die Möglichkeit,

für seine Interessen einzutreten.

Die UN-Behindertenrechts-Konvention legt deshalb fest:

Erwachsene und Kinder mit Behinderung sollen gefragt werden,

welche Gesetze sie für ihr Leben brauchen.

Damit sie nicht benachteiligt werden.

Sie sollen an den Gesetzen mitarbeiten.

Und politische Ideen einbringen,

wie Menschen mit Behinderung selbstbestimmt leben können.
Die UN-Behindertenrechts-Konvention ist ein Vertrag aus dem Jahr 2006.

Darin steht:

Menschen mit Behinderung sollen die gleichen Rechte haben wie Menschen ohne Behinderung.

Viele Länder haben den Vertrag bereits unterschrieben.

Auch Deutschland im Jahr 2009.

Gesetze für mehr Leichte Sprache

Damit die UN-Behindertenrechts-Konvention umgesetzt wird, muss es gute Gesetze für Menschen mit Behinderung geben.

In Deutschland wurde zum Beispiel dieses Gesetz verbessert:

Das Behinderten-Gleichstellungs-Gesetz.

Dieses Gesetz gibt es seit 2002.

Das Gesetz heißt seit Mai 2016:

Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen.

Darin steht:

Menschen mit Behinderungen sollen gleichberechtigt am Leben in der Gesellschaft teilhaben.

Und selbstbestimmt leben können.

Sie sollen nicht benachteiligt werden.

In einem Abschnitt des Gesetzes steht nun auch:

Träger öffentlicher Gewalt sollen ab 2018 mehr Informationen in Leichter Sprache anbieten.

Träger öffentlicher Gewalt sind Behörden vom Staat.

Zum Beispiel die Bundesagentur für Arbeit.

Oder die Deutsche Renten-Versicherung.

Menschen mit Behinderung haben dann ein Recht darauf, Texte von verschiedenen Behörden in Leichter Sprache zu bekommen.

Zum Beispiel kann man dann einen Renten-Bescheid bekommen, der auch in Leichter Sprache erklärt ist.

Es ist wichtig,

dass es mehr Informationen in Leichter Sprache gibt.

Das ist eine Aufgabe für öffentliche Einrichtungen und Behörden.

Aber auch private Einrichtungen müssen dafür sorgen,

dass Sie Informationen in Leichter Sprache anbieten.

Denn Leichte Sprache ist eine wichtige Voraussetzung,

damit alle Menschen an der Gesellschaft teilhaben können.

Webseite von Verena Bentele in Leichter Sprache:

www.behindertenbeauftragte.de/DE/Service/Einfache%20Sprache/einfache_sprache_node.html

Webseite von capito Berlin: www.capito-berlin.eu

Pasquale Virginie Rotter, Maria Virginia Gonzalez Romero

3.2 Einblicke: Empowerment als Autonomía verstanden

Der Empowerment-Ansatz begleitet Menschen mit Migrations- und/oder Fluchterfahrung darin, gemeinsam Handlungsstrategien gegen Diskriminierung und Rassismus zu entwickeln. Das IQ Teilprojekt Abriendo Puertas, MigraNet, verfolgt den in Avia Yala¹ als Autonomía bekannten Empowerment-Ansatz, um Multiplikatorinnen und Multiplikatoren – hier Grenzgängerinnen und Grenzgänger genannt – für ihre Beratungsarbeit zu stärken.

Diskriminierung hat unterschiedliche Gesichter und funktioniert multidimensional (intersektional). Die Diskriminierungserfahrungen der Menschen entsprechen dabei der Vielfalt der Diskriminierungsformen wie Rassismus, Sexismus, Xenophobie, Homophobie, Transphobie. Dabei werden die „Anderen“ kreiert, markiert, stigmatisiert und leider oft auch gegeneinander ausgespielt. Doch die Geschichten dieser Menschen haben Verbindungen.

Empowerment, das heißt Selbstbestimmung und Selbstermächtigung, hebt diese Gemeinsamkeiten der Perspektiven hervor, ganz unabhängig von der Selbstbezeichnung (Migrantinnen und Migranten, People of Color, Schwarze Deutsche usw.). Empowerment trägt dazu bei, die Trennung zwischen verschiedenen Communities zu überwinden, verbindende Handlungsstrategien gegen Diskriminierung und Rassismus zu entwickeln und Bündnisse zu schließen.

In Avia Yala (Ursprungsbezeichnung des Kuna-Volkes für den heute als „Amerika“ bezeichneten Kontinent vor der Kolonialisierung) ist Empowerment aus unterschiedlichen Epochen und in unterschiedlichen Formen als Autonomía bekannt. Autonomía ist ein Prozess, durch den Menschen ihre spirituellen, politischen, sozialen und ökonomischen Fähigkeiten stärken – und zwar sowohl auf individueller als auch auf kollektiver Ebene. In den 1960er Jahren fanden in vielen Ländern Avia Yalas Befreiungskämpfe für eine gerechtere Gesellschaft unter der strategischen Vision der Lucha Popular statt. Dabei wurde auch eine Vision über Bildung entwickelt, eine Educación Popular. Diese unterscheidet sich dezidiert von dem Konzept der staatlichen, kostenfreien und obligatorischen Bildung.

„Die Educación Popular ist ein Ansatz, der Bildung als einen partizipativen und transformierenden Prozess versteht, in dem das Erlernen und die Wissensaneignung auf der praktischen Erfahrung der Personen und der Gruppen selbst basiert. Ausgehend von der

Sensibilisierung und dem Verständnis der Beteiligten gegenüber den Faktoren und Strukturen, die ihr Leben bestimmen, geht es darum, ihnen bei der Entwicklung von Strategien, Fähigkeiten und Techniken zu helfen, die nötig sind,

um eine an der Veränderung der Realität orientierte Partizipation zu ermöglichen.

(...) Das Hauptziel der Educación Popular besteht darin, an der Konstruktion einer eigständigen – nicht nur formalen, sondern realen – Demokratie mitzuwirken, in der alle Personen und Bevölkerungsgruppen die tatsächlichen Fähigkeiten und Möglichkeiten besitzen, an Verhältnissen zu partizipieren, um befreiende soziale Veränderungen zu Gunsten der Entwicklung und einer gerechteren, solidarischeren und kooperativeren Welt anzustoßen, die zudem in größerer Harmonie mit der Natur existiert“

(Eizaguirre 1997).

In diesem partizipativen und transformierenden Bildungsprozess wird das eigene Erleben auf der Grundlage eines pädagogischen Konzepts strukturiert. Ein sehr bekannter Ansatz innerhalb der oben genannten Educación Popular ist die „Pädagogik der Unterdrückten“ – auch „Pädagogik der Befreiung“ genannt. Es geht – anders als bei dem Bildungssystem wie wir es kennen, das auf Wettbewerb, Distanz und Normierung ausgerichtet ist – um eine Erziehung, die mich ermächtigt, mich einzigartig zu fühlen und auch zu sein.

Ermächtigung und Macht

Empowerment kann nur zu wirklicher Inklusion führen, wenn jene unterschiedlichen Machtformen thematisiert werden, die entwickelt wurden, gerade um Ungleichheit zu fördern – sowohl auf der individuellen als auch der regionalen, nationalen und globalen Ebene. Bedingungen, unter denen Empowerment zu Autonomía führt:

- Entscheidungen werden partizipativ und kollektiv getroffen.
- Entscheidungen werden innerhalb von Strukturen getroffen, die von den Beteiligten selbst geschaffen werden.

- Entscheidungen über die eigene Realität – darüber, die Angst zu verlieren und auf ein konstruktives „Chaos“ zu vertrauen – werden selbst getroffen.
- Individuelle und kollektive Reflexion.
- Verschiedene Lebensformen achten einander und respektieren sich gegenseitig.
- Jede und jeder Einzelne übernimmt Verantwortung für die eigenen Konflikte.
- Es wird von/für das Leben gelernt und nicht nur für ein Papier, das mir bestätigt, dass ich das Wissen habe.
- Mich selber weiterzubilden: „Ich bin eine Quelle, die gibt und empfängt.“
- Autonomie und Selbstvertrauen
- Meine Mission in diesem Leben zu entdecken (Palomo Sanchez 1999).

Autonomía ist eine zentrale Forderung, ein strategisches Instrument, das die Ausübung des Rechts auf freie Selbstbestimmung ermöglicht.

Migration – Flucht – Europa – Deutschland

Menschen migrieren. Sie fliehen vor Verfolgung und Bedrohungen, sei es wegen der sexuellen Identität, Gender, politischer Unterdrückung, Krieg oder sie verlassen ihre Heimat der Liebe wegen.

Oft entwickeln Menschen mit Migrationsgeschichte ein Gefühl der Entmündigung, des Fremdseins und des Ausgeliefertseins. Zum Teil anhaltende Beschäftigungslosigkeit und Arbeitslosigkeit führen zu einem Gefühl des Verlusts, auch der Demütigung und Scham.

