

FORUM GEGEN RASSISMUS
Arbeitsgruppe Gleichbehandlung

Info-Brief Nr.
Februar 2007

8

Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz in Kraft getreten

Für Vielfalt



Gegen Diskriminierung

www.stop-discrimination.info

Inhalt

Impressum	2
Die Arbeitsgruppe Gleichbehandlung des Forums gegen Rassismus/Mitglieder der Arbeitsgruppe	3
Editorial	5
Gesetz zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft	7
Andreas Merx: Warum es gut ist, dass Deutschland ein Antidiskriminierungsgesetz hat – 10 zentrale Argumente.....	7
Dr. Rainer Nickel: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – Einführung und Würdigung	9
Volker Roßocha: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – ein Baustein für Chancengleichheit in Beschäftigung und Beruf.....	15
Monika Bergen: Schritte zum Rechtsschutz	20
Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS): Ziele und Aufgaben	22
Forderungen an die Umsetzungen	22
EU-Kommission: Pressemitteilung ‚Jahr der Chancengleichheit‘ vom 1. Juni 2006	22
Monika Bergen: Umsetzung des AGG – was tun?	24
Antidiskriminierung bei unseren Nachbarn.....	27
Andreas Merx, Jutta Überacker: Länderreport Österreich: Zweieinhalb Jahre neues Gleichbehand- lungsrecht: Entstehungsgeschichte – kritische Darstellung der Gesetze – Erfahrungen mit dem Antidiskriminierungsrecht und Diversity in der arbeitsrechtlichen Praxis	27
Aktuelles/Kurz berichtet	34
Projekte	34
Zivile Brücken (Anke Zwink)	34
Get in – Leitfaden für Betratungsstellungen und Betroffene (Isabell Zwania)	36
Service/Internethinweise/Literatur	37

Impressum

Der INFO-Brief erscheint in unregelmäßigen Abständen und wird herausgegeben von der Arbeitsgruppe Gleichbehandlung des Forums gegen Rassismus

Geschäftsstelle: Forum gegen Rassismus • Bundesministerium des Innern, Ref. IS 2, Alt-Moabit 101,
D-10559 Berlin • Tel.: 01888/681-2751

Autorinnen und Autoren dieser Ausgabe:

Andreas Merx, Politologe und Diversity-Trainer (bis 2005 im Bundesfamilienministerium im Bereich Antidiskriminierungsgesetzgebung tätig), a.merx@gmx.net

Dr. Rainer Nickel, Verfassungs- und Europarechtler an der Universität Frankfurt/M. und Rechtsanwalt, nickel@jur.uni-frankfurt.de

Jutta Überacker, Organisationsberaterin und Trainerin, speziell Diversity Management, Bereichsleiterin für Beratung und Training bei diversityworks in Wien, ueberacker@diversityworks.at

Isabell Zwania, Mitarbeiterin des Deutschen Caritasverbandes, Isabell.Zwania@caritas.de

AG – Mitglieder Monika Bergen, Volker Roßocha, Anke Zwink

Redaktion: Monika Bergen

Layout: Susanne Blumenkamp

Das Masterlayout wurde mit finanzieller Unterstützung des Kommission der Europäischen Gemeinschaft erstellt.

Die Arbeitsgruppe Gleichbehandlung des Forums gegen Rassismus

Das Forum gegen Rassismus wurde 1998 als Gesprächsforum zwischen der Bundesregierung und bundesweit bzw. überregional tätigen Nichtregierungsorganisationen gegründet. Es hat im Jahr 2000 unter Hinzuziehung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Funktion des „Nationalen Runden Tisches“ (im Sinne der Konzeption der Europäischen Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, Wien) übernommen. Das Forum hat z.Zt. 80 Mitglieder, davon ca. 60 Nichtregierungsorganisationen. Die Geschäftsstelle ist im Bundesministerium des Innern zu erreichen. Ref. IS 2, 10559 Berlin, Tel.: 01888 /681-2751;

E-Mail: dominik.thieme@bmi.bund.de

Die Arbeitsgruppe des Forums hat den Auftrag, die Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien (RL 2000/43 EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der „Rasse“ oder der ethnischen Herkunft und RL 2000/78 EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf) zu begleiten.

Ein wichtiger Schwerpunkt der Arbeitsgruppe ist die Information und der Austausch über den Stand der Umsetzung und über Beispiele gelungener Praxis.

Die Infobriefe erscheinen in unregelmäßigen Abständen mit unterschiedlichen Schwerpunkten rund um das Thema der Förderung der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung. Die Infobriefe sind als Forum des Informations- und Meinungsaustausches gedacht.

Infobrief 1 vom August 2001 erläutert die Europäischen Richtlinien zur Anwendung bzw. Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und enthält die Richtlinien im Wortlaut.

Infobrief 2, erschienen im November 2002, geht auf den horizontalen Ansatz einer Antidiskriminierungspolitik ein. Er behandelt u.a. Diskriminierungen wegen des Alters oder einer Behinderung.

Im Infobrief 3, März 2003, werden beispielweise Vereinbarungen und Aktivitäten aus Betrieben, Behörden und Organisationen, die sich auf unterschiedliche Lebensbereiche beziehen, aufgezeigt und über Projekte und Aktivitäten informiert.

Der Infobrief 4 aus Januar 2004 konzentriert sich auf den Bildungsbereich und beleuchtet unter verschiedenen Aspekten den Stand der Umsetzung der EU-Richtlinien.

Der Infobrief Nr. 5, August 2004, – im neuen Layout der EU-Kampagne "Für Vielfalt – Gegen Diskriminierung" – befasst sich i.w. mit rechtlichen und tatsächlichen Aspekten der Diskriminierung aufgrund der Religion (Weltanschauung).

Der Infobrief 6, erschienen im März 2005, stellt den Entwurf des Gesetzes zur Umsetzung der europäischen Antidiskriminierungsvorschriften (Umsetzungsgesetz) vom 15. Dezember 2004 (BT-Drs. 15/4538) vor und kontrastiert ihn mit den EU-Richtlinien und theoretischen Grundlagen.



Der Infobrief wurde im Rahmen der EU-Kampagne „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung.“ gestaltet. Die redaktionelle Verantwortung liegt beim Forum gegen Rassismus.

FORUM GEGEN RASSISMUS

Arbeitsgruppe Gleichbehandlung

Infobrief 7, erschienen im August 2005, ist nach dem endgültigen Scheitern des Regierungsentwurfs vom 8. April 2005 am Bundesrat der fortbestehenden rechtlichen und tatsächlichen Notwendigkeit der Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien in deutsches Recht gewidmet.

Infobrief 8 beleuchtet die Situation nach Inkrafttreten des nunmehr als 'Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz' firmierenden Teils des ‚Gesetzes zur Umsetzung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien‘ und skizziert einige der mit der Umsetzung des Gesetzes zu bewältigenden Aufgaben.

Wir möchten Sie dazu anregen, dieses Instrument zu nutzen und uns Ihre Anregungen, Gedanken und Informationen zum Thema zuzuschicken. Die einzelnen namentlich gekennzeichneten Artikel – auch der vorliegenden Ausgabe – werden von den Autoren selbst verantwortet.

Die früheren Infobriefe sind unter folgenden Internetadressen zu finden: http://www.buendnis-toleranz.de/cln_029/nn_580318/DE/Themen/Antidiskriminierung/Antidiskriminierung__node.html__nnn=true (Nr. 3-7 ; 4 unter „Artikel“) und <http://www.dgb.de/themen/migration/antidiskriminierung.htm>

Mitglieder der Arbeitsgruppe

(Stand: Februar 2007)

- **Sera Choi**, Bund gegen ethnische Diskriminierung in der Bundesrepublik Deutschland e.V. (BDB), Lernhaus Pohlstr. 60/62, 10785 Berlin, bdb@bdb-germany.de oder sera.choi@gmx.de
- **Gonca Türkel-Dehnert**, Referentin im Arbeitsstab der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Alexanderplatz 6, 11018 Berlin, gonca.tuerkeli-dehnert@bmfjsfj.de
- **Volker Roßocha**, Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin, volker.rossocha@dgb.de
- **Dr. Reiner Schiller-Dickhut**, Bündnis für Demokratie und Toleranz, Stresemannstr.90, 10963 Berlin, schiller-dickhut@bfdt.de
- **Ulrike Szegeda**, Bundesministerium des Innern, Referat M 17, Alt-Moabit 101 D, 10559 Berlin, ulrike.szegeda@bmi.bund.de
- **Dr. Elke Tiessler-Marenda**, Deutscher Caritasverband e.V., Referat Migration und Integration, Karlstr. 40, 79104 Freiburg/i.Br. Elke.Tiessler-Marenda@caritas.de
- **Anke Zwink**, Antidiskriminierungsstelle Brandenburg im Büro der Integrationsbeauftragten des Landes, Heinrich-Mann-Allee 103, 14473 Potsdam, anke.zwink@masgf.brandenburg.de
- **Martin Pohlit**, DRK Generalsekretariat, Referent Grundsatzfragen europäischer Asyl- und Migrationspolitik, Carstennstr. 58, 12205 Berlin, pohlitm@drk.de
- **Monika Bergen**, Interkultureller Rat in Deutschland e.V., Am Kommandantengraben 7, 25348 Glückstadt, monika.bergen@web.de
- **Uwe Erbel**, IBIS - Interkulturelle Arbeitsstelle e.V., Alexanderstraße 48, 26121 Oldenburg ibisev.ol@t-online.de
- **Dominik Thieme**, Bundesministerium des Innern, Referat IS 2, Alt-Moabit 101 D, 10559 Berlin Dominik.Thieme@bmi.bund.de

Editorial

Am 18. August 2006 ist das Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung mit seinem wichtigsten Bestandteil, dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), in Kraft getreten.¹ Der Bundespräsident hat es am 14. August ausgefertigt, nachdem es zuvor vom Bundestag² am 29. Juni und vom Bundesrat³ am 7. Juli 2006 beschlossen worden war. Mit der Errichtung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS, cf. §§ 25 ff. AGG) ist unmittelbar nach Inkrafttreten des Gesetzes begonnen worden. Die Stelle hat ihre Arbeit Ende 2006 aufgenommen. Zum 1. Februar 2007 ist die Juristin Dr. Martina Köppen zu ihrer Leiterin bestellt worden. Die ADS verfügt inzwischen über eine Adresse, Mailadresse und Telefonanschluss und ist bisher bereits mehr als 900mal von Bürgerinnen und Bürgern, Arbeitgebern und Verbänden kontaktiert worden. Eine kurze Selbstdarstellung⁴ findet sich auf S. 34 dieses Infobriefes.

Infobrief 8 bringt erste Einschätzungen und Erläuterungen des Gesetzes. Der Beitrag von A. Merx (S. 5ff.) wurde für diesen Infobrief geschrieben, die Artikel von Rainer Nickel (S. 9ff.) und Volker Roßbocha (S. 15ff.), sind Kurzfassungen der Verfasser von längeren Beiträgen, die das Portal ‚Migration – Integration – Diversity‘ der Heinrich-Böll-Stiftung veröffentlicht hat. An die Ausführungen dieser beiden Autoren zum Rechtsschutz (S. 11 f. und 18 f.) schließen sich als Hilfe-

stellung für Benachteiligungsbetroffene zwei Schemata zur Rechtsverfolgung mit Vorbemerkung an (S. 20 f.). Das Veränderungspotential des Gesetzes ist beträchtlich. Welche realen Veränderungen es bewirken wird, hängt davon ab, was Staat und Gesellschaft daraus machen. Ob und wie die mit dem AGG verbundenen Chancen zu einem grundlegenden Bewusstseinswandel und einer aktiven Antidiskriminierungspolitik aufgegriffen werden, wird die *Arbeitsgruppe Gleichbehandlung des Forums gegen Rassismus* beobachten und begleiten (das Forum gegen Rassismus hat ihr Mandat durch Beschluss auf seiner 22. Sitzung vom 27. April 2006 verlängert). Was für die Einstellungsänderung durch staatliche Stellen, allen voran die ADS, durch Antidiskriminierungsverbände und andere zivilgesellschaftliche Organisationen, aber auch durch die Betroffenen selbst, getan werden kann, skizziert der Beitrag von Monika Bergen (S. 24 ff.).

Hohe Erwartungen hinsichtlich der Implementierungsbemühungen sind mit der deutschen EU-Ratspräsidentschaft im ersten Halbjahr 2007 und mit dem für 2007 ausgerufenen *Europäischen Jahr der Chancengleichheit*⁵ verbunden. Das Zusammentreffen beider Ereignisse bietet die Chance für einen Einstieg in das *antidiscrimination/diversity mainstreaming*⁶. Über die mit dem ‚Jahr der Chancengleichheit‘ verbundenen Ziele, Maßnahmen und Veranstaltungen informiert die Pressemeldung der EU-Kommission vom 1. Juni 2006 (S. 22).

¹ Der Wortlaut (ohne Begründung) findet sich u.a. auf der Website des Bundesjustizministeriums <http://www.bmj.bund.de/files/973c17be1e2c741f3a21605183ffed42/1304/AGG.pdf>

² Bundestagsdrucksachen 16/1780 vom 08. 06. 2006 (Entwurf) und 16/2022 vom 28. 06. 2006 (Beschlussempfehlung des Rechtsausschusses des Bundestages) <http://dip.bundestag.de/btd/16/017/1601780.pdf> und <http://dip.bundestag.de/btd/16/020/1602022.pdf>

³ Bundesratsdrucksache 466/06 vom 30. 06. 2006 http://www.bundesrat.de/clin_051/SharedDocs/Drucksachen/2006/0401-500/466-06,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/466-06.pdf

⁴ cf. auch <http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/gleichstellung,did=81058.html> und <http://www.bmfsfj.de/Kategorien/Ministerium/antidiskriminierungsstelle.html>

⁵ ABl. L 146 vom 31. Mai 2006, S. 1 ff., zu finden über <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/de/index.htm>

⁶ nach dem inzwischen durchaus bewährten Modell des *gender mainstreaming*, also der in allen Bereichen als Querschnittsaufgabe zu berücksichtigenden Gleichstellung von Männern und Frauen

Dass die Verwirklichung des Richtlinienzieses einer jedenfalls tendenziell diskriminierungsfreien Gesellschaft auch bei unseren Nachbarn noch auf Probleme stößt, schildern Jutta Überacker und Andreas Merx am Beispiel Österreichs (S. 27 ff.).

„Kurz berichtet“ wird über ein erstes Treffen zur Gründung eines Bundesverbandes der Unabhängigen Antidiskriminierungsbüros (S. 34). Beispielhafte

Vorhaben der Integrationsbeauftragten Brandenburg (S. 34 f.) und des Caritas-Verbandes (S. 36) geben unter der Rubrik ‚Projekte‘ Anstöße für die eigene Arbeit. Von breitem Interesse dürften die Kommentierungen zum AGG (S. 37) und, für anstehende Netzungsvorhaben, die Adressen, Telefonnummern und e-Mail-Angaben der wichtigsten Antidiskriminierungsstellen und -verbände (S. 37 f.) sein, auf die unter ‚Service‘ hingewiesen wird.

Hinweis

Wörtlich übernommene Dokumente enthalten zuweilen den Begriff der ‚Rasse‘ oder davon abgeleitete Wortbildungen oder Zusammensetzungen. Die Richtlinie 2000/43/EG sowie der ADG-Entwurf problematisieren den Terminus „Rasse“ zwar, benutzen ihn aber dennoch (Vgl.: RL 2000/43/EG Erwägungsgrund 6; ADG-Entwurf, Begründung, S. 28). In Infobrief I wurde die Problematik der Verwendung des Begriffes ausgeführt. Die Verwendung des Begriffes in den zitierten Materialien impliziert nicht die Akzeptanz irgendwelcher Theorien, mit denen versucht wird, die Existenz verschiedener menschlicher Rassen zu belegen. Auf diesen Zusammenhang wird jeweils durch einen Fußnotenverweis* auf diesen Hinweis aufmerksam gemacht.

Gesetz zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz in Kraft

Warum es gut ist, dass Deutschland ein Antidiskriminierungsgesetz hat – 10 zentrale Argumente

Andreas Merx

1) Gleichbehandlung als gesellschaftspolitisches Ziel

Das Gesetz ist Ausdruck des politischen Willens, für das gesellschaftliche Ziel der Gleichbehandlung einzutreten. Es verbietet grundsätzlich, dass jemand aufgrund einer rassistischen oder ethnischen Diskriminierung, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, bei Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ungerechtfertigt benachteiligt wird.

2) Verbesserung des Rechtsschutzes für Diskriminierungsopfer

Das Gesetz gibt Betroffenen einen gegenüber den bisherigen rechtlichen Möglichkeiten verbesserten Rechtsschutz durch stärkere eigene Rechtsansprüche, so dass sie gegen Diskriminierungen in Zukunft wirksamer vorgehen können.

3) Stärkung von Grund- und Menschenrechten und Demokratie

Das Gesetz stärkt Grundrechte und Demokratie in Deutschland, indem es dem Einzelnen eine bessere Rechtsposition gegenüber Diskriminierenden verschafft. Es setzt Artikel 3 Grundgesetz, der unmittelbar lediglich die öffentliche Gewalt bindet, insoweit um, als dass das Diskriminierungsverbot jetzt auch im Arbeitsleben und im Zivilrecht gilt. Es ist damit eine Fortentwicklung der Menschenrechtspolitik über den rein staatlichen Bereich hinaus.

4) Unterstützung der Betroffenen

Das Gesetz wird dazu beitragen, dass betroffene Menschen für ihre Rechte eintreten, weil sie den Gesetzgeber und die Justiz auf ihrer Seite wissen. Sie werden bei ihrer Rechtsdurchsetzung durch Verbände, kommunale Antidiskriminierungsstellen, Nichtregierungsorganisationen und die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt.

5) Verbesserte Teilhabechancen für alle Bürgerinnen und Bürger – Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts

Das Gesetz verbessert durch die Sicherung einer diskriminierungsfreien Chancengleichheit die Rahmenbedingungen für die Integration aller Menschen in die Gesellschaft. Es erhöht die faktischen Teilhabechancen aller Bürgerinnen und Bürger an gesellschaftlich relevanten Märkten (Wohnungsmarkt, Arbeitsmarkt, Waren und Dienstleistungen etc.). Das Gesetz trägt zu einer konstruktiven Lösung von Konflikten bei und schafft somit die Voraussetzungen für ein spannungsfreieres Zusammenleben.

6) Sensibilisierung für unbewusste Diskriminierungen

Die Diskussion des Gesetzes sowie seine Anwendung wird das Problembewusstsein insbesondere auch bei der Mehrheitsgesellschaft schärfen und für – oftmals unbeabsichtigte – unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen sowie Belästigungen im Alltagsleben sensibilisieren. Das Gesetz wird damit dazu beitragen, vorhandene Vorurteile in unserer Gesellschaft stärker bewusst zu machen und zu verringern. Den ArbeitgeberInnen wird aufgegeben, entsprechend präventiv tätig zu werden.

7) Weiterentwicklung des horizontalen Ansatzes

Das AGG wird zu einer stärkeren Vernetzung der im Zuständigkeitsbereich tätigen Nichtregierungsorganisationen führen. Dies bietet die Möglichkeit in einer stärker zielgruppenübergreifenden Vernetzung den horizontalen Ansatz in der Bekämpfung von Diskriminierungen fortzuentwickeln. Es geht zunehmend darum, von den jeweiligen Arbeitsansätzen zu lernen und zielgruppenübergreifende Kenntnisse auszutauschen.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wird durch einen Beirat beraten, in dem wichtige gesellschaftliche Kräfte, darunter die Tarifpartner, vertreten sind. Sie sind damit eingebunden in ein Netzwerk zur Aufklärung der Allgemeinheit und zur Unterstützung der Betroffenen.

8) Prävention gegen Gewalt wegen Fremdenfeindlichkeit

Vorurteile und Diskriminierungen stehen oft am Anfang gewaltsamer Übergriffe auf Menschen. Das Gesetz ist daher längerfristig ein wichtiges Element bei der Bekämpfung von Gewalt Menschen, die als „fremd“ oder „anders“ wahrgenommen werden. Dies gilt insbesondere im Kampf gegen

Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus.

9) Beginn der Entwicklung einer Antidiskriminierungskultur

Mit dem Gesetz wird auch in Deutschland beginnen, was bereits seit längerem in England, in den USA und in den skandinavischen Staaten Alltag ist: Eine Antidiskriminierungskultur, in der es selbstverständlich ist, dass sich Betroffene gegen Diskriminierungen zur Wehr setzen und in der sich Staat und Wirtschaft verantwortlich zeigen müssen, dass es nicht zu Diskriminierungen kommt.

10) Förderung gesellschaftlicher Vielfalt

Das Gesetz ist ein Baustein zur Unterstützung der gesellschaftlichen Vielfalt in Deutschland und zur Unterstützung des Managing-Diversity-Konzeptes in Unternehmen. Es schafft die rechtlichen Rahmenbedingungen dafür, dass die Menschen in unserer Gesellschaft ihre individuellen Talente und Potenziale frei von Vorurteilen, Diskriminierungen und Belästigungen entfalten und einbringen können. Damit sind Chancen für wirtschaftlichen Gewinn in einem zukunftsfähigen, weltoffenen Standort Deutschland verbunden.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – Einführung und Würdigung¹

Dr. Rainer Nickel

I. Einführung: Das neue Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – Was lange währte, wird endlich Gesetz

„Was lange währt, wird endlich gut“, so wird manch eine/r gedacht haben, nachdem der Bundespräsident endlich im August 2006 das lange umkämpfte Antidiskriminierungsgesetz unter dem Namen ‚Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz‘ (abgekürzt: AGG) verkündet hat. Das Gesetz, das noch in letzter Sekunde in einigen wichtigen Details verändert wurde, ist bereits am 18. August 2006 in Kraft getreten.² Ob es gut geworden ist, wird die Praxis zeigen. Seine Vorgeschichte ist jedenfalls ausgesprochen blamabel für die Bundesrepublik: Das Gesetz setzt vier EG-Richtlinien um, wobei drei von ihnen schon seit Jahren (2002 bzw. 2003) hätten umgesetzt werden müssen. Der erste Versuch einer solchen Umsetzung scheiterte im Jahr 2002 nach nur wenigen Wochen, der zweite Versuch kam über einen Vorentwurf ebenfalls nicht hinaus, und der dritte Anlauf scheiterte schließlich am energischen Widerstand der damaligen Bundestagsopposition CDU und FDP und der von ihnen geführten Landesregierungen.