Gleichzeitig müssen sie mit dem Entwurzelungsgefühl zurechtkommen. All das kann zu Isolation führen. Die familiäre und soziale Vernetzung ist in der Aufnahmegesellschaft – in Deutschland – schwer wieder aufzubauen. Bei Frauen bedeutet das eine Doppelbelastung, da sie (häufig) dem Druck und der Erwartung der Familie unterliegen, in der Aufnahmegesellschaft ein kulturelles Refugium zu schaffen.²

In einer solchen Situation gibt es keine klare Perspektive, weder beruflich noch persönlich. Das Gefühl „unerwünscht“ zu sein, führt zu sozialem Rückzug, Wut, Frustration und Visionslosigkeit. Es gibt unterschiedliche Strategien, dies zu bewältigen: „Unsichtbar werden“, Rückzug in die eigene Community, Aufbau einer eigenen Welt u.a. Doch während Migrationserfahrungen von vielen Menschen krisenhaft erlebt werden, wecken sie bei einigen ungeahnte Potenziale. Für manche ist es sehr wichtig, ihre bereits vor der Migration nach Deutschland geleistete politische Bildungsarbeit fortzuführen. Sie bemühen sich, die Welt und die Kul-

tur, die sie oder ihre Eltern verlassen haben, mit ihrer gegenwärtigen Lebenswirklichkeit zu versöhnen. Sie sind die Grenzgängerinnen und Grenzgänger.

Grenzgängerinnen und Grenzgänger sind innerhalb der informellen Strukturen ihrer Communities aktiv und beratend tätig. Ihr soziales und kulturelles Kapital ist groß: Netzwerkarbeit (Communities, Vereine, Verbände, lokale Institutionen usw.), Mehrsprachigkeit, transkulturelle Erfahrung – um nur einige Aspekte zu benennen. Sie genießen in hohem Maße Vertrauen und Respekt und sie sind oft Vorbilder.

Grenzgängerinnen und Grenzgänger erreichen nicht nur jene Menschen, die Beratung wollen, die alleine oder in Begleitung zu Behörden gehen und Beratungsangebote in Anspruch nehmen. Sie erreichen auch diejenigen, die aus unterschiedlichen Gründen das Vertrauen in Institutionen (im Herkunftsland und/oder in Deutschland) verloren haben.

Grenzgängerinnen und Grenzgänger stehen vor der Herausforderung, Menschen bei der beruflichen Orientierung und Karriereplanung – aber auch der Lebensplanung insgesamt – professionell und nachhaltig

*Die Freiheit kann nicht
erzwungen werden, aber es
können Räume für sie
geschaffen werden*

zu unterstützen und zu einer aktiven Teilhabe an der Gestaltung ihres Lebens in dieser Gesellschaft zu motivieren.

Unter den oben schon beschriebenen Bedingungen werden Grenzgängerinnen und Grenzgänger ihre eigenen Ziele erreichen – manchmal aber auch nicht. Der Aufbau neuer Perspektiven und Lebenschancen wird zu oft durch institutionelle Gewalt erschwert. Es ist ein Weg der Auseinandersetzung, der, wenn er gelingt, neue Perspektiven eröffnet und eine stabile Identität schaffen kann.

An diesem Punkt wird die Forderung zu einem mehr an Empowerment und Selbstbestimmung – Autonomía immer lauter. Es sollen sichere Räume geschaffen werden, um sich mit den eigenen Rassismuserfahrungen im Alltags- und Arbeitsleben auseinanderzusetzen zu können und um diese zu analysieren. In diesem Sinne soll jede Qualifizierung, die für Menschen mit Migrations- oder Fluchtgeschichte konzipiert wird, ein Empowerment-Training beinhalten.

Es ist wichtig, Privilegien zu reflektieren

Selbstermächtigung und Politische Bildung bedeutet, die selbständige und selbstverantwortliche Handlungsfähigkeit zu steigern. Ein Teil davon muss durch den Abbau von Diskriminierung erreicht werden. Der andere Teil durch den Abbau von Privilegien, also

KomBI Laufbahnberatung – Qualifizierung für Menschen mit Migrationsgeschichte, die ehrenamtlich beraten

„Politische Bildung zielt auf kritisches Denken, Urteilsfähigkeit und Partizipation. Sie findet an konkreten Orten in einem bestimmten historischen Moment statt. Dies anzuerkennen und zu berücksichtigen wäre selbst Teil des kritischen Denkens, das zu den Ansprüchen politischer Bildungsarbeit gehört...“ (Salgado 2010). Die KomBI Laufbahnberatung richtet sich an ehrenamtliche Beraterinnen und Berater mit Migrationsgeschichte und qualifiziert diese in ihrer Tätigkeit weiter. Sie umfasst zwölf Schulungstage und wurde in den vergangenen drei Jahren bereits dreimal durchgeführt.

Die Inhalte basieren auf der bereits existierenden KomBI Laufbahnberatung für hauptamtliche Beraterinnen und Berater (IQ Landesnetzwerk Bayern/MigraNet und VIA Bayern e.V.) sowie einer zwischen 2008–2009 bei Migrantinnen-Organisationen und -Initiativen durchgeführten Bedarfserhebung. Dazu gehören u.a. die Themenkomplexe Kompetenzfeststellungsmethoden, Finanzen, Projektmanagement und Zuwanderungsgesetz.

Die Weiterbildung enthält auch Empowerment-Trainings (Politische Bildung, Diversitätsansatz, Pädagogik der Befreiung, Forumstheater u.a.). Dabei reflektieren die Teilnehmenden jeweils ihre eigene Haltung. Sie entwickeln und erproben Strategien im Umgang mit diskriminierendem Verhalten sowie für eine bessere Zusammenarbeit mit Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft. Die Pädagogik der Befreiung ist immer präsent und die stetige Arbeit an der eigenen Haltung wurde mit dem an der Zielgruppe ausgerichteten Social-Justice-Ansatz aus einer Diversity-Perspektive unterstützt. Die Schulungen finden am Wochenende statt, um der Zielgruppe die Teilnahme zu ermöglichen.

Die Qualifizierung von Grenzgängerinnen und Grenzgängern als Schlüsselpersonen für die Gesellschaft ist ein wichtiger Beitrag zur Verbesserung ihrer Teilhabe an und Inklusion in diese Gesellschaft. Sie basiert darauf, vorhandenes Potential – implizites und explizites Wissen – zu stärken und das Gefühl von Selbstbestimmung (wieder)zu entdecken. Ihre Fähigkeiten, in verschiedenen Kontexten zu beraten, werden durch Methoden und Instrumente unterschiedlicher Kompetenzfeststellungsverfahren und die Empowerment Trainings gestärkt. Sie sind Multiplikatorinnen und Multiplikatoren. Sie sind Vorbild.

Die Pädagogik der Befreiung zeigt eine Perspektive auf individuelle und kollektive Lösungen

durch die Bereitstellung jener Ressourcen, die erforderlich sind, um sich in dieser Gesellschaft durchsetzen zu können. Es braucht das Zusammenspiel folgender Faktoren: Die Ermöglichung eigenständiger Organisationsarbeit, Weiterbildung, Vernetzung und die Umverteilung von Ressourcen.

Damit in Zukunft nicht wieder einseitige „Integrationsverträge“ abgeschlossen werden, müssen Menschen mit Migrationsgeschichte zu einem ernstzunehmenden politischen Faktor werden. Mit der Vermittlung von allgemeinen Handlungs- und Organisationskompetenzen werden auch bestimmte politische Formen vermittelt, die Formen der politischen Partizipation darstellen.

Nicht-eurozentristisches Wissen (marginalisiertes Wissen) sollte endlich anerkannt werden. Einmal sichtbar, ermöglicht es den Austausch auf Basis unterschiedlicher Lebensrealitäten mit dem Ziel, neues Wissen zu schaffen und mit der Vision, etwas anderes aufzubauen. Ungleichheiten werden dann nicht mehr ausgeblendet. Maria do Mar Castro Varela, Paul Mecheril und andere sprechen über Migrationspädagogik (Andresen et al. 2010). Diese Pädagogik beschäftigt sich mit den Formen und Praxen der dekonstruktiven Verschiebung von Zugehörigkeiten (Sprache, Kulturen...). Dabei wird für eine konsequent im Alltag verankerte, reflexive Haltung plädiert. Mittels dieser pädagogischen Praxis soll nicht nur das vermeintliche Wissen über Menschen mit Migrationsgeschichte hinterfragt werden. Es soll auch reflektiert werden, welches Wissen darüber abwesend ist.

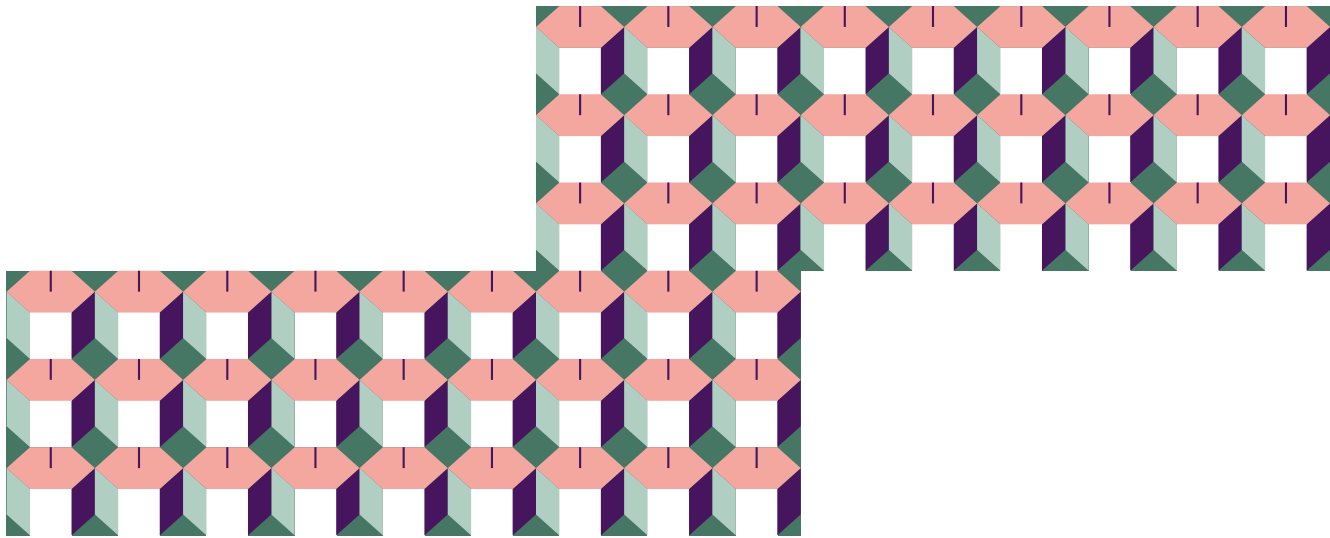
Rückblick: Ein Interview mit Pasquale Virginie Rotter

Pasquale Virginie Rotter ist Erziehungswissenschaftlerin, Moderatorin und Trainerin der politischen Bildungsarbeit. Seit 2013 begleitet sie die KomBI-Laufbahnberatung als Referentin für Empowerment. Das Interview führte Maria Virginia Gonzalez Romero.