Ein Antidiskriminierungsgesetz für die vielfältige Republik

Von Beginn an sollte das Gesetz kein Stückwerk bleiben, sondern die veränderten gesellschaftlichen Realitäten der Bundesrepublik insgesamt in den Blick nehmen, auch wenn es hiergegen starken Wider-

spruch gab. „Diskriminiert sind wir ja irgendwie alle“ hatte die Süddeutsche Zeitung noch im Jahre 2002 getitelt, als der erste Vorentwurf bekannt wurde. Auch später gab es zum Teil heftige Kritik daran, dass das Gesetz in einigen Bereichen über das hinausgeht, was von den EG-Richtlinien als minimaler Schutz vor Diskriminierungen gefordert wird.

Die Kritiker eines Antidiskriminierungsgesetzes verwiesen vor allem darauf, dass das Grundgesetz in Artikel 3 Absatz 3 bereits eine Vorschrift gegen Diskriminierungen enthält. Dieses Diskriminierungsverbot richtet sich allerdings in erster Linie an die öffentliche Gewalt, d.h. an den Gesetzgeber, die Behörden und die Gerichte, während es zwischen Privatpersonen nur ganz eingeschränkt anwendbar ist, obwohl es gerade dort in der Praxis (etwa im Berufsleben oder auf dem Wohnungsmarkt) erfahrungsgemäß gravierende Probleme gibt. Es war also auch unabhängig von europäischen Vorgaben höchste Zeit, dass sich die Bundesrepublik ihrer Realität als Einwanderungsland und als vielfältige Republik stellt und den Schutz vor Diskriminierungen ernst nimmt.

Vier Hauptaspekte werden geregelt

Herausgekommen ist ein Gesetz, das sich nach seinem Paragraph I zum Ziel gesetzt hat, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“. Das AGG vereinigt die komplexen Regelungen in den EG-Richtlinien in einem ebenfalls komplexen Gesetz, das vor allem vier Aspekte regelt:

I. Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf, einschließlich der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern um einen Arbeitsplatz;

¹ Wiedergabe der Druckkurzfassung des vollständigen Beitrages www.migration-boell.de/web/diversity/48_804.asp, ergänzt durch den Abschnitt 4 ‚Rechtsschutz‘ der Langfassung, der für den Infobrief 8 von besonderem Belang ist – mit freundlicher Genehmigung des Autors, bei dem alle Rechte liegen, und der Redaktion des Portals Migration – Integration – Diversity der Heinrich-Böll-Stiftung.

² Die endgültige Fassung des Gesetzes ist auf den Internet-Seiten des Bundesministeriums der Justiz erhältlich: <http://www.bmj.bund.de/files/973c17be1e2c741f3a21605183ffed42/1304/AGG.pdf>

2. Diskriminierung und Gleichbehandlung im allgemeinen Geschäftsleben („Zivilrechtsverkehr“), wie zum Beispiel bei der Vermietung von Wohnungen oder dem Abschluss von Versicherungen;
3. den rechtliche Schutz gegen Diskriminierungen, d.h. die Voraussetzungen und Bedingungen, unter denen Betroffene sich gerichtlich gegen Benachteiligungen wehren können, und die Unterstützung durch Verbände;
4. die Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle des Bundes, die vielfältige Aufgaben erledigen soll und insbesondere auch Anlaufstelle für Beschwerden ist.

Ein eigenständiges und umfassendes Gesetz

Erfreulich ist insbesondere, dass es sich um ein umfassendes Gesetz handelt, das die verschiedenen EG-Richtlinien in einem eigenständigen Gesetz vereint und damit im Prinzip übersichtlicher ist als eine Regelung, bei der verschiedene Gesetze in Teilen geändert werden. Die EG-Richtlinien betreffen jeweils unterschiedliche Gegenstände: den Bereich Beruf und Beschäftigung (Richtlinie 2000/78/EG), allerdings nicht in Bezug auf ethnische Diskriminierung; das allgemeine Geschäftsleben und weitere Bereiche (Richtlinie 2000/43/EG), aber nur bezogen auf rassistische und ethnische Diskriminierung, und die Diskriminierung wegen des Geschlechts im Arbeitsleben und im allgemeinen Geschäftsleben (Richtlinien 2002/73/EG und 2004/113/EG). Die Richtlinien sind also ein Flickenteppich. Der Gesetzgeber hat deshalb gut daran getan, ein einheitliches Gesetz zu schaffen und dabei eine Hierarchisierung der Diskriminierungsmerkmale weitgehend zu vermeiden, also zum Beispiel zu verhindern, dass beim Abschluss eines Mietvertrages über eine öffentlich angebotene Wohnung wegen der ethnischen Herkunft nicht diskriminiert werden darf, wegen der Religion aber doch. Das AGG orientiert sich dabei an Artikel 13 des EG-Vertrages und an Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes und verbietet Diskriminierungen wegen der dort aufgezählten Merkmale. Trotzdem ist der Schutz nicht bei allen Merkmalen gleich. Kompliziert wird die Sachlage auch noch dadurch, dass in letzter Minute im Bereich

des allgemeinen Geschäftslebens eine Änderung eingefügt wurde: Das Verbot einer Diskriminierung wegen der Weltanschauung wurde gestrichen, weil man verhindern wollte – so jedenfalls die Begründung des Rechtsausschusses des Bundestages –, dass sich zum Beispiel Rechtsradikale den Zugang zu Versammlungsräumen in Gaststätten gerichtlich erstreiten können.³ Aber auch in anderen Bereichen, insbesondere im Arbeitsrecht, gibt es unterschiedliche Regelungen für manche Diskriminierungsmerkmale (z.B. für Benachteiligungen wegen des Alters).

Diskriminierungsschutz von Soldatinnen und Soldaten, bei Sozialleistungen und bei der Arbeitsvermittlung.

Ergänzend zum AGG sind auch noch weitere Gesetzesvorschriften verabschiedet worden. Das „Gesetz über die Gleichbehandlung der Soldatinnen und Soldaten“ hat das Ziel. „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung oder der sexuellen Identität für den Dienst als Soldatin oder Soldat zu verhindern oder zu beseitigen“. Auch weitere Gesetze, wie z. B. das Bundesbeamtengesetz, wurden verändert. Besonders wichtig sind auch die Änderungen im Sozialgesetzbuch. Der neue § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch enthält nunmehr ein Benachteiligungsverbot bei der Inanspruchnahme sozialer Rechte. Verboten sind Benachteiligungen „aus Gründen der Rasse, wegen der ethnischen Herkunft oder einer Behinderung“. Ausdrücklich und zusätzlich

³ In der Bundestags-Drucksache 16/2022 heißt es auf S. 22: „Der Rechtsausschuss hält es grundsätzlich für sachgerecht, im Bereich des zivilrechtlichen Diskriminierungsschutzes über die durch die Richtlinien vorgegebenen Merkmale Rasse und ethnische Herkunft sowie Geschlecht hinaus weitere Merkmale des Artikels 13 des EU-Vertrags [gemeint ist der EG-Vertrag, RN] zu schützen. Dies gilt allerdings nicht für das Merkmal Weltanschauung. Zwar ist der Begriff „Weltanschauung“ eng zu verstehen als eine mit der Person des Menschen verbundene Gewissheit über bestimmte Aussagen zum Weltganzen sowie zur Herkunft und zum Ziel menschlichen Lebens, die auf innerweltliche Bezüge beschränkt ist und die allgemeine politische Gesinnung gerade nicht erfasst. Gleichwohl besteht die Gefahr, dass z.B. Anhänger rechtsradikalen Gedankenguts aufgrund der Vorschrift versuchen, sich Zugang zu Geschäften zu verschaffen, die ihnen aus aner kennenswerten Gründen verweigert wurden. Aus diesem Grund soll der zivilrechtliche Schutz des AGG sich nicht auf das Merkmal Weltanschauung beziehen.“

für alle Diskriminierungsmerkmale ist dies nun auch für den Bereich der Arbeitsvermittlung durch die Bundesagentur für Arbeit geregelt (§ 36 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch): Die Bundesagentur darf keine Einschränkungen berücksichtigen, die der Arbeitgeber für die Arbeitsvermittlung macht, wenn diese Einschränkungen gegen das AGG verstoßen würden (z.B. keine Frauen, keine Männer, keine Personen über 50 Jahre oder mit Migrationshintergrund). Eine Benachteiligung wegen der Staatsangehörigkeit bleibt dagegen weiterhin zulässig.

Lücken

Diskriminierungsschutz ist vermutlich nie lückenlos, und auch das AGG weist an einigen Stellen Lücken im Rechtsschutz gegen Diskriminierungen auf (siehe hierzu unten unter dem Kapitel II sowie die Beiträge von Volker Roßocha und Memet Kilic, http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_812.asp und http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_805.asp). Leider ist dies aber nicht alles: Eigentlich sollte man meinen, dass Behörden, Gerichte und alle anderen öffentlichen Institutionen selbstverständlich auch an den im AGG ausbuchstabilten Grundsatz der Nichtdiskriminierung gebunden sind. Dies ist freilich nicht der Fall: Dem Wortlaut nach gilt das Gesetz nicht für Diskriminierungen durch die öffentliche Gewalt gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern, also insbesondere nicht für Benachteiligungen durch Behörden und Gerichte. Das hat gravierende Folgen: Zum Beispiel ist das Herausgreifen bestimmter Personen bei Personenkontrollen wegen ihres Aussehens (insbesondere Hautfarbe oder ethnische Herkunft), aus den USA bekannt als ‚racial profiling‘, vom Diskriminierungsverbot nicht ausdrücklich erfasst. Hier bietet zwar Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes einen gewissen Schutz, aber wie weit dieser Schutz reicht, ist gerichtlich noch nicht endgültig geklärt. Hinzu kommt, dass diejenigen, die sich diskriminiert fühlen, nicht auf die Klausel zur Beweiserleichterung berufen können. Insgesamt ist also zu bedauern, dass zwar Diskriminierungen in der Schule und im Bereich sozialer Leistungen durch das AGG erfasst werden, der gesamte Bereich der

sonstigen Verwaltung und vor allem auch der Bereich Polizei vollständig ausgeklammert bleiben.

II. Rechtsschutz und Durchsetzung der Ansprüche aus dem AGG

Zur Gliederung des AGG und insbesondere zu den Regelungen im Allgemeinen Teil (§§ 1-5) und im zivilrechtlichen Teil (§§ 19 - 21) vgl. die vollständige Langfassung dieses Beitrags (www.migration-boell.de/web/diversity/48_804.asp) sowie zum arbeitsrechtlichen Teil (§§ 6 - 18) den Beitrag von Volker Roßocha (http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_812.asp).

Zur Geltendmachung der zivilrechtlichen Ansprüche ist zunächst ein wichtiger Hinweis erforderlich: Der Gesetzgeber hat für die Betroffenen bei Ansprüchen nach Abschnitt 3 des AGG eine weitere Hürde aufgestellt. Diese Hürde ist versteckt in der letzten Vorschrift, die in dem Gesetzespaket zur Antidiskriminierung enthalten ist. Es handelt sich um eine Änderung des Einführungsgesetzes zur Zivilprozessordnung, die es den Bundesländern ermöglicht, für die Ansprüche nach Abschnitt 3 AGG einen außergerichtlichen Güteversuch vorzuschreiben. Viele Länder haben dies für Bagatellfälle bereits vorgeschrieben, und sie werden es vermutlich auch für Ansprüche nach Abschnitt 3 AGG übernehmen. In der Praxis bedeutet dies, dass in denjenigen Bundesländern, die einen Güteversuch vorschreiben, eine gerichtliche Klage unzulässig ist, solange dieser Güteversuch nicht unternommen wurde. Viele Länder – z.B. Hessen – haben für diese Verfahren Ortsgerichte eingerichtet. Es liegt auf der Hand, dass der Rechtsschutz für Betroffene schwieriger zu erlangen ist, wenn sie zunächst innerhalb von zwei Monaten einen Güteversuch vor dem Ortsgericht unternehmen müssen und erst dann vor das eigentliche Gerichte ziehen können – vor allem, wenn sie von dieser versteckten Vorschrift, die in den Bundesländern auch noch unterschiedlich angewandt wird, nichts wissen. Der Gesetzgeber begründet diese zusätzliche Hürde mit „den Bedürfnissen nach außergerichtlichen, konsensualen Möglichkeiten der Streitbeilegung“.

Abschnitt 4: Rechtsschutz (§§ 22 und 23).

Unter dieser Überschrift verbergen sich zwei der wichtigsten Elemente eines praktisch wirksamen Schutzes vor Diskriminierung, die Beweiserleichterung und die Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände. Diejenigen, die von Benachteiligungen betroffen sind, nehmen ihre Rechte häufig nicht wahr, entweder weil sie eine Benachteiligung nur schwer beweisen können, oder weil sie nicht alleine gegen den Vermieter, den Arbeitgeber oder ein großes Unternehmen kämpfen wollen. Die EG-Richtlinien haben diesen Missstand erkannt und aufgegriffen. Sie schreiben detailliert vor, wie die Position der Betroffenen wirksam verbessert werden muss, damit diese ihre Ansprüche rechtlich - und notfalls gerichtlich - durchsetzen können.

Die Regelung der Beweislast im AGG

Schon die ersten Richtlinien zur Gleichbehandlung der Geschlechter in den 70er Jahren enthielten eine Formel, mit der die Beweisnöte der Betroffenen abgemildert werden sollten. In den neuen Richtlinien lautet diese Formel wie folgt:

„Wenn Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für verletzt halten und bei einem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, [obliegt] es dem Beklagten zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat“⁴

Was der bundesdeutsche Gesetzgeber in § 22 AGG aus diesen Vorgaben gemacht hat, ist allerdings schwer nachvollziehbar und nicht nur für juristische Laien kaum zu durchschauen. § 22 AGG bestimmt:

„Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.“

Der feine, aber bedeutende Unterschied zur Vorgabe der Richtlinie besteht darin, dass nach den Richtlinien Tatsachen glaubhaft gemacht werden müssen, während nach § 22 AGG Indizien bewiesen werden müssen. Auch hier hat der Rechtsausschuss des Bundestages in letzter Minute eine entscheidende Änderung eingefügt: Wer gemäß den EG-Richtlinien Tatsachen glaubhaft machen muss und keine Beweismittel (Zeugen, Unterlagen, Fotos) zur Hand hat, kann eine eidesstattliche Versicherung abgeben und damit die Tatsachen glaubhaft machen.⁵ Wer, wie jetzt nach § 22 AGG, Indizien beweisen muss, hat dagegen eine deutlich schlechtere Position: die eigene Aussage über Vorkommnisse reicht dann nicht aus, und wenn keine weiteren Beweismittel vorhanden sind, geht der oder die Betroffene wahrscheinlich leer aus. Die Begründung des Rechtsausschusses für diese gravierende Änderung verschleiert diesen Sachverhalt und ist außerdem inhaltlich unzutreffend, weil die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zu dieser Frage nur verkürzt und in der Tendenz nicht richtig wiedergegeben wird. Im Ergebnis dürfte die in § 22 AGG vorgenommene Regelung gegen Europarecht verstoßen; sie hat die Position der Betroffenen im Gerichtsprozess erheblich verschlechtert.

Es gilt also nach § 22 AGG für gerichtliche Verfahren wegen einer Diskriminierung folgende abgestufte Beweislastverteilung:

- Der oder die von einer Diskriminierung Betroffene muss Indizien beweisen, die eine verbotene Benachteiligung vermuten lassen (Beispiele: Diskriminierende Stellenanzeige, Frage nach Diskriminierungsmerkmal bei Einstellung, statistischer Nachweis der Benachteiligung einer bestimmten Gruppe, etc.).
- Gelingt dies, muss der Arbeitgeber/Vermieter/Gastwirt nachweisen, dass keine verbotene Benachteiligung vorliegt oder dass die Benachteiligung gerechtfertigt ist.

⁴ So lauten zum Beispiel Artikel 8 Absatz 2 der Richtlinie 2000/43/EG (Gleichbehandlungsrichtlinie) und Artikel 10 der Richtlinie 2000/78/EG (Beschäftigungsrichtlinie).

⁵ Die Möglichkeit, eine eidesstattliche Versicherung im Zivilprozess vorzulegen, ist in § 294 der Zivilprozessordnung geregelt. Die Abgabe einer eidesstattlichen Versicherung im Falle der Vermögenslosigkeit hat hiermit jedoch nichts zu tun.

Die Handhabung der Beweislastverteilung durch die Gerichte wird mit entscheidend dafür sein, welche wirtschaftliche und soziale Bedeutung das AGG im betrieblichen und gesellschaftlichen Alltag erlangt. Die Gerichte sind grundsätzlich verpflichtet, das AGG in Übereinstimmung mit dem Europarecht und den Zielvorgaben eines effektiven Diskriminierungsschutzes auszulegen. Die Erfahrungen aus der Vergangenheit sind allerdings nicht sehr ermutigend; mehrfach musste der Europäische Gerichtshof die Auslegung der Vorschriften über die Diskriminierung von Frauen durch deutsche Gerichte korrigieren und auch den Gesetzgeber zur Nachbesserung anhalten. Vielleicht hat auch deswegen die FAZ nicht völlig Unrecht, als sie kurz nach Inkrafttreten des AGG – fast schadenfroh – titelte „Das wird sich totlaufen“.⁶

Unterstützung durch Verbände

Die prozessuale Durchsetzung eines der im AGG gewährten Ansprüche setzt informierte und aktive Betroffene voraus, die keine Berührungängste vor einer gerichtlichen Auseinandersetzung haben und über die nötige Standhaftigkeit verfügen, um einen Rechtsstreit gegebenenfalls durch die Instanzen zu verfolgen. Die Erfahrungen derjenigen, die sich professionell mit der Beratung von Betroffenen beschäftigen, sehen freilich anders aus: Betroffene schrecken aus verschiedenen Gründen vor gerichtlichen Auseinandersetzungen zurück, sei es, weil sie die Erfolgsaussichten zu pessimistisch einschätzen, oder weil sie die Instrumente der Beratungs- und Prozesskostenhilfe nicht kennen, oder weil sie nicht die Kraft oder Geduld aufbringen, einen Musterprozess durchzuhalten. Angesichts solcher faktischen Widerstände ist es für die Wirksamkeit von Antidiskriminierungsrecht unabdingbar, dass Betroffene bei der Rechtsdurchsetzung durch Vereine oder Verbände unterstützt werden können, die sich der Interessenvertretung bestimmter Gruppen von Betroffenen widmen. Neben dieser Unterstützungsfunktion im Einzelfall sind kollektive Interessensvertretungen aber auch wertvoll, wenn es um die Identifizierung

von typischen Diskriminierungskonstellationen oder von Praktiken geht, die erst bei einer Vielzahl von Fällen eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung erkennen lassen.

Das AGG sieht eine solche Unterstützung vor. Aber auch diese – neben der Beweislastverteilung – zweite nach den EG-Richtlinien vorgeschriebene Maßnahme zur Unterstützung der Betroffenen ist im Gesetzgebungsverfahren in letzter Minute verwässert worden. Während nach dem zunächst beschlossenen Fassung des AGG die Verbände selbst in den Verfahren ohne Anwaltszwang (d.h. insbesondere vor den Amtsgerichten und Arbeitsgerichten) klagen bzw. die Prozessvertretung übernehmen konnten, sind sie nunmehr nur noch als ‚Beistand‘ im Prozess zugelassen. Auch hier handelt es sich um einen scheinbar kleinen, in der Praxis aber sehr bedeutenden Unterschied: Die Verbände können weder für die Betroffenen einspringen, noch können sie den Prozessverlauf durch Anträge usw. (d.h. wie ein Anwalt) beeinflussen, noch können die Verbände den Betroffenen das Prozessrisiko (Kosten!) abnehmen. Allerdings bleibt noch die Möglichkeit, dass die Betroffenen ihre Ansprüche auf Schadensersatz oder Unterlassung einer bestimmten diskriminierenden Handlung an die Verbände abtreten. Dabei kann auch vereinbart werden, dass im Erfolgsfall der Schadensersatz an den Betroffenen weitergereicht wird.

Berichtenswert ist außerdem noch, dass die Antidiskriminierungsverbände nunmehr von den Beschränkungen des Rechtsberatungsgesetzes befreit sind; sie können also die Betroffenen ohne Hinzuziehung von Anwälten beraten. Dies bedeutet in der Praxis aber auch, dass sich die Verbände professionalisieren müssen, und insbesondere juristisch geschultes Personal benötigen. Dieses Erfordernis ergibt sich auch aus der den Verbänden durch das Gesetz zugewiesenen Rolle. Da das Gesetz vorsieht, dass Antidiskriminierungsverbände in Verfahren ohne Anwaltszwang als Beistand im Sinne des § 90 der Zivilprozessordnung auftreten können, müssen die Verbände und ihre MitarbeiterInnen sich sowohl im Antidiskriminie-

⁶ FAZ vom 18. August 2006.

rungsrecht als auch im Prozessrecht der Zivil- und Arbeitsgerichte hinreichend auskennen. Anzumerken ist noch, dass das AGG – wie auch die EG-Richtlinien – den Verbänden zwar eine wichtige Rolle im Kampf gegen Diskriminierungen zuweist, aber nicht geklärt ist, wie denn die Verbände ihre neuen Aufgaben bewältigen und finanzieren können. Hier wird es in Zukunft noch Verbesserungsbedarf geben, denn in der gegenwärtigen Lage dürften viele Antirassismus- und Antidiskriminierungsverbände mit diesen Aufgaben überfordert sein.