Wie wurde der Empowerment-Ansatz für die KomBI-Laufbahnberatung umgesetzt?

Ziel des Auftakttrainings war es, ein Vertrauensverhältnis in der teilnehmenden Gruppe zu fördern sowie die politische Bedeutung des Empowerment-Ansatzes zu vermitteln. Wie bei allen anderen Empowerment-Trainings haben sich die Teilnehmenden der KomBI-Laufbahnberatung schnell als die eigentlichen Expertinnen und Experten herausgestellt. Alltagsrassistische Erfahrungen konnten genauso formuliert werden wie Kritik an strukturellen (rassistischen) Rahmenbedin-

gungen, die ihre Biografien und Lebensentscheidungen – sowohl im Herkunftsland als auch in Deutschland – geprägt oder eingeschränkt haben. Anschließend haben wir diese in den Kontext von Rassismuskritik, Social Justice beziehungsweise machtkritische Diversity und in die Pädagogik der Befreiung eingebettet. Es



sollte sichtbar werden, dass dieses „Alltagswissen“ genau das beschreibt, was viele nur mehr mit hochtrabenden Theoriegebilden, schlaue klingenden Fremdwörtern über Diversity beschreiben können – während sie sich immer weiter von der realen Erfahrung gesellschaftlicher Ungleichheit entfernen. Es wurde deutlich, dass genau diese marginalisierten Wissensbestände und ihre Trägerinnen und Träger Kern und Ausgangspunkt einer Transformation von Gesellschaft sind. In der Regel sind wir mit klassischen biografischen Methoden eingestiegen, damit die Teilnehmenden die Möglichkeit haben, einander wirklich zu hören und Unterschiede und Gemeinsamkeiten in ihren Biografien zu entdecken. Ein weiterer wichtiger Bestandteil war die Entwicklung von empowermentorientierten Seminarregeln. Es ging darum, für die Fortbildung einen Rahmen zu schaffen, der es ermöglicht, diskriminierende Mechanismen und Dynamiken der permanenten Abwertung aus der Gesellschaft – dem „Außen“ – möglichst nicht in den geschützten Empowerment-Raum hineinzutragen. Wir arbeiteten heraus, was es eigentlich braucht, um zum Beispiel einen bestimmten Habitus (rassistischer, sexistischer, ableistischer, klassistischer etc.) der Dominanzpositionen zu „entlernen“ und damit in diesem selbst gewählten Raum ein radikal anderes Miteinander zu schaffen – zuhörend, wertschätzend, ermutigend, ermächtigend. Die Arbeit daran hat sich eigentlich wie ein Grundgedanke durch alle Empowerment-Trainings gezogen. Ich denke diese mitunter auch schmerzhaften oder erschreckenden Auseinandersetzungen mit verinnerlichtem Rassismus, Sexismus & Co. hat eine unentbehrliche professionelle

Basis für eine an Autonomie und Empowerment orientierte Beratung geschaffen, in der es um die Transformation von Abhängigkeitsverhältnissen geht. Der Austausch während der biografischen Übungen als auch darüber hinaus hat den Teilnehmenden auch gezeigt, dass sie ihre Migrationserfahrungen und die von dir beschriebenen, damit einhergehenden Qualitäten als enorme Ressource begreifen können, die sie selbst in der Hand haben und einsetzen können.

Was ist „Empowerment in Motion“ und welche Rolle spielt es im Empowerment-Ansatz der Kombi-Laufbahnberatung?

Gute Frage! Vorab: Diskriminierung macht sich ja immer am Körper fest. Soll heißen, Körper die „anders aussehen“ oder „anders klingen“, Körper die „von irgendwo hierhergekommen“ sind, Körper die nicht der herrschenden Norm entsprechen, werden in Ungleichheitssystemen abgewertet, marginalisiert und sanktioniert – oder werden eben „eingepasst“. So werden zum Beispiel nur bestimmte Sprachen anerkannt – weil sie der Normvorstellung einer „wertvollen“ oder „nützlichen“ entsprechen; Oder Sprechen ohne Akzent wird als Leistung betrachtet, außer es ist beispielsweise ein französischer, dann ist es „charmant“. Mein Konzept „Empowerment in Motion“, geht davon aus, dass sich Diskriminierungs- und Unterdrückungserfahrungen körperlich einschreiben. Ein Beispiel: Wenn ich mich erschrecke, wird mein Atem flacher oder stockt ganz. Das ist eine ganz konkrete physische Reaktion auf ein reales Erleben. „Erschreckenserfahrungen“ im übertragenen Sinne, also Fluchterfahrungen und wieder-

holte sexistische und rassistische Abwertungs- und Gewalterfahrungen, schreiben sich nachhaltig in den Körper ein und prägen auf die Dauer unser Erleben, Denken und Fühlen. Körperlich nicht transformierte Unterdrückungserfahrungen führen mit der Zeit zu Starre, Schwächung und/oder Krankheit. Man kann fast sagen, zu jeder nicht bewältigten oder verarbeiteten Gewalterfahrung gibt es irgendwo im Körper einen verhärteten Muskel, eine Starre.

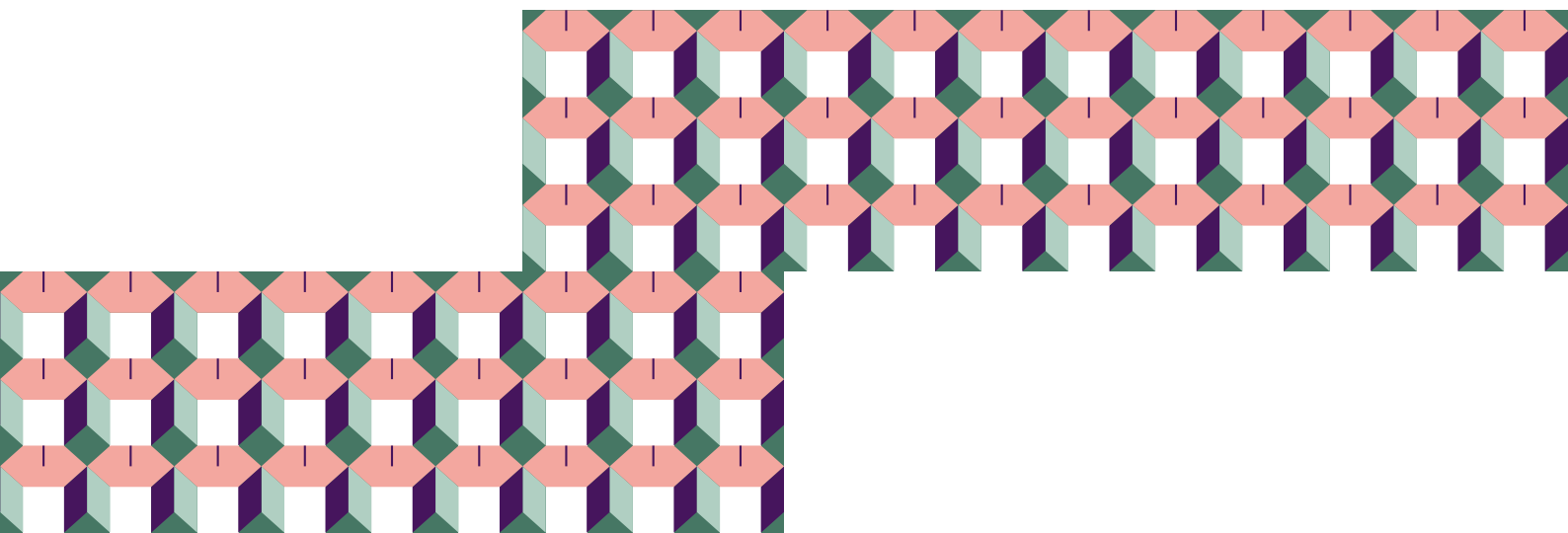
„Empowerment in Motion“ arbeitet also mit dem Körper als Instrument, um einerseits die eigenen „Verhärtungen“ zu transformieren und damit im Ergebnis die Gesellschaft zu verändern. Dazu habe ich basierend auf Atmen- und Achtsamkeitstechniken, Körperarbeit sowie Techniken der Bewegungs- und Kontaktimprovisation zahlreiche Methoden entwickelt, die Empowerment und Befreiung dadurch ermöglichen, dass der Körper wieder „in Bewegung“ gebracht wird, inklusive dem Atem, den ich als die Grundbewegung des Körpers bezeichne. Wusstest du zum Beispiel, dass wir das Atemmuster einer Person, der wir zuhören, unbewusst übernehmen? Wie kann ich also zum Beispiel so viel Achtsamkeit für meinen eigenen Körper entwickeln, dass ich merke, dass die durch strukturell verankerte, rassistische Diskriminierung extrem entmutigte Ratsuchende auch etwas mit meinem Körper macht und wie kann ich dem entgegensteuern? Das ist dann tatsächlich die fortgeschrittene Schule von „Empowerment in Motion“ für den beruflichen Kontext.

In der KomBI-Laufbahnberatung haben wir genau darauf hingearbeitet: Was bedeuten Rassismus & Co eigentlich für unsere Körper? Wie reagieren wir körperlich und emotional auf Diskriminierung und wie hängt das mit unseren Gedanken und Schlussfolgerungen

über die Realität zusammen? Wie machen sich diese Erfahrungen körperlich bemerkbar (möglicherweise in Schmerzen, Inflexibilität)? Wie begegnen wir uns auf einer körperlichen Ebene einander, aus Räumen kommend, die unsere Körper permanent bewerten und beurteilen und Dominanzpositionen auch körperlich durchsetzen (jemanden unterbrechen, ignorieren, wenig Raum lassen etc.)? In der KomBI-Laufbahnberatung habe ich sowohl gezielte Übungen angeboten, um die Achtsamkeit für den eigenen Körper, die anderen Teilnehmenden und die Umgebung zu erhöhen als auch diesen Ansatz als Grundgedanke im ganzen Prozess beibehalten.

Wie hat sich Deine Empowerment-Arbeit durch die Umsetzung in der KomBI-Laufbahnberatung verändert?

Die Arbeit mit den KomBI-Laufbahnberaterinnen und der stetige Austausch mit dir hat meine Empowermentarbeit wirklich um 180 Grad erweitert – nicht gedreht, sondern erweitert! Das Bewusstsein für die notwendige Transformation von Krisen und Rückschlägen, Ohnmachtserfahrungen und Resignation ist noch stärker in den Mittelpunkt meiner Arbeit gerückt, denn schließlich habe ich hier mit Menschen gearbeitet, die noch ganz andere „Berge und Täler“ überwunden haben als ich! Da die Teilnehmenden in ihren Communities und darüber hinaus stets als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren fungieren und agieren, wurde auch mein Fokus für die Verknüpfung ganz persönlicher Empowerment-Prozesse mit spezifischen Funktionen in bestimmten Kontexten wie beispielsweise beruflichen Identitätsanteilen und Rollen gestärkt. Da sich unsere unterschiedlichen Rollen in verschiedenen Kontexten kaum voneinan-



der trennen lassen, geht es viel eher darum, sich dieser bewusster zu werden und sie mit ihren Fallstricken aber auch Chancen zu reflektieren und in einer Art zu transformieren, dass das Beste geben werden kann und es mir gleichzeitig möglichst gut dabei geht. Eine weitere nachhaltige Veränderung betrifft meinen Anleitungs- und Begleitungsstil, der sich sowohl entschleunigt als auch intensiviert hat. Alleine der Fokus auf Sprache und Kommunikation – die Geschwindigkeit mit der ich spreche, Ausdrücke die ich verwende, wie ich eine Methode konkret beschreibe, wie ich auf Rückfragen eingehe u.v.m. – hat meine Art Menschen zu begleiten geprägt. Durch Missverständnisse und Klärungen wurde deutlich, wie sehr meine Herangehensweise an Bildungsarbeit u.a. von klassistischen, eurozentristischen und ableistischen Positionen durchzogen ist! Das war ein stetiges Arbeiten an meiner eigenen Haltung, ein stetiges Befreien dieser verinnerlichten Unterdrückungsmechanismen, die uns voneinander trennen. Ich denke, ich habe wirklich gelernt mir selbst zuzuhören – also zu hören, in welchen Worten und Sätzen sich meine Haltung ausdrückt – als auch anderen zuzuhören. Mittlerweile ist es mir wirklich unbegreiflich, warum es sich Deutschland noch immer leistet, marginalisierten Positionen *nicht* zuzuhören. Es ist eigentlich absurd und unprofessionell noch dazu.

„Mittlerweile ist es mir wirklich unbegreiflich, warum es sich Deutschland noch immer leistet, marginalisierten Positionen nicht zuzuhören“

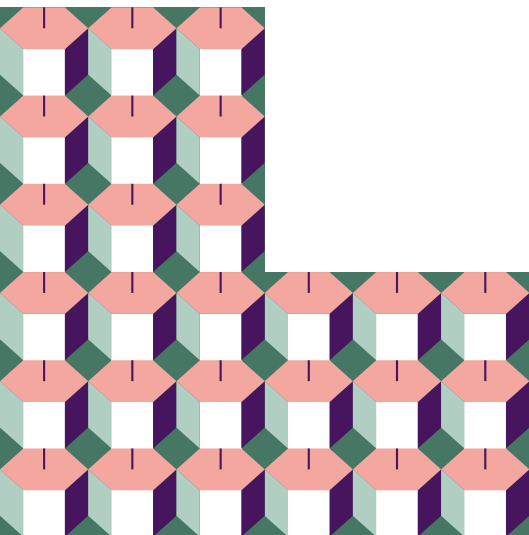
Ausblicke: Ein Dialog zwischen Teilnehmenden eines Empowerment-Trainings im Rahmen des IQ Projekts Abriendo Puertas am 16. Juni 2016 in München

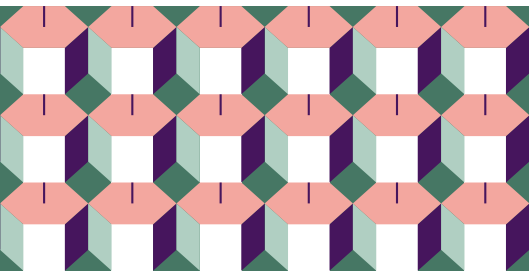
Die erste Frage ist: Was bedeutet Empowerment für mich?

I. Empowerment bedeutet für mich, wieder fähig zu werden, meine eigenen Kräfte einzusetzen und verschiedene Kompetenzen zu entdecken. Es bedeutet Sicherheit für mich und für andere. Meine Phantasie zu wecken und auch andere, die mir begegnen zu motivieren, ihre Stärken selber zu entdecken und damit zu einem eigenen Selbstbewusstsein zu finden. Durch die Stärkung meines Selbstbewusstseins kann ich mich besser bewegen und produktiver sein.

II. Für mich bedeutet Empowerment, zu wissen, dass ich mit meinem Problem nicht alleine bin. Sich wieder aufbauen, sich stärken oder das Selbstbewusstsein aktivieren in einer Gruppe von Gleichgesinnten, von denen mensch Zuspruch bekommt.

III. Normalerweise werden kaum die Stärken, das Potenzial oder der Wert eines Menschen gesehen. Menschen werden anhand eines Merkmals in irgendeine Schublade gesteckt. Auch wenn eine Person viel Potenzial in sich hat, ist sie noch nicht dazu gekommen, es zu entfalten. Dieser Mensch fühlt sich stattdessen demotiviert, klein, will am liebsten nur durchsichtig sein. Zum Beispiel, welchen Wert die deutsche Sprache in Deutschland hat. Wenn Deutsch nicht meine Muttersprache ist, wird es zu meinem Problem gemacht. Es wird nicht gesagt, dass jede Muttersprache wertvoll ist. Wenn ich Französisch oder Englisch spreche, ist das toll. Wenn ich aber Lingala oder eine andere Sprache vom afrikanischen Kontinent spreche oder Quechua aus Peru, dann ist es nicht interessant. Ich habe bis jetzt noch nie gehört, „Wow, Lingala! Das ist ja super!“ Oder wenn doch, ist es gekünstelt und ich habe nicht das Gefühl, dass die Person, die das sagt, es ehrlich meint.





Deswegen bedeutet Empowerment mit anderen Menschen zusammen zu kommen und zu erkennen: „Nein, ich bin nicht das Problem.“

IV. Ich habe Situationen, in denen ich denke, ich bin alleine. Dank des Empowerment-Trainings habe ich dieses Gefühl nicht mehr und ich gehe als Beraterin mit einem anderen Gefühl hinaus. Das ist wie eine Frequenz bei einer Radiosendung, die sagt: „Ah, ich fühle mich alleine, was passiert mit mir, warum erlebe ich immer das gleiche?“ Im Empowerment-Training habe ich ganz viele Sachen entdeckt, viel mitgenommen und gelernt. Dank der verschiedenen Referentinnen und Referenten sowie der Methoden hier habe ich geschafft, die Frequenz zu wechseln und die Trainings geben mir Freude, Sicherheit und ein gutes Gefühl.

V. Durch den Prozess, die Begleitung durch die anderen Teilnehmenden und die Referentinnen und Referenten habe ich mehr Sicherheit bekommen. Denn in dem Wort Empowerment steckt Power. Power zu bekommen, Power zu geben. Durch die ganze Qualifizierung habe ich einen besseren Blick auf die Welt, von Leuten, von Meinungen. Denn manchmal stigmatisieren wir andere Personen, obwohl das nicht unsere Absicht ist. Auch das wurde mir bewusst.

VI. Die Empowerment-Trainings sind intensiv, aber in der Tat ist die ganze Qualifizierung ein ständiges Empowerment-Training. Wir lernen nicht nur die Beratungsmethode sondern auch Social-Justice-Methoden, Dialogmethoden, Empowerment-Methoden etc. Das alles macht die Ausbildung so besonders.

Was hat sich durch die Empowerment-Trainings für euch verändert?