III. Ausblick: Das AGG – ein großer Wurf?

Wie ist das AGG nun im Hinblick auf das Ziel des Gesetzes – die Bekämpfung von Diskriminierungen – zu bewerten? Die Schaffung eines umfassenden Antidiskriminierungsrechts war auch unabhängig von den EG-Richtlinien längst überfällig und rechtspolitisch geboten. Nicht nur die Arbeitsmigration seit den 50er Jahren des vergangenen Jahrhunderts hat die Gesellschaft der Bundesrepublik nachhaltig verändert: Eine zuvor als homogen erschienene Wohnbevölkerung ist nunmehr in weiten Teilen heterogen geworden, eine vielfältige Republik. Diese Tatsache wie auch die Folgen der Heterogenität für die Gesellschaft der Bundesrepublik und ihr Recht sind lange Zeit ignoriert worden. Das nunmehr vorliegende AGG ist daher als ein Baustein einer Rechtspolitik zu verstehen, die auf gesellschaftliche Veränderungen reagiert und die Integration der Gesellschaft (und nicht nur von Zuwanderern oder Behinderten) fördern will. Dies ist sehr zu begrüßen. Leider haben eine Reihe von Last-Minute-Änderungen durch den Rechtsausschuss des Deutschen Bundestages, die das Plenum des Bundestages schließlich abgesegnet hat, das Schutzniveau deutlich gesenkt und die Durchsetzbarkeit von Ansprüchen deutlich verschlechtert: Die Ausweitung der Ausnah-

men vom Benachteiligungsverbot, insbesondere im Bereich des Wohnungsmarktes und des allgemeinen Geschäftslebens, die Umgestaltung der Vorschriften über die Beweislastverteilung, und die Verwässerung der Stellung der Antidiskriminierungsverbände, um nur einige Beispiele zu nennen, all dies wird es den Betroffenen in Zukunft schwerer machen, ihren Anspruch auf Gleichbehandlung durchzusetzen. Hinzu kommt, dass die Regelungen ausgesprochen kompliziert sind. Dies liegt zum Teil an der Materie selbst – der Gesetzgeber musste schließlich die Vertragsfreiheit und den Anspruch auf Gleichbehandlung gegeneinander abwägen, und dies erfordert ausführliche Regelungen. Zum Teil liegt dies aber auch daran, dass der Gesetzgeber in einigen wichtigen Bereichen, insbesondere im allgemeinen Zivilrecht (Wohnung/Gaststätten/Geschäftsverkehr) die Last der Konkretisierung des Gesetzes auf die Gerichte verlagert hat, indem er eine große Zahl von vieldeutigen und unbestimmten Begriffen verwendet. Dies gilt vor allem für die Ausnahmen vom Benachteiligungsverbot, die zum Teil sehr undeutlich formuliert sind. Damit einher geht ein Minus an Rechtssicherheit für die Betroffenen wie auch für alle Beteiligten. Eine Nachbesserung ist unter der gegenwärtigen politischen Konstellation kaum zu erwarten, so dass die Betroffenen wohl auf absehbare Zeit mit diesem Problem leben müssen. Ein gewisser Ausgleich für diese Risikoverlagerung auf die Betroffenen hätte dadurch erreicht werden können, dass der Gesetzgeber eine Institution schafft, die sich mit der Macht ihres Amtes und einem unabhängigen Mandat auf die Seite der Betroffenen stellt. Die Ausgestaltung der ‚Antidiskriminierungsstelle des Bundes‘ bleibt aber auf halber Strecke stehen. Ob sie insgesamt hinter den Erwartungen zurückbleiben wird, dies wird auch davon abhängen, wer die Leitung der Stelle übernimmt, und welchen Elan sie angesichts der schwierigen Rahmenbedingungen entfalten kann.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – ein Baustein für Chancengleichheit in Beschäftigung und Beruf ¹

Volker Roßocha

„Überflüssig“, „wachstumshemmend“, „bürokratisches Monster“, „Beschäftigungsprogramm für Rechtsanwälte“ – so werteten Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, Anwaltsvereinigungen und ParteivertreterInnen die von der Bundesregierung eingebrachten Gesetzentwürfen zur Bekämpfung von Diskriminierungen. Die Industrie- und Handelskammer Heilbronn-Franken rief zum öffentlichen Protest gegen das „neue Anti-Freiheitsgesetz“ und zu Briefen an den Wirtschaftsminister auf.

Für viele Menschen in Deutschland dagegen gehören Diskriminierung und Ungleichbehandlung zur Alltagserfahrung bei der Suche nach einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz, bei der Wohnungssuche, auf dem Amt oder beim Besuch von Gaststätten. In Stellen- oder Immobilienanzeigen heißt es immer wieder „suchen eine Verstärkung für unser junges Team“ oder „k.A.“ (keine Ausländer). Nicht immer geht es dabei um Diskriminierung einzelner Personen wie bei der Kündigung eines Mitarbeiters einer Wuppertaler Firma, der die Anweisung seines Chefs, Türken aus dem Bewerbungsverfahren auszuschließen, nicht befolgte; häufig bestehen generelle Vorbehalte und unbewusste Selektionsmechanismen. Die Gewerkschaften haben daher die umfassende Diskriminierungsdefinition der Europäischen Union begrüßt, die auch indirekte Benachteiligungen, Belästigungen und die Anweisung zur Ungleichbehandlung als Diskriminierungen betrachtet.

Das nunmehr endlich verabschiedete „Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung“ und sein wichtigster Teil, das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“, setzen die Vorgaben der vier EU-Antidiskriminierungsrichtlinien um. Erfreulich ist, dass die Bundesregierung daran festgehalten hat, den Schutz vor ungerechtfertigten Benachteiligungen nicht nur auf die in den Richtlinien enthaltenen Diskriminierungsgründe, sondern auf alle in Artikel 13 EU-Vertrag genannten Merkmale zu stützen. Verboten sind dementsprechend nach § 1 AGG rassistische Diskriminierungen² sowie ungerechtfertigte Benachteiligungen aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

Die massive Kritik des Bundesrates und aus den Unionsparteien machte teils weit reichende Kompromisse erforderlich. So sind von dem grundsätzlichen Diskriminierungsverbot wegen der Weltanschauung alle zivilrechtlichen Verträge ausgenommen. Einige Vorschriften, wie die in letzter Minute geänderten zum Schutz vor Diskriminierungen bei der Wohnungssuche, stehen im Widerspruch zu den EU-

¹ Gekürzte Fassung des Artikels Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in der arbeitsrechtlichen Praxis – ein Baustein für Chancengleichheit www.migration-boell.de/web/diversity/48_812.asp mit freundlicher Genehmigung der Redaktion der Website ‚Migration – Integration – Diversity der Heinrich-Böll-Stiftung.

² Erhebliche Vorbehalte bestehen gegenüber der Verwendung des Begriffs der „Rasse“. Bereits die Europäische Union erläutert in der Antirassismusrichtlinie, dass sie Theorien zurück weist, „mit denen versucht wird, die Existenz verschiedener menschlicher Rassen zu belegen“. Eine Verwendung des Begriffs in der Richtlinie impliziere nicht die Akzeptanz solcher Theorien. Auch in der Begründung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes macht der Gesetzgeber deutlich, dass die Verwendung des Begriffs „Rasse“ unproblematisch sei. Dennoch werde daran festgehalten, da der Begriff einen Anknüpfungspunkt zu dem Begriff „Rassismus“ bilde. Im Gegensatz zu Art. 3 Grundgesetz und in Anlehnung an den Art. 13 EG-Vertrag habe man aber zur Klarstellung die Formulierung „aus Gründen der Rasse“ gewählt.

Richtlinien. Die Möglichkeiten zur Unterstützung von Betroffenen bleiben hinter den Erwartungen von Antidiskriminierungsverbänden und Migrantenorganisationen zurück. Statt Beratungsstrukturen auf allen Ebenen wird nur eine Antidiskriminierungsstelle des Bundes eingerichtet.

Dennoch: Das im August 2006 in Kraft getretene Gesetz ist ein wichtiger Baustein zur Bekämpfung von Diskriminierung und Ausgrenzung. Es schafft über die Regelungen des Grundgesetzes, des Strafrechts, des Beschäftigtenschutzgesetzes, des Bürgerlichen Gesetzbuches sowie des Betriebsverfassungsgesetzes und des Personalvertretungsgesetzes hinaus Möglichkeiten zur Beseitigung von Benachteiligungen und hat die Rechte der Betroffenen deutlich gestärkt. Inwieweit die Regelungen für die Wohnungsvergabe, für den Abschluss von Versicherungsverträgen sowie die weitgehenden Ausnahmen für die Religionsgemeinschaften den Vorgaben der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien entsprechen, wird – wie bei den anderen Mitgliedsländern auch – die Europäische Union prüfen müssen.

Jetzt gilt es, das Gesetz mit Leben zu erfüllen. Ein umfassender Schutz vor Diskriminierungen im Arbeitsleben verlangt, dass Arbeitgeber und Betriebsräte sich eindeutig von rassistischer Benachteiligung distanzieren und deutlich machen, dass Diskriminierungen keine Form eines „rauen Betriebsklimas“ sind. Betriebliche Erfahrungen zeigen nämlich, dass Diskriminierungen die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten und den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens beeinträchtigen³. Beschäftigte, Betriebsräte und Gewerkschaften sollten daher ihre erweiterten Möglichkeiten nutzen und mit den Arbeitgebern eindeutige und klare Verabredungen zur Verwirklichung von Gleichbehandlung und Diskriminierungsschutz treffen.

³ In der Einleitung zu der bereits genannten Broschüre von VW wird darauf hingewiesen, dass durch sexuelle Belästigungen, Mobbing und Diskriminierungen den Betrieben enorme Kosten aufgrund von verringerter Produktivität, Qualitätseinbußen, Verschlechterung der Teamarbeit und des Betriebsklimas entstehen.

Umfassenden Diskriminierungsschutz garantieren aber weder Gesetze noch Richtlinien. Das gesellschaftliche Klima muss dafür sorgen, dass Vorurteile und Benachteiligungen in Deutschland keinen Platz haben. Diskriminierungen dürfen nicht länger tabuisiert, Instrumente zu ihrer Beseitigung nicht als Einschränkung individueller Freiheiten betrachtet werden. Notwendig ist vielmehr eine gemeinsame Initiative aller gesellschaftlichen Kräfte, die Gleichbehandlung zum integralen Bestandteil der pluralen, demokratischen Gesellschaftsordnung macht. Die Antidiskriminierungs- und Selbstorganisationen und Gewerkschaften haben ihre Vorstellungen⁴ vorgelegt; nun müssen die Bundesregierung und die im Parlament vertretenen Parteien ihren Beitrag leisten.

I. Der Umfang des Gleichbehandlungsgebots im Arbeitsleben

Die Bestimmungen des AGG erweitern die in § 75 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) enthaltenen Diskriminierungsverbote, die sich lediglich auf im Betrieb Beschäftigte beziehen. Der Diskriminierungsschutz nach dem AGG gilt daneben für Bewerberinnen und Bewerber um eine Arbeits- oder Ausbildungsstelle, ausgeschiedene Beschäftigte, HeimarbeiterInnen, LeiharbeiterInnen und Scheinselbständige. Auch der sachliche Geltungsbereich ist weit gefasst und bezieht die Bedingungen für die Beschäftigungsaufnahme und den beruflichen Aufstieg, die berufliche Fort- und Weiterbildung sowie die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen mit ein. Das Benachteiligungsverbot gilt auch in den Fällen, in denen ein Merkmal nur angenommen wird, aber tatsächlich nicht vorliegt (§ 7). Lehnt ein Vorgesetzter beispielsweise die Teilnahme an einer Weiterbildung ab, weil er annimmt, der Beschäftigte sei homosexuell, so greifen die im Gesetz vorgesehenen Rechtsfolgen. Nicht eindeutig sind die Regelungen zum Kündigungsschutz. Hier werden wohl die Gerichte klären müssen, ob eine richtlinienkonforme Auslegung möglich und ausreichend ist.

⁴ Im Rahmen des „Forums gegen Rassismus“ wurden 2005 konkrete Maßnahmen für eine Kampagne für Gleichbehandlung vorgelegt.