I. Ich wurde darin bestätigt, dass Empowerment der richtige Weg ist bei der Begleitung von Menschen. Es ist wichtig, immer wieder die Bestätigung zu haben: „Ich bin wer, ich kann was, ich werde auch meinen Weg gehen.“

II. Ich sehe immer diesen Berg, über den wir bei Kombi gelernt haben. Mensch geht hinauf, frau wird müde, manchmal ist wenig Zeit oder mensch macht sich Gedanken. Durch Empowerment und Entspannung wird

meine Kreativität geweckt, es noch einmal zu versuchen und weiter zu laufen. Es ist ein Prozess und das Bild das ich dazu habe ist: Es gibt immer einen Weg, ich muss nur die Augen aufmachen.

III. Wenn ich unterdrückt werde oder ein beleidigendes Wort höre, das ich früher nicht so empfunden habe, erkenne ich schneller, wo ich mich wirklich verteidigen muss. Früher hatte ich dieses Selbstbewusstsein nicht. Durch die Trainings habe ich gelernt, mich in der Welt besser zu behaupten, für mehr Gerechtigkeit zu sorgen.

IV. Durch den Prozess und die Begleitung durch die anderen Teilnehmenden, die Referentinnen und Referenten habe ich mehr Sicherheit bekommen. Ich hatte immer Probleme vor anderen zu reden. Durch die Trainings fühle ich mich sicherer und weiß, dass ich anderen mehr Kraft geben kann.

Wie hat sich eure Beratungsarbeit durch den Empowerment-Ansatz geändert?

I. Ich bin aufmerksamer damit, was ich sage. Durch diesen ganzen Prozess habe ich zahlreiche andere Perspektiven gewonnen und habe mehr Werkzeuge um Menschen zu begleiten.

II. Ich habe mehr Klarheit, ich habe gelernt zuzuhören und achtsam zu sein. Es gibt sehr viel Ignoranz – so gibt es zum Beispiel Leute, die jemanden aus Angst verurteilen. Ich habe gelernt, wie unterschiedlich Menschen sein können, und mit der Qualifizierung kann ich nun professionell beraten, gehe besser vorbereitet in schwierige Situationen und kann diese anders steuern.

III. Wir sind verschiedene Leute mit verschiedenen Kapazitäten und Wissensbeständen, wir können uns austauschen, uns gegenseitig unterstützen und positives Feedback bekommen. Dieses Netzwerk ist für mich eine Kraftquelle. Wenn ich ausgepowert bin und meine Batterien leer sind, kann ich mich aufladen. Denn ich muss nicht alles selbst wissen und können, ich muss wissen, wo ich die Information herbekomme oder an wen ich mich wenden kann.

IV. Früher war Beratung für mich: Eine Frage kommt, ich antworte. Die Leute kommen zu mir, wollen irgendwas haben und ich muss dann sofort was liefern. Doch jetzt ist es anders. Beraten ist begleiten. Begleiten heißt: Die Person soll ihren Weg finden. Ich stütze sie mit der Begleitung, zeige ihr den Weg. Ich kitzele die Stärken aus der Person heraus, damit sie aktiviert wird und das auch schafft. Ich bin eine Begleiterin und nicht diejenige, die über das Schicksal von anderen entscheidet. Sie sind für sich selbst verantwortlich, ich unterstütze und stärke sie durch meine Begleitung.

V. Ich habe gelernt, dass Professionalität auch meine Grenzen zu sehen ist, meine Netzwerke zu nutzen, um herauszufinden, wer die Person weiter und besser unterstützen kann. Die Personen, die ich berate, haben

jetzt selbst mehr Energie. Ich unterstütze sie dabei, den Weg zu zeichnen. Die Person lernt sich selbst zu schätzen, weil sie selbst etwas tut und die Resultate sieht.

Teilnehmende: Amira Romadan-Kassaye; Angel Maria Zamora Gomez; Celia Mercedes Vila Castro; Mathilda Légitimuschleicher; Teresita Orama de Singer.

Das Interview führte Pasquale Virginie Rotter.

Literatur

- **Andresen, Sabine/Hurrelmann, Klaus/Palntien, Christian/Schröer, Wolfgang 2010:** Mecheril, Paul u.a.: Migrationspädagogik, Weinheim.
- **Cabnal, Lorena 2010:** Feminismos diversos: feminismo comunitario. Mujeres indígenas feministas de Abya Yala, Guatemala/Guatemala.
- **Eizaguirre, Marlen 1997:** Educación Popular, in: IG Bildende Kunst, www.igbildendekunst.at/bildpunkt/2007/widerstand-macht-wissen/eizaguirre.htm; 16.08.2016.
- **Freire, Paulo 2010:** Pedagogía del oprimido. Editorial Siglo XXI, 1975.
- **Gonzalez Romero, Maria Virginia 1994:** Alphabetisierung in Nicaragua: Die Erfahrungen der Brigade Benicio Herrera Jerez, San Carlos, Río San Juan/Nicaragua.
- **Gonzalez Romero, Maria Virginia 2009:** Fragenkatalog – MigraNet-Transfer, Amt für Wohnen und Migration, LHM, München.
- **Medina Villca, Griselda o.J.:** El Abya Yala, <http://hucanapichoquecota.blogspot.de/2014/09/el-abya-yala.html>; 29.8.2016.
- **Palomo Sánchez, Nellys 1999:** Las mujeres indígenas. Surgimiento de una identidad colectiva e insurgente. Frauen Organisation Kinal Antzetik, Chiapas, Mexico.
- **Palomo Sánchez, Nellys 1999:** Tema 9: Surgimiento de una identidad colectiva e insurgente, Comunicación e información de la mujer. Mexico.
- **Salgado, Rubia 2010:** In der Demokratie gibt es keine Ausnahme. Politische Bildung in der Migrationsgesellschaft, www.pedocs.de/volltexte/2013/7531/pdf/Erwachsenenbildung_11_2010_Salgado_In_der_Demokratie.pdf; 16.8.2016.
- **Verein Maíz e.V. 2013:** Pädagogische Reflexibilität in der Basisbildung, Linz/Österreich.

Maria Virginia Gonzalez Romero

Leiterin des IQ Teilprojekts Abriendo Puertas, VIA Bayern e.V., MigraNet – IQ Landesnetzwerk Bayern. Soziologin, Kompetenzorientierte Laufbahnberaterin und Trainerin; Interkulturelle Orientierung/Öffnung (IQM) Trainerin; Train-the-Trainer für Social Justice mit Diversity-Ansatz.

Pasquale Virginie Rotter

Erziehungswissenschaftlerin und Moderatorin und seit 2008 bundesweit als Trainerin der politischen Bildungsarbeit tätig. Thematische Schwerpunkte sind dabei Empowerment für Menschen mit rassistischer Diskriminierungserfahrung, Diversity und rassistische Bildungsarbeit. Darüber hinaus forscht und arbeitet sie zur Schnittstelle Körper mit Rassismuserfahrungen und Machtverhältnisse.

Webseite des IQ Teilprojekts Abriendo Puertas:

www.migranet.org/angebote-zur-interkulturellen-oeffnung/abriendo-puertas-via-bayern-e-v

Anmerkungen

- ¹⁾ Abya Yala ist der Name, den das Kuna-Volk jenem Kontinent gab, auf dem es lebte. Dieser wurde im Zuge der Eroberung, Kolonisierung und Unterdrückung durch die Europäer nach Amerigo Vespucci umbenannt: Amerika. Abya Yala bedeutet: Land in voller Reife, Land des lebensnotwendigen Blutes. Abia Yala wird heute auch als Sammelbegriff für die Utopien der *pueblos originarios* verstanden. Die Verwendung der Bezeichnung Abya Yala verdeutlicht die Absetzung von der europäischen Bezeichnung Amerika oder „neue Welt“ (Medina Villca o.J.).
- ²⁾ Frauen waren und sind schon immer die größte Migrationsgruppe. Die Globalisierung zeigt, dass sie in zunehmendem Maße bewusst Grenzen überschreiten, um eigene Lebensentwürfe und Vorstellungen zu realisieren. In Deutschland wird das immer noch negiert, ausgeblendet und oder zu selten thematisiert. Während und auch nach erfolgter Flucht beziehungsweise Migration sind Frauen oft massiver geschlechtsspezifischer Diskriminierung (in Form von Gewalt, politischem und sozialem Druck) und Benachteiligungen (beispielsweise mangelnde Chancengleichheit und Arbeitslosigkeit) ausgesetzt.

Alexander Klose

3.3 Zehn Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: Empfehlungen für die nächste Dekade

Nach zehn Jahren Erfahrungen mit dem AGG in der Rechtspraxis hat das Berliner Büro für Recht und Wissenschaft im August 2016 eine im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes erstellte Evaluation des Gesetzes vorgelegt. Die Evaluation fokussiert vor allem auf die praktische Wirksamkeit des Gesetzes für von Diskriminierung Betroffene.

Alexander Klose vom Büro für Recht und Wissenschaft stellt in seinem Beitrag die Systematik der Evaluation und insbesondere aus der Analyse resultierende Handlungsempfehlungen an den Gesetzgeber und an die Rechtspraxis vor.

Wenige Tage vor dem zehnten Geburtstag des am 18. August 2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes hat das Büro für Recht und Wissenschaft im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine Evaluation des Gesetzes vorgelegt. Der Verabschiedung des kurz „AGG“ genannten Gesetzes, mit dem vier europäische Antidiskriminierungsrichtlinien umgesetzt werden sollten, ging eine – für bundesdeutsche Verhältnisse – ungewöhnlich kontrovers und emotional geführte rechtspolitische Debatte voraus. Großen Befürchtungen um den Bestand der Vertragsfreiheit stand die nicht minder große Hoffnung auf eine diskriminierungsfreie Gesellschaft gegenüber.