Da § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG über die Einzelarbeitsverträge hinaus ausdrücklich auch die in Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen enthaltenen Arbeitsbedingungen erfasst, stehen Unternehmensleitungen und Betriebsräte insbesondere von Großbetrieben vor der Herausforderung, eine große Zahl kollektivrechtlicher Regelungen auf Vereinbarkeit mit dem Gleichbehandlungsgebot des AGG zu überprüfen. Ebenso gehören die betrieblichen Auswahlverfahren und Tests auf den Prüfstand. Untersuchungen der Bundesagentur für Arbeit und des Bundesinstituts für Berufsbildung belegen, dass beispielsweise Jugendliche mit Migrationshintergrund trotz vergleichbarer schulischer Leistungen oder höherer Schulabschlüsse schlechtere Chancen beim Einstieg in die Berufsausbildung haben. Die Einstellungstests sind daher auf Fragestellungen zu überprüfen, die zu mittelbaren Benachteiligungen führen können. Dies ist z.B. bei kulturhomogenen Fragen der Fall, die ausländische Jugendliche nicht beantworten können und deshalb ausgeschlossen werden. Oder bei Vereinbarungen zur betrieblichen Weiterbildung, wo bestimmte Kriterien vor allem Frauen, Behinderte oder Menschen mit Migrationshintergrund benachteiligen.

2. Die Ausnahmen vom Diskriminierungsschutz

Das AGG sieht verschiedene, teils weit reichende Ausnahmen vom Verbot der Ungleichbehandlung im Beschäftigungsbereich vor.

Eine unterschiedliche Behandlung ist unabhängig vom Diskriminierungsmerkmal zulässig, wenn die Unterscheidung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt (§ 8). Einsichtig und rechtmäßig ist, dass ein Mann, der sich auf eine Stelle als Psychologin in einem Frauenhaus bewirbt, im Bewerbungsverfahren ausgeschlossen wird; ebenso die Ablehnung eines Sehbehinderten, der sich als Dachdecker bewirbt. Nicht aber die Stellenausschreibung für eine körperlich schwere Beschäftigung, die sich nur an Männer richtet. Sie fiel wohl unter das Verbot der Diskriminierung bei Ausschreibungen nach § 11 AGG; denn die Körper-

kraft kann auch bei Menschen gleichen Geschlechts sehr unterschiedlich sein.

Ausnahmeregelungen sieht das AGG in § 9 für die Merkmale Religion und Weltanschauung vor. Die Kontroverse darüber zwischen Kirchen und Gewerkschaften hat Infobrief 5 ausführlich dargestellt und dokumentiert.

Ebenfalls zulässig ist die unterschiedliche Behandlung wegen des Alters (§ 10), soweit sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Das Gesetz nennt beispielhaft Mindestanforderung an das Alter oder die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen.

3. Die Pflichten des Arbeitgebers

Neben der diskriminierungsfreien Ausschreibung ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Beschäftigten vor ungerechtfertigten Benachteiligungen zu schützen (§ 12). Er hat Maßnahmen für ein Arbeitsklima zu treffen, das frei ist von Ungleichbehandlungen und Belästigungen. Bei Verstößen gegen das Diskriminierungsverbot, die nicht nur von Beschäftigten (dazu zählen auch Vorgesetzte), sondern auch von Dritten ausgehen können, hat er geeignete Maßnahmen zu ergreifen, die, soweit es sich um Beschäftigte handelt, bis zur Kündigung gehen können.

Daneben hat er geeignete Maßnahmen zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes zu veranlassen. Dazu zählt vor allem, die Regelungen des Gesetzes in geeigneter Weise bekannt zu machen. Der betriebliche Diskriminierungsschutz erfordert eine nachhaltige Strategie zur Information von Beschäftigten und Vorgesetzten; sie muss sich auch auf das betriebliche Bildungswesen erstrecken (§ 12 Abs. 2). In die Gestaltung sind die Betriebs- und Personalräte einzubeziehen. Eine Betriebsvereinbarung von FRAPORT aus dem Jahre 2001⁵ sieht bereits entsprechende Seminare für Führungskräfte vor; außerdem sind die Gleichbehandlungsziele in die Curricula der Aus- und Fortbildung integriert. Ein weiteres Beispiel für eine umfassende Informations- und Qualifizierungspolitik zur Gleichbehandlung finden wir in den unter dem

⁵ Veröffentlicht unter www.migration-online.de.

Titel „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ veröffentlichten Informationen der Volkswagen AG für Betroffene und Beteiligte⁶.

Neben den Arbeitgebern haben die Betriebsräte nach § 75 BetrVG über die Gleichbehandlung zu wachen. Sie können darüber hinaus die Gleichbehandlung nach § 80 BetrVG voranbringen und beispielsweise Maßnahmen beantragen, die die Integration ausländischer Beschäftigter fördern oder der Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit dienen.

4. Die Rechte der Beschäftigten

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz räumt den von Diskriminierung betroffenen Beschäftigten Beschwerde- und Entschädigungsrechte ein.

Der Arbeitgeber hat eine oder mehrere Stellen als Beschwerdestellen zu benennen und in geeigneter Form bekannt zu geben. In Betrieben und Dienststellen, in denen eine Arbeitnehmervertretung vorhanden ist, unterliegt die Benennung der Mitbestimmung. Mangels Vorgaben zur Organisation der Stelle hat der Arbeitgeber bei der Benennung Spielraum, solange die benannte Stelle (oder Stellen) fachlich und organisatorisch geeignet und für die Beschäftigten erreichbar ist. Bedenken würden im Hinblick auf die Objektivität bei der Beschwerdebearbeitung etwa gegen die Benennung einer Personalabteilung als Beschwerdestelle bestehen.

Da die Stelle nach § 13 AGG die Beschwerden auch zu prüfen und das Ergebnis mitzuteilen hat, hat sie auf die Realisierung von Schadenersatz- oder Entschädigungsansprüchen großen Einfluss. Deshalb ist es notwendig, dass die Betriebs- oder Personalräte mit den Unternehmens- oder Dienststellenleitungen Vereinbarungen über Aufgaben, Kompetenzen, Verfahren (insbesondere Vertraulichkeit, Hinzuziehung einer Vertrauensperson des Betroffenen, Erörterung der Maßnahmen mit den Beteiligten) und ggfs. das Zusammenwirken mehrerer eingerichteter Stellen aushandeln.

Gemäß § 15 AGG hat die von Diskriminierung betroffene Person Anspruch auf Schadenersatz für entstandene materielle Schäden, sofern den Arbeitgeber ein Verschulden trifft. Die wirksamste Form des Schadenersatzes wäre, z. B. bei einer Benachteiligung im Einstellungsverfahren, die Verpflichtung zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses, was Abs. 6 allerdings ausschließt. Nur der durch die Ablehnung entstandene finanzielle Schaden kann geltend gemacht werden. Daneben können von Diskriminierung Betroffene einen Entschädigungsanspruch erheben, eine Art Schmerzensgeld, das im Falle einer versagten Einstellung jedoch drei Monatsgehälter nicht übersteigen darf. Beide Ansprüche sind innerhalb von zwei Monaten nach Zugang der Ablehnung bzw. Kenntnis von der Diskriminierung (Abs. 4) geltend zu machen. Wird der Anspruch abgelehnt, so ist binnen drei Monaten Klage beim zuständigen Arbeitsgericht (§ 61b ArbGG) einzureichen.

Bedeutsam ist in diesem Zusammenhang das richtlinienkonforme generelle Maßregelungsverbot: gemäß § 16 AGG darf ein Arbeitgeber eine von Diskriminierung betroffene Person, Beschäftigte, die sie unterstützen, sowie Zeugen im Beschwerdeverfahren nicht wegen einer Beschwerde benachteiligen.

Vorsicht geboten ist bei dem Recht zur Verweigerung der Arbeitsleistung, das Diskriminierungsopfern neben dem Schadenersatzanspruch nach § 14 AGG zusteht, wenn in Fällen der, auch sexuellen, Belästigung der Arbeitgeber keine geeigneten Maßnahmen ergreift. Ihm ist also vor Einstellung der Tätigkeit Gelegenheit zu geben, die Benachteiligung abzustellen. In diesen Fällen liegt die volle Beweispflicht bei der betroffenen Person.

Im übrigen gilt die Beweiserleichterung des § 22 AGG, wonach eine betroffene Person Indizien beweisen muss, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen. Können solche Hinweise vorgelegt werden, so hat die Gegenpartei nachzuweisen, dass entweder eine benachteiligungsfreie Entscheidung getroffen wurde oder dass die Ungleichbehandlung gerechtfertigt ist.

⁶ „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“, Herausgeber: Volkswagen AG, Zentrales Personalwesen, 3. Auflage 8/2002

5. Klagerecht von Betriebsrat und Gewerkschaft

Hinter dem Titel des § 17 „Soziale Verantwortung der Beteiligten“ verbirgt sich eine der umstrittensten Regelungen des Gesetzes. Zunächst werden Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen aufgefordert, am Diskriminierungsschutz mitzuwirken. Dies entspricht im wesentlichen den Vorgaben der EU-Richtlinien, die allerdings nicht nur die Überwachung des Benachteiligungsverbots enthalten, sondern auch die Aufforderung, Antidiskriminierungsvereinbarungen abzuschließen.

Bei groben Verstößen gegen die Gleichbehandlung durch den Arbeitgeber haben der Betriebsrat und die im Betrieb vertretene Gewerkschaft gemäß § 17 Abs. 2 AGG das Recht, beim Arbeitsgericht auf Unterlassung zu klagen. Das setzt allerdings voraus, dass das Betriebsverfassungsgesetz Anwendung findet, d.h. es müssen mindestens 5 Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer beschäftigt und wahlberechtigt sein. Ein grober Verstoß liegt vor bei der fortgesetzten schwerwiegenden Benachteiligung einer Person

oder Personengruppe – wenn etwa der Arbeitgeber die Anweisung erteilt, keine Migranten im Angestelltenbereich einzustellen, oder sich nachhaltig weigert, seinen Informations- und Schulungspflichten nachzukommen. Mit der Klage können Ansprüche von Beschäftigten nicht verbunden werden.

Die Beschäftigten müssen ihre Rechte selbst verfolgen. Sie können sich dabei von Antidiskriminierungsverbänden beraten lassen, die gemäß § 23 AGG auch als Beistände Benachteiligter im gerichtlichen Verfahren auftreten dürfen, wo keine anwaltliche Vertretung vorgeschrieben ist.

Eine Beratungsfunktion beim Diskriminierungsschutz kommt auch der in § 25 AGG vorgesehenen Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu, an die sich Betroffene ebenfalls wenden können. Sie hat daneben die Aufgabe, über Öffentlichkeitsarbeit und wissenschaftliche Untersuchungen zum Diskriminierungsschutz beizutragen. Alle Aufgaben verlangen eine enge Kooperation mit den vorhandenen Antidiskriminierungsbüros, mit den Migranten-Selbstorganisationen und mit Einrichtungen und Verbänden.