Die Evaluation des AGG

Es lag daher nahe, eine Evaluation nicht auf die rechtliche Entwicklung des Gesetzes zu beschränken, sondern auch seine praktische Wirksamkeit mit in den Blick zu nehmen. So haben die Juristinnen und Juristen im Evaluationsteam nach der Vereinbarkeit des Gesetzes mit höherrangigem Recht gefragt: Entspricht das AGG den Verpflichtungen des Völkerrechts, die Deutschland zum Beispiel mit Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention eingegangen ist? Entspricht es den vier EU-Richtlinien, die mit dem AGG umgesetzt werden sollten? Entspricht das AGG schließlich den Vorgaben des Grundgesetzes, seinen Freiheits- und Gleichheitsversprechen? Dafür haben sie die veröffentlichte Rechtsprechung, vor allem des Europäischen Gerichtshofs und der Bundesgerichte, analysiert und die rechtswissenschaftliche Literatur ausgewertet.

Soziologinnen und Soziologen interessieren sich dagegen für die Wirksamkeit von Gesetzen. Ihnen geht es um die Frage, ob das AGG sein in § 1 formuliertes Ziel erreicht hat, also Benachteiligungen aus rassisti-

schen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, wegen einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Die Antwort findet sich weder im Gesetz noch in Gerichtsurteilen – vielmehr bedarf es sozialwissenschaftlicher Methoden.

Die Erkenntnisse der rechtswissenschaftlichen Untersuchung sind daher um eine rechtstatsächliche Analyse erweitert worden. Mit Fragebögen, Interviews und Fokusgruppengesprächen wurde das Wissen von Richterinnen und Richtern, Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten, von Antidiskriminierungsstellen und Verbänden erhoben.

Um diese Aufgabe in einem straffen Zeitplan und in enger Abstimmung mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes durchführen zu können, war ein interdisziplinär arbeitendes Team aus Rechtswissenschaft, Politikwissenschaft und Soziologie, namentlich Dr. Sabine Berghahn, Vera Egenberger, Micha Klapp, Doris Liebscher, Dr. Linda Supik und Alexander Tischbirek erforderlich, das vom Büro für Recht und Wissenschaft als Auftragnehmer geleitet und von Prof. Dr. Christiane Brors wissenschaftlich begleitet wurde.

Die Evaluierenden kommen zu einer Vielzahl von Empfehlungen, sowohl an den Gesetzgeber als auch an die Rechtspraxis, die im Folgenden der Systematik des Gesetzes folgend zusammengefasst und an zentralen Stellen vertiefend erläutert werden.

Schutzlücken schließen

Im Allgemeinen Teil des AGG werden zunächst wichtige begriffliche Änderungen und Klarstellungen empfohlen: So sollte der Begriff der „Benachteiligung“ dem internationalen Sprachgebrauch folgend im gesamten Gesetzestext durch den Begriff „Diskriminierung“ ersetzt werden. Eine Ersetzung des Begriffs „Rasse“ etwa durch „rassistisch“ soll verdeutlichen, dass es menschliche Rassen nicht gibt (siehe Beitrag Sow in diesem Dossier) und mit der Ersetzung des Begriffs „Alter“ durch „Lebensalter“ klargestellt werden, dass auch Diskriminierungen junger Menschen vom AGG erfasst werden. Weiterhin sollte der Gesetzgeber klarstellen,

dass der Begriff „Geschlecht“ auch Inter* und Trans*Menschen erfasst (s. auch Beitrag Keim in diesem Dossier), und den Begriff „Behinderung“ den Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) folgend weit fassen. Schutz muss schließlich auch für diejenigen bestehen, die zum Beispiel nicht wegen ihrer eigenen, sondern wegen der Hautfarbe ihres Lebenspartners diskriminiert werden.

Verbot von sexualisierten Belästigungen

Erweiterungen des Gesetzes sind darüber hinaus dort erforderlich, wo der Schutz vor sexueller Belästigung bisher auf das Arbeitsleben beschränkt ist, und entsprechende Verhaltensweisen in anderen Lebensbereichen nicht erfasst werden. Eine Ausweitung des Verbots von sexualisierten Belästigungen auf alle im AGG genannten Lebensbereiche ist europarechtlich zwingend geboten. Die derzeitige Beschränkung des Schutzes vor sexualisierter Belästigung auf das Arbeitsverhältnis verstößt gegen die Vorgaben der EU-Richtlinie (RL 2004/113/EG) und führt zu nicht auflösbaren Widersprüchen. So wären nach geltender Rechtslage zwar Belästigungen durch ein Mitglied des Aufsichtsrats gegenüber einer Bewerberin für ein Vorstandsamt vom AGG erfasst, nicht aber Handlungen eines Vorstandsmitglieds gegenüber einem bereits ernannten weiblichen Vorstand, weil dessen Tätigkeit als selbständig gilt. Nicht geschützt sind auch Mieterinnen gegenüber ihrem Vermieter oder Besucherin-

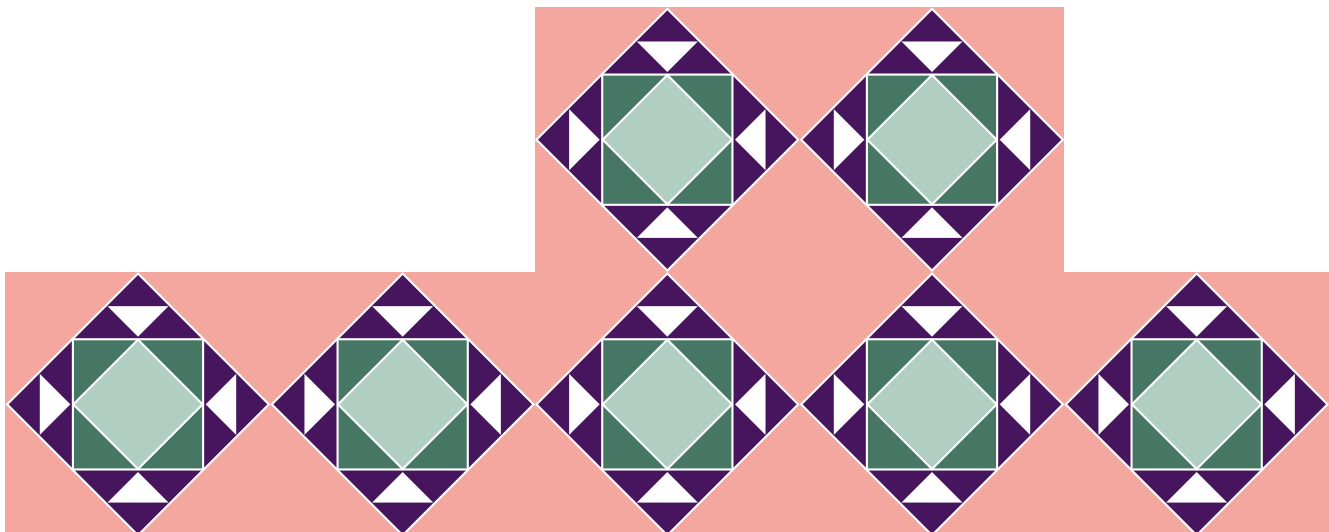
nen einer Diskothek. Darüber hinaus ist an die Landesgesetzgeber zu appellieren, sexualisierte Belästigung gegenüber Studierenden in den Hochschulgesetzen ausdrücklich zu verbieten.

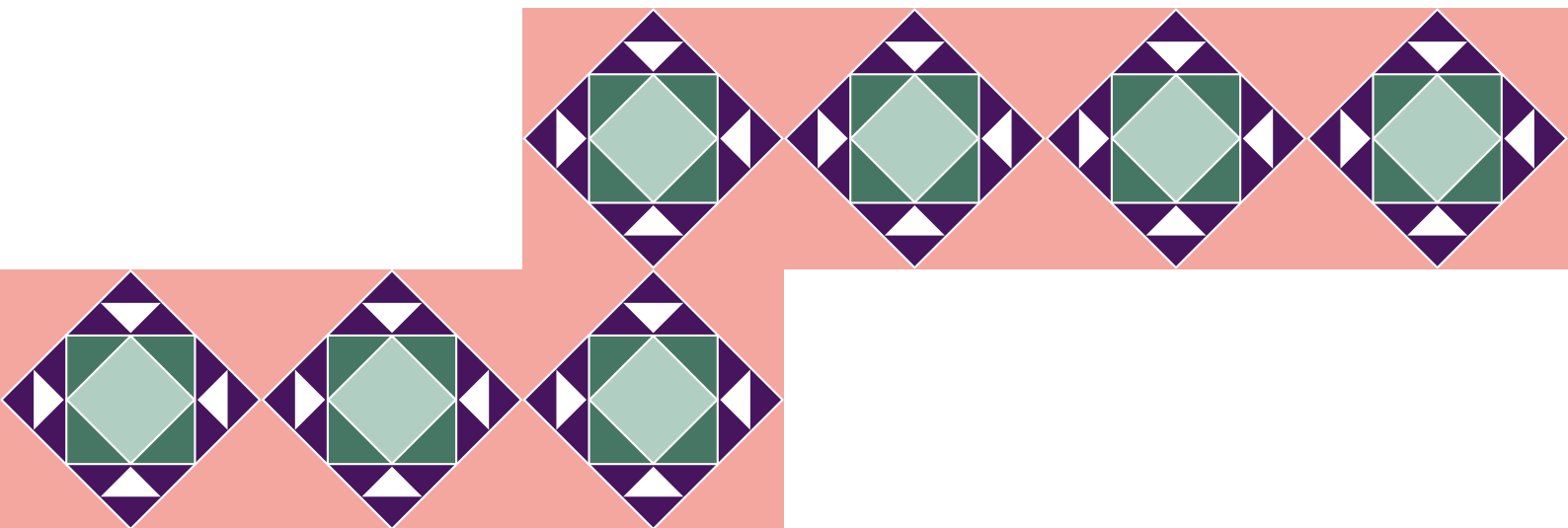
Der Begriff der „Benachteiligung“ sollte dem internationalen Sprachgebrauch folgend im gesamten Gesetzestext durch den Begriff „Diskriminierung“ ersetzt werden

Entsprechendes gilt für die Belästigung aus anderen Gründen auch dort, wo im Einzelfall kein sogenanntes „feindliches Umfeld“ für die Betroffenen besteht, wie es das AGG bisher zwingend voraussetzt.