Schritte zum Rechtsschutz

Monika Bergen

Wie kompliziert oder zumindest aufwendig die Rechtsverfolgung nach dem AGG werden kann, verdeutlichen die Beiträge von Rainer Nickel (S. 12 f.) Volker Roßocha (S. 18 f.). Die materiellen Anspruchsvoraussetzungen enthalten Ausnahmen und Sonderfälle (§§ 6 bis 12 AGG für den betrieblichen Bereich; §§ 19 und 20 AGG für den Zivilrechtsverkehr); die prozessualen sind nicht nur im AGG (cf. u.a. §§ 15 Abs. 2, 21 Abs. 2, 22 und 23) geregelt, sondern z.B. auch in Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes (§ 61 b Abs. 1 S. 1) und des Einführungsgesetzes zur Zivilprozessordnung (§ 15 a Abs. 1 S. 1 Nr. 4), die durch das Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes neu eingefügt wurden.

Diese Vorschriften in einem Ablaufschema verständlich zu machen, ist daher nicht einfach. Frau Elfi Wiedemann, Koordinatorin für Antidiskriminierungsfragen im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg, ist mit den beiden Schemata *Verfolgung von Ansprüchen nach dem AGG wegen arbeitsrechtlicher bzw. zivilrechtlicher Benachteiligung* (§§ 14 und 15 bzw. 21 AGG) eine übersichtliche Darstellung gelungen. Die Diagramme, die sie uns freundlicherweise überlassen hat, sollen einen Überblick bieten, nicht Beratung ersetzen. Sie verzichten daher auf die Zitierung der Gesetzesvorschriften und Differenzierungen, die die Darstellung wieder komplizieren würden.

Auf einige Punkte soll hier allerdings ausdrücklich aufmerksam gemacht werden. Besonders zu beachten ist, dass die Schadenersatz- und Entschädigungsansprüche, im Zivilrechtsverkehr auch die Beseitigungs- und Unterlassungsansprüche, nur **innerhalb eng bemessener Fristen** geltend gemacht werden können:

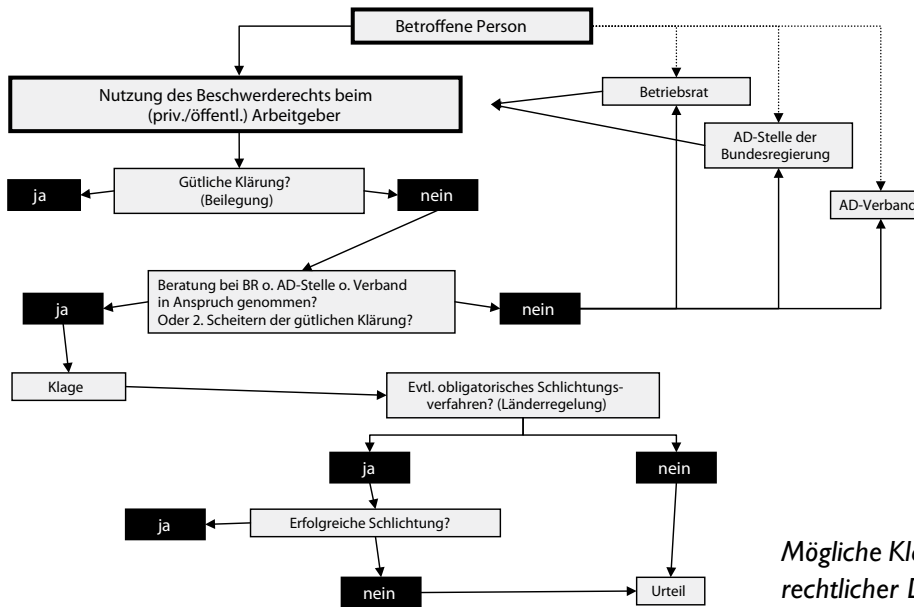
- an Verletzungshandlungen geknüpfte Ansprüche im arbeitsrechtlichen Bereich sind dem Anspruchs-

gegner, also dem Arbeitgeber, schriftlich mitzuteilen, und zwar binnen zwei Monaten. Diese Frist beginnt mit der Kenntnis von dem Verstoß (§ 15 Abs. 4 S. 1 und S. 2 2. Halbsatz AGG) bzw. im Falle einer Bewerbung oder des beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung (§ 15 Abs. 4 S. 2 1. Halbsatz AGG). Wegen dieser Ansprüche ist gegen den Arbeitgeber gemäß § 61 b Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes innerhalb von drei Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden ist, Klage zu erheben.

- Ansprüche auf Schadenersatz, Entschädigung und Unterlassung wegen Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr sind dagegen innerhalb einer Frist von zwei Monaten seit Kenntnis von der Diskriminierung (§ 21 Abs. 5 AGG) geltend zu machen (d.h. derjenige, der diskriminiert hat, ist aufzufordern, die Diskriminierung zu unterlassen bzw. der/dem Betroffenen Schadenersatz und/oder Entschädigung zu zahlen; die Form der Mitteilung, ob mündlich, schriftlich oder gar gerichtlich, ist umstritten. Schon aus Beweisgründen sollte die Geltendmachung mindestens schriftlich erfolgen).

Wie für jede Rechtsmaterie gilt auch hier: eine Rechtsansprüche auslösende Benachteiligung lässt sich nur anhand des **konkreten Einzelfalles** feststellen. Im Falle eines neuen Gesetzes ist außerdem zu berücksichtigen, dass es an verschiedenen Stellen unklar sein, Widersprüche und Lücken enthalten und unbestimmte Rechtsbegriffe benutzen kann, die die Rechtsprechung erst noch klären muss. Beim AGG kommt hinzu, dass es in einigen Vorschriften nicht mit den in deutsches Recht umzusetzenden EU-Richtlinien übereinstimmt, so dass die Ansprüche immer auch unmittelbar auf die Richtlinien gestützt werden sollten.

Diese Voraussetzungen können nur erfahrene Antidiskriminierungsverbände oder RechtsanwältInnen

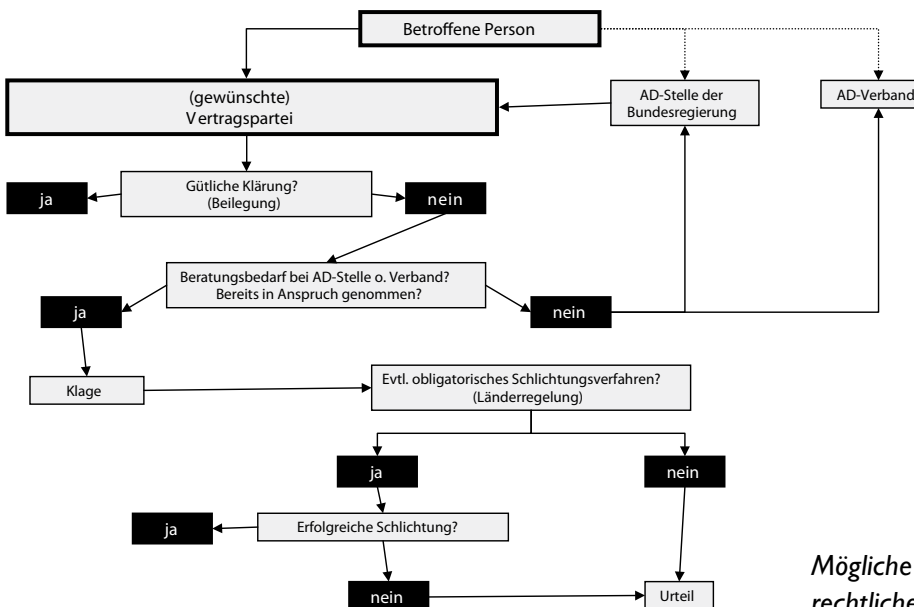


Mögliche Klärungspfade des AGG bei arbeitsrechtlicher Diskriminierung

klären. Benachteiligungsbetroffenen sei daher dringend empfohlen, um **Beratung durch einen Antidiskriminierungsverband** (Adressen cf. S. 37 f.) nachzusuchen, sobald Verdacht auf Verletzung eines Benachteiligungsverbot es aufkommt. Die Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände ist in § 23 AGG ausdrücklich vorgesehen. Sie sind im Rahmen ihres Satzungszwecks (z.B. Bekämpfung von rassistischer oder Altersdiskriminierung) auch berechtigt, in gerichtlichen Verfahren als Beistände aufzutreten.

Das gilt allerdings nur, soweit nicht eine Vertretung durch RechtsanwältInnen zwingend durch Gesetz vorgeschrieben ist (§ 23 Abs. 2 AGG).

Daneben sollte auch **immer die ADS informiert** werden. Denn für die Aufgaben, die sie als zentrale Stelle in der Überwachung von, Beratung zu und Forschung über Diskriminierungsverhalten wahrzunehmen hat, braucht sie – ebenso wie für eine Screeningfunktion im Bereich der strategischen Prozessführung – möglichst umfassendes Datenmaterial.



Mögliche Klärungspfade des AGG bei zivilrechtlicher Diskriminierung

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

<http://www.familien-wegweiser.de/Politikbereiche/gleichstellung,did=81058.html> Stand 12.09.2006

Gesetzliche Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle sind

- Information, Beratung und auf Wunsch Unterstützung von Betroffenen bei einer gütlichen Beilegung, ggf. Vermittlung ortsnaher Unterstützungsangebote,
- Öffentlichkeitsarbeit,
- Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen,
- Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen,
- regelmäßige Vorlage eines Berichtes an den Deutschen Bundestag, verbunden mit Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung von Benachteiligungen.

Eine Zusammenarbeit ist gesetzlich vorgeschrieben mit

- den Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages, deren Zuständigkeit berührt ist (z.B. Integrationsbeauftragte, Behindertenbeauftragte),
- Nichtregierungsorganisationen sowie Einrichtungen, die auf europäischer, Bundes-, Landes-

oder regionaler Ebene zum Schutz vor Benachteiligungen tätig sind.

Die Antidiskriminierungsstelle wird von Dr. Martina Köppen geleitet.

Die Antidiskriminierungsstelle wird in ihrer Arbeit durch einen zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzten Beirat unterstützt werden, in dem gesellschaftliche Gruppen und Organisationen (z.B. die Tarifpartner) vertreten sind. Alle Bundesbehörden sind der Stelle gegenüber auskunftspflichtig.

Mit in Kraft treten des Allgemeine Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), hat auch die unabhängig arbeitende bundesweite Antidiskriminierungsstelle (ADS), die beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ihren Sitz hat, ihre Arbeit aufgenommen. Die Antidiskriminierungsstelle soll Anlaufstelle für alle Menschen sein, die sich wegen der im AGG genannten Gründe benachteiligt fühlen.

Weitere Informationen zum Thema

- Kontaktdaten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

<http://www.bmfsfj.de/Kategorien/Ministerium/antidiskriminierungsstelle.html>

Forderungen an die Umsetzung

Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle

Pressemitteilung IP/05/647 der EU-Kommission zum ‚Jahr der Chancengleichheit‘ vom 1. Juni 2006

http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/jun/antidiscrimination_de.html; zuletzt aktualisiert: 01/06/20

Brüssel 01/06/2005. Die Europäische Kommission hat 2007 zum Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle erklärt, im Rahmen eines konzertierten Konzepts zur Förderung von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung in der EU. Das Europäische Jahr ist Herzstück einer Rahmenstrategie, mit der Diskriminierung wirksam bekämpft, die Vielfalt als

positiver Wert vermittelt und Chancengleichheit für alle gefördert werden soll. Die Strategie ist in einer heute von der Europäischen Kommission angenommenen Mitteilung dargelegt.