Angemessene Vorkehrungen: UN-Behindertenrechtskonvention umsetzen

Im AGG muss klargestellt werden, dass das Versagen sogenannter angemessener Vorkehrungen – zum Beispiel die Schaffung eines barrierefreien Arbeitsplatzes – für Menschen mit Behinderung eine Diskriminierung darstellt. Was sind angemessene Vorkehrungen? Gemeint sind damit alle Maßnahmen, die im konkreten Einzelfall erforderlich sind, um zu gewährleisten, dass





Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen alle Rechte genießen und ausüben können. Das reicht von der barrierefreien Gestaltung des Arbeitsplatzes über arbeitsorganisatorische Maßnahmen wie flexible Arbeitszeiten bis zur eingesetzten Informations- und Kommunikationstechnologie. In seiner geltenden Fassung bleibt das AGG nicht nur hinter den Vorgaben der EU-Rahmenrichtlinie sondern auch hinter der UN-BRK zurück.

Danach besteht eine Rechtspflicht zum Abbau behinderungsbedingter Barrieren, insbesondere am Arbeitsplatz im Rahmen der Verhältnismäßigkeit. Die Nichteinstellung oder Kündigung einer Beschäftigten mit der Begründung, dass die Arbeitnehmerin wegen ihrer Behinderung nicht eingesetzt werden könne, ist danach nur dann zulässig, wenn auch angemessene Vorkehrungen nicht zu einer Einsatzmöglichkeit führen. Bei der Abwägung, ob solche Vorkehrungen die jeweilige Arbeitgeberin unverhältnismäßig belasten, sind auch Größe und Finanzkraft des Unternehmens sowie die Möglichkeit zu berücksichtigen, öffentliche Mittel in Anspruch zu nehmen. Mit Blick auf die Rechtssicherheit sollte der Gesetzgeber einen Katalog mit praxisrelevanten Regelbeispielen in das AGG aufnehmen.

Positive Maßnahmen, also Maßnahmen, mit denen bestehende Nachteile ausgeglichen werden sollen und mit denen diskriminierende Strukturen effektiv bekämpft werden können, sind vom AGG bisher lediglich erlaubt. Hier empfiehlt es sich, über die Schaffung eines verbindlicheren Rahmens nachzudenken, der dann beispielsweise in Betriebsvereinbarungen konkretisiert werden kann.

Diskriminierungsschutz im Arbeitsrecht und im Zivilrecht nachbessern

Im arbeitsrechtlichen Diskriminierungsschutz besteht Änderungsbedarf zunächst im Anwendungsbereich des Gesetzes. Neben der europarechtlich gebotenen Klarstellung, dass auch Kündigungen vom AGG erfasst werden, was dem Gesetzeswortlaut bisher nicht zu entnehmen ist, sollte der Schutz der steigenden Zahl von Solo-Selbständigen vor Diskriminierungen erweitert werden. Der Spielraum für die Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen muss nach Überzeugung der Autorinnen und Autoren eingeschränkt werden. Das gilt zunächst für die Aufhebung altersdiskriminierender Vorschriften außerhalb des AGG, aber auch für strengere Anforderungen an die Ziele, die mit einer unterschiedlichen Behandlung wegen des Lebensalters verfolgt werden dürfen. Eine besondere Problematik besteht – auch mit Blick auf den demografischen Wandel – dort, wo Arbeitnehmenden bisher Diskriminierungsschutz versagt wird, die nach Erreichen des Rentenalters weiterarbeiten wollen oder müssen.

Die sogenannte Kirchenklausel, die es Religionsgemeinschaften und denen ihnen zugeordneten Einrichtungen erlaubt, Beschäftigte wegen ihrer Religionszugehörigkeit aber auch wegen der Verletzung von religiösen Verhaltenspflichten zu diskriminieren, gehört seit Anfang an zu den umstrittensten Vorschriften des AGG. Hier spricht sich die Evaluation für eine differenzierende Lösung aus: Während entsprechende Anforderungen im verkündungsnahen Bereich gerechtfertigt sind, sollten zum Beispiel für Ärztinnen und Ärzte sowie Erzieherinnen und Erzieher die allgemeinen Regeln auch dann gelten, wenn sie Beschäftig-

te von Caritas und Diakonie sind (s. auch Beitrag Gekeler in diesem Dossier).

Als systemwidrig kritisiert die Evaluation die Beschränkung des Schutzes vor Diskriminierungen wegen der Weltanschauung auf das Arbeitsrecht. Im zivilrechtlichen Diskriminierungsschutz bestehen zudem europarechtswidrige Lücken bei Geschlechterdiskriminierungen und beim Schutz vor rassistischer Diskriminierung insbesondere auf dem Wohnungsmarkt, was sich angesichts der Wohnungssuche einer großen Zahl von Geflüchteten zunehmend auch praktisch auswirkt. Strengere Anforderungen an die Rechtfertigung sollte der Gesetzgeber schließlich an die Ungleichbehandlung durch privatrechtliche Versicherungen, insbesondere bei Anknüpfungen an das Lebensalter stellen.

Bedingungen der Rechtsdurchsetzung verbessern

Zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbots sind verschiedene Wege denkbar. Entscheidet sich der Gesetzgeber wie zum Beispiel in Frankreich oder in der Schweiz für ein strafrechtliches Verbot, übernehmen Polizei und Staatsanwaltschaft die Rechtsdurchsetzung. Andere europäische Länder wie etwa Schweden oder Nordirland haben spezielle Behörden geschaffen, deren Aufgaben die Durchsetzung der Diskriminierungsverbote ist. Der Bundesgesetzgeber hat sich mit dem AGG 2006 für ein privatrechtliches Regelungsmodell entschieden. Die Geschädigten müssen sich danach im Anschluss an eine erlittene Diskriminierung selbst um die Rechtsdurchsetzung kümmern, indem sie Ansprüche auf Gleichbehandlung, auf Schadensersatz und Entschädigung geltend machen. Dies führt bei den Sanktionierten – im besten Fall – dazu, dass sie diskriminierende Verhaltensweisen in Zukunft unterlassen. Sieht die diskriminierte Person dagegen von der Mobilisierung des AGG ab, kann die Diskriminierung – von wenigen Ausnahmen abgesehen – nicht sanktioniert werden. Damit ist die Rechtsdurchsetzung von zentraler Bedeutung für die Wirksamkeit des Gesetzes.

Rechtstatsächliche Untersuchungen zeigen, dass es vom „Recht haben“ zum „Recht bekommen“ ein weiter Weg ist – für viele von Diskriminierungen betroffene Menschen ist dieser Weg derzeit zu weit. Die Gründe, aus denen Recht im Allgemeinen und Antidiskriminierungsrecht im Besonderen nicht mobilisiert wird,

Rechtstatsächliche Untersuchungen zeigen, dass es vom „Recht haben“ zum „Recht bekommen“ ein weiter Weg ist – für viele von Diskriminierungen betroffene Menschen ist dieser Weg derzeit zu weit

sind zahlreich. Zunächst muss die betroffene Person ein diskriminierendes Verhalten als solches überhaupt wahrnehmen. Gerade sogenannte „verdeckte“ Diskriminierungen, bei denen nicht offen beispielsweise auf die Hautfarbe Bezug genommen, sondern die angeblich geringere Qualifikation vorgeschoben wird, bleiben oft unentdeckt. Doch auch von den Fällen, in denen eine Diskriminierung wahrgenommen wird, erreichen nur etwa sechs Prozent die Gerichte, wie eine repräsentative Befragung im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zeigt.

Hindernisse bei der Inanspruchnahme von Recht sind – neben dem fehlenden Wissen um die eigenen Rechte – tatsächliche oder angenommene Hürden wie Kosten und sonstige Nachteile. Oft fehlt es schon am Wissen darüber, wo und wie man sich gegen Diskriminierungen wehren kann. In anderen Fällen ist es die Angst um den Arbeitsplatz oder eine Wohnung. Das sogenannte Maßregelungsverbot sollte daher erweitert werden und das Leistungsverweigerungsrecht rechtssicherer ausgestaltet werden. Wenn mit den im AGG geregelten Sanktionen eine Verhaltensänderung – am besten präventiv – herbeigeführt werden soll, empfiehlt es sich, die bestehenden Beschränkungen des Anspruchs auf Entschädigung aufzuheben und stattdessen Richtgrößen für dessen Bemessung vorzuschlagen. Zentrales Problem bei der gerichtlichen Durchsetzung des Antidiskriminierungsrechts bleibt jedoch die Beweisfrage. Die Beweislast erleichterung des AGG sollte daher maßvoll erweitert und im Arbeitsrecht durch einen Auskunftsanspruch ergänzt werden. Aber auch die Sorge vor den finanziellen Kosten der Beratung und den psychischen Belastungen eines Gerichtsverfahrens oder schlicht das Gefühl, dass das

Wo Betroffene das AGG nicht oder nicht allein in Anspruch nehmen können oder wollen, sollen sie von Antidiskriminierungsverbänden unterstützt werden können

doch alles nichts ändern wird, hält Menschen davon ab, ihre Rechte durchzusetzen. Die Evaluation kommt daher zu dem Ergebnis, dass die Bedingungen der Rechtsdurchsetzung für diskriminierte Personen an zwei weiteren Punkten verbessert werden müssen.

Fristen lebensnah verlängern

Opfer von Diskriminierungen benötigen Zeit, um die erlittene Persönlichkeitsverletzung zu verarbeiten und sich auf die Suche nach einem Rechtsbeistand zu begeben. Dringend erforderlich ist aus Sicht der Evaluierenden daher eine Verlängerung der in §§ 15 Abs. 4 und 21 Abs. 5 AGG geregelten Anzeigefristen von zwei auf sechs Monate. Die geltende Frist von zwei Monaten erweist sich – im Zusammenspiel mit der geltenden Beweislastregelung – in der Praxis als erhebliches Hindernis bei der wirksamen Bekämpfung von Diskriminierungen. Zwei Monate sind auch im Vergleich mit verwandten Fristen untypisch kurz. So kann eine Verletzung des Allgemeinen Persönlichkeitsrechts nach den allgemeinen Regeln des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) mit einer Regelfrist von drei Jahren angegriffen werden. Sechs Monate würden der absoluten Ausschlussfrist im Kündigungsschutzgesetz (§ 5 Abs. 3 S. 2 KSchG) sowie der vor 2006 bei Diskriminierungen wegen des Geschlechts geltenden Frist (§ 611a Abs. 4 BGB a.F.) entsprechen. Europarechtlich zwingend ist in jedem Fall die Klarstellung, dass es für den Beginn der Frist nicht auf den Zugang der Absage, sondern auf den Zeitpunkt der Kenntnis der Benachteiligung ankommt, der wesentlich später liegen kann.

Verbandsklagerecht

Angesichts der zahlreichen Barrieren auf dem Weg zu individuellem Rechtsschutz sollte der Gesetzgeber zu

dem kollektiven Rechtsschutz im Wege eines Verbandsklagerechts für entsprechend qualifizierte Antidiskriminierungsverbände etablieren. Wo Betroffene das AGG nicht oder nicht allein in Anspruch nehmen können oder wollen, sollen sie von Antidiskriminierungsverbänden unterstützt werden können. Deren Befugnisse sollten über die bestehende Möglichkeit hinausgehen, Betroffenen zu beraten und sie als Beistand zu unterstützen. Wir empfehlen erstens eine gesetzliche Prozessstandschaft, also die Möglichkeit, das Recht einer diskrimi-

nierten Person im eigenen Namen geltend zu machen. Zweitens sollten qualifizierte Antidiskriminierungsverbände ein echtes Verbandsklagerecht erhalten. Damit hätten sie das Recht, einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot auch dort gerichtlich feststellen zu lassen, wo es noch keine individuellen Betroffenen gibt. Vergleichbare Befugnisse finden sich im deutschen Recht nicht nur für Umwelt- und Naturschutzverbände sowie für Verbraucherzentralen sondern auch in den Behindertengleichstellungsgesetzen (s. auch Beitrag Andrades in diesem Dossier).

Symbolische Gesetzgebung vermeiden

Diese spezifischen Probleme der Durchsetzung von Antidiskriminierungsrecht sind nicht neu. Die mit dem Verbot der Geschlechterdiskriminierung sowie in anderen europäischen Ländern gesammelten Erfahrungen spiegeln sich in den europäischen Gleichbehandlungs-Richtlinien wieder. Diese schreiben den Mitgliedstaaten beispielsweise vor, Antidiskriminierungsstellen einzurichten, Regelungen zur Erleichterung der Beweislast zu schaffen und abschreckende Sanktionen zu normieren. Dass der Gesetzgeber des AGG bei der Umsetzung an vielen Stellen nicht über das zwingend erforderliche Minimum hinausgegangen und an manchen Stellen sogar dahinter zurückgeblieben ist, war indes kein Zufall. Nicht überzogene Erwartungen sondern aus heutiger Sicht überzogene Befürchtungen führten dazu, dass dem AGG im Gesetzgebungsverfahren – zum Teil in letzter Minute – die Zähne gezogen wurden.

Eindrücklich lässt sich dies am Beispiel des Schutzes von Beschäftigten vor Diskriminierungen durch Kundinnen und Kunden zeigen. Eine entsprechende Schutzpflicht der Arbeitgebenden steht seit 2006 in § 12 Abs. 4 AGG, wonach diese „die im Einzelfall geig-

neten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen“ haben, wenn die diese „bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte“ benachteiligt werden. Doch der im Entwurf von 2004 (BT-Drs. 15/4538) noch enthaltene Anspruch auf „Entschädigung durch den Arbeitgeber bei Benachteiligung durch Dritte“ in diesen Fällen wurde im weiteren Verfahren gestrichen. Damit findet sich im Gesetz eine Pflicht, die sich zurzeit kaum durchsetzen lässt.

Die Evaluation empfiehlt dem Gesetzgeber daher, klarer als bisher zu formulieren, welche Pflichten Arbeitgebende haben, um ihre Beschäftigten vor Diskriminierungen durch Dritte zu schützen; bei Verletzung dieser Pflichten sollten die Betroffenen dann einen Anspruch auf Entschädigung nach dem AGG haben. Entsprechendes gilt außerhalb des Arbeitsrechts, zum Beispiel im Mietverhältnis gegenüber anderen Mieterinnen und Mietern, Maklerinnen und Maklern oder Hausverwaltungen.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Mit Blick auf die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kommt die Evaluation zu dem Ergebnis, dass deren Befugnisse von einem Recht zur Beratung im Einzelfall, über die Unterstützung bei Klagen durch Stellungnahmen und einem umfassenden Auskunft-, Beanstandungs- und Beteiligungsrecht bis hin zu einem Klage-recht in grundlegenden Fällen erweitert werden sollten. Nicht nur für diese zusätzlichen Aufgaben sind

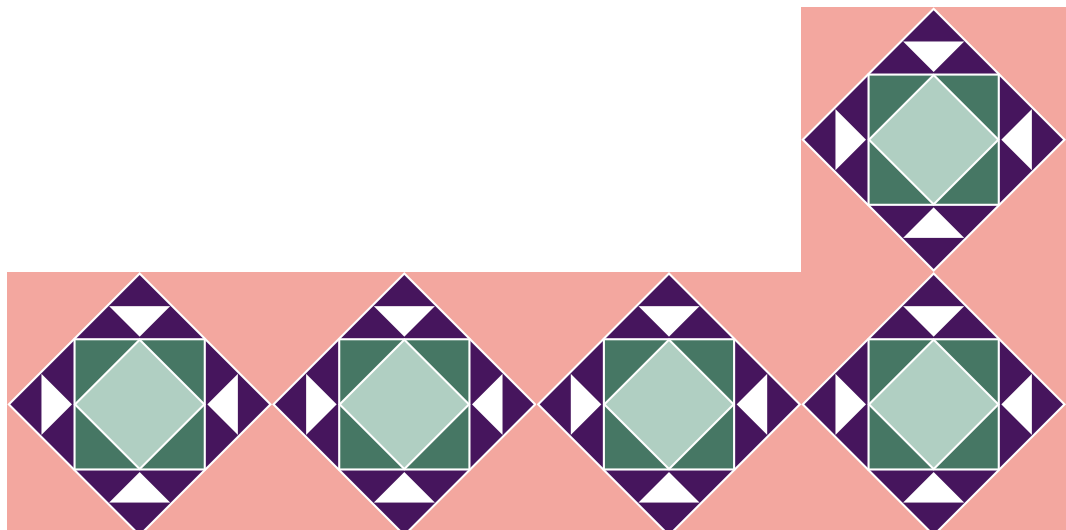


Alexander Klose

Jurist und Rechtssoziologe, arbeitet als Fraktionsreferent im Abgeordnetenhaus von Berlin, als Lehrbeauftragter an der Humboldt Universität zu Berlin und als freiberuflicher Wissenschaftler beim Büro für Recht und Wissenschaft Berlin. Das Antidiskriminierungsrecht gehört zu den Schwerpunkten seiner Forschungstätigkeit. Sein besonderes Interesse gilt dabei interdisziplinären Fragestellungen, die auf die Wirkungsweise des Antidiskriminierungsrechts, die Bedingungen seiner gerichtlichen Durchsetzung und die daraus resultierenden Konsequenzen für die Recht-sentwicklung zielen.

Personal und Ressourcen an die Ausstattung anderer Stellen in der EU anzugleichen. Gemessen an der Bevölkerung müsste das Budget der Antidiskriminierungsstelle von derzeit circa 3,7 Millionen Euro auf 20 Millionen Euro steigen, wenn man die Niederlande zum Maßstab nimmt. Es müsste sich auf 42 Millionen Euro mehr als verzehnfachen, wenn man sich am Vereinigten Königreich orientiert. Mit diesen zusätzlichen Mitteln könnten dann nicht nur Regionalstellen in anderen Bundesländern, sondern – zusammen mit den Ländern und Kommunen – auch eine flächendeckende niedrigschwellige Beratungsinfrastruktur finanziert werden (s. auch Beitrag Lüders et al. in diesem Dossier).

Website des Büros für Recht und Wissenschaft Berlin:
www.recht-wissenschaft.de



Raum für Notizen

Lined area for notes with horizontal dotted lines.

A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for writing or drawing. There are approximately 22 lines.



www.netzwerk-iq.de
www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“