Der EU-Kommissar für Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, Vladimir Spidla, sagte: „Europa muss sich um eine echte Gleichbehandlung im täglichen Leben bemühen. Das Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle und die Rahmenstrategie werden einen neuen Impuls für die Anstrengungen zur uneingeschränkten Anwendung der Antidiskriminierungsvorschriften der EU bringen, die bislang allzu oft behindert und verzögert wurde. Grundrechte, Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit bleiben Schlüsselprioritäten der Europäischen Kommission.“

Die Kommission schlägt für das Europäische Jahr vier zentrale Themen vor:

- Rechte – für das Recht auf Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung sensibilisieren;
- Vertretung – eine Debatte über Möglichkeiten anregen, die Teilnahme an der Gesellschaft zu stärken;
- Anerkennung – Vielfalt würdigen und berücksichtigen;
- Respekt und Toleranz – eine Gesellschaft mit stärkerem Zusammenhalt fördern.

Die bereitgestellten Mittel in Höhe von 13,6 Mio. Euro decken vorbereitende Maßnahmen im Jahre 2006 sowie die verschiedenen Aktivitäten im Rahmen des Europäischen Jahres (2007) selbst ab. Die Rahmenstrategie für Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit für alle, die den Entwurf eines Beschlusses über das Europäische Jahr begleitet, soll sicherstellen, dass die Antidiskriminierungsbestimmungen der EU¹ umfassend angewandt und durchgesetzt werden.

Der Europäische Gerichtshof hat vier Mitgliedstaaten (Österreich, Finnland, Deutschland und Luxemburg) wegen unzureichender Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsvorschriften verurteilt. Die Strategie prüft auch, was die EU weiter tun kann, um Diskriminierung zu bekämpfen und Gleichheit zu fördern, über den rechtlichen Schutz des Rechts auf Gleichbehandlung hinaus.

Neben dem Europäischen Jahr werden in der Mitteilung unter anderem folgende neue Initiativen angekündigt:

- eine Machbarkeitsstudie zu neuen Maßnahmen zur Ergänzung bestehender EG-Antidiskriminierungsvorschriften;
- die Einsetzung einer hochrangigen Beratergruppe, die sich mit der sozialen Integration und Arbeitsmarktbeteiligung von Minderheiten, unter anderem der Roma, befassen soll.

Die Geschlechterdimension wird im Kontext des Europäischen Jahres und der Antidiskriminierungsstrategie ebenfalls behandelt. Dies ergänzt die spezifischen Bemühungen der EU zur Gleichstellung der Geschlechter und gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, einschließlich des vorgeschlagenen Gender Instituts und der Mitteilung zur Gleichstellung der Geschlechter, die für 2006 geplant ist.

Die Rahmenstrategie und das Europäische Jahr folgen auf eine umfassende öffentliche Konsultation im Jahre 2004 auf der Grundlage des Grünbuchs der Kommission „Gleichstellung sowie Bekämpfung von Diskriminierungen in einer erweiterten Europäischen Union“.

¹ Richtlinie 2000/43/EG vom 29. Juni 2000 (ABl. L 180 vom 19.7.2000, S. 22) zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, und Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 (ABl. L 303 vom 2.12.2000) zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.

Umsetzung des AGG – was tun?

Monika Bergen

Mit Inkrafttreten wird ein auf gesellschaftliche Veränderung zielendes Gesetz allgemein verbindlich; wirksam wird es erst mit der Rezeption und Implementierung durch die Gesellschaft. Das AGG ist ein Schritt auf dem Wege zu einer umfassenden Antidiskriminierungspolitik in Deutschland. Wie viel für den politischen und gesellschaftlichen Wandel zu tun bleibt, verdeutlichen die unversöhnlichen Positionen, mit denen Wirtschaftsverbände und Teile der Presse während des Gesetzgebungsverfahrens Regierung, Parteien und Antidiskriminierungsverbänden gegenüber standen. Ganz ist die Polemik auch nach Inkrafttreten des AGG noch nicht verklungen.¹ Dass sich der Einsatz von Geld und positiven Ideen gegen Benachteiligung und Menschenrechtsverletzungen unmittelbar bezahlt macht, zeigen dagegen die Bemühungen verschiedener Großkonzerne, auf deren Beispiel Volker Roßocha (S. 16) hinweist. Es ist also möglich, dass eine Gesellschaft, die ihre Kinder immer noch von klein auf Ungleichheit lehrt² und auch im übrigen eher ausgrenzt als integriert³, ihre Probleme konstruktiv löst.

Ebenso dürften positive Impulse zu einer gelingenden AGG-Umsetzung vom Zusammentreffen des Europäischen Jahres der Chancengleichheit (cf. S. 22) mit der EU-Ratspräsidentschaft der Bundesrepublik Deutschland im ersten Halbjahr 2007 ausgehen. Die Regierung hat damit eine besondere Verpflichtung, im Bereich Antidiskriminierung aktiv zu werden - auch und vor allem im eigenen Land.

Eine bedeutende Rolle wird in diesem Prozess beteiligten staatlichen und zivilgesellschaftlichen Organisationen zukommen. Folgende Schritte könnten ihn vereinfachen und beschleunigen, wenn möglichst viele sich daran beteiligten:

- Analyse der AGG-Regelungen, auch im Hinblick auf ihre Richtlinienkonformität,
- Entwicklung wirksamer Umsetzungsinstrumente
- Definition des Arbeitsauftrags und der Arbeitsweise einer effektiven ADS
- Vernetzung aller Antidiskriminierungsstellen, -einrichtungen, -verbände.

Die **Regelungen des AGG** beruhen wie die meisten Gesetzgebungsvorhaben auf politischen Kompromissen, die häufig in letzter Minute ausgehandelt werden. Das macht sie anfällig für Lücken oder widersprüchliche Formulierungen, im Falle des AGG auch für unvollständige Kongruenz mit den umzusetzenden Richtlinien. Wichtige Fragen dazu haben die Beiträge von Rainer Nickel und Volker Roßocha (S. 12, 13 und 15 f.), aber auch viele andere Autoren, aufgeworfen. Wo die dringlichsten Probleme in der Praxis liegen, wird sich vermutlich erst im Vollzug des Gesetzes am konkreten Einzelfall erweisen. Unabhängig davon, wo Schwachstellen des Gesetzes liegen könnten, wird effiziente Beratung, strategische Prozessführung und breitgefächerte Begleitforschung notwendig sein.

Unter den **Instrumenten**, die dafür weiterzuentwickeln bzw. in Deutschland durchzusetzen sein werden, ist die Beratung insbesondere durch das ‚GET in‘ - Projekt (cf. Bericht S. 36) vorangetrieben worden. Für die strategische Prozessführung (in den USA seit langem erprobt als *strategic litigation*) bleibt noch einiges zu tun. Sie ist mit den Aufgaben der ADS und einer notwendigen Vernetzung möglichst vieler Antidiskriminierungseinrichtungen eng verbunden.

¹ *Sorgenfrei benachteiligen*, Spiegel 46/2006 v. 13. November 2006, S. 36-40; *Geld für die verletzte Ehre*, Focus 34/2006 v. 21. August 2006, S. 126-130; Claudia Tödtmann, *Gleichstellungsgesetz - Kleinste Fehler, große Folgen*, Handelsblatt (Online-Ausgabe) v. 12. Juni 2006

² cf. z.B. Auernheimer, G. *Schieflagen im Bildungssystem. Benachteiligung von Migrantenkindern*, 2. überarbeitete Auflage, Wiesbaden 2006

³ cf. z.B. Heitmeyer, W. (Hg.), *Deutsche Zustände*, Folge I bis 5, Frankfurt a. M., 2002, 2003, 2005, 2006 und 2007; Decker, O. und Brähler, E. unter Mitarbeit von Norman Geißler, *Vom Rand zur Mitte – Rechts-extreme Einstellungen und ihre Einflussfaktoren in Deutschland*, hgg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin 2006.

Unter **strategischer Prozessführung** ist ein in Vorbereitung und Durchführung komplexes Verfahren zu verstehen, das die allgemeine Akzeptanz einer kompetenten unabhängigen Gerichtsbarkeit in der Bevölkerung nutzt, um gesellschaftliche Veränderungen mit Hilfe juristisch besonders dafür geeigneter Streitfälle zu erreichen und bewusst zu machen.

Ziel der strategischen Prozessführung ist es, eine Gesellschaft und ihre Rechtsordnung in eine bestimmte Richtung zu verändern. Besonders häufig wird das Verfahren angewandt, um neue gesetzliche Vorschriften zu implementieren, mit denen, wie etwa im Falle des AGG, erhebliche Einstellungsänderungen der Gesellschaft angestrebt werden. Es soll also erreicht werden, dass das Gesetz sowohl in dem streitigen Einzelfall als auch unter den verfolgten gesamtgesellschaftlichen Aspekten korrekt ausgelegt und implementiert wird. Dazu gehört, was den rechtlichen Rahmen angeht, die schnelle Klärung von Widersprüchen in einem Gesetz oder innerhalb der Rechtsordnung, die baldige Ausfüllung von Gesetzeslücken oder die näherungsweise Definition unbestimmter Rechtsbegriffe durch letztinstanzliche Entscheidungen (ggfs. einschließlich solcher des Bundesverfassungsgerichts, des Europäischen Gerichtshofes oder des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte). Daneben gilt es, anhand dieser Fälle die öffentliche Diskussion zur Bewusstseinsbildung der Bevölkerung zu fördern, betroffene Gruppen zu stärken, durch die Medien und die Öffentlichkeit im Hinblick auf die ins Auge gefasste gesellschaftliche Veränderung politisch Druck zu machen und so weiter. Das ist vor allem auch für den Fall von Bedeutung, dass eine gerichtliche Entscheidung nicht zum gewünschten Ziel führt und auf politischem Wege eine gesetzliche Klarstellung oder sonstige Änderung angestrebt werden muss.

Um erfolgreich vor Gericht und in der Öffentlichkeit agieren zu können, müssen von der rechtlichen und gesellschaftlichen Fragestellung sowie von deren Öffentlichkeitswirksamkeit her geeignete Streitfälle gefunden werden. Im Falle des AGG dürfte es eine der wichtigsten Aufgaben von Antidiskriminierungsstellen, -verbänden und ähnlichen Einrichtungen werden, solche Streitfälle ausfindig zu machen, sie

auf ihre juristische Präcedenzwirkung und ihre mediale Breitenwirkung hin zu analysieren sowie die Anspruchsberechtigten von der Einleitung eines gerichtlichen Verfahrens zu überzeugen und sie dabei zu unterstützen. Wenn breite Bevölkerungskreise für das mit den Fällen verbundene Anliegen gewonnen werden sollen, muss das zu lösende Problem von allen, nicht nur von Juristen, verstanden werden. Außerdem werden die Stellen und Verbände zu prüfen haben, ob und welche möglichen KlägerInnen, die das Prozesskostenrisiko schließlich mit ihrem exemplarischen Fall für alle ähnlich Betroffenen auf sich nehmen, sie finanziell unterstützen wollen. Auch Rechtsanwälte, die solche Musterprozesse betreiben, müssen Prozessstrategien und -taktiken entwickeln, die über den Einzelfall hinausweisen. Da nur die wenigsten von ihnen auf dem Gebiet der Antidiskriminierung oder der Menschenrechte arbeiten, werden sie auf die besondere Expertise und die Kooperation der Antidiskriminierungsstellen und -verbände angewiesen sein.

Vor dem Hintergrund der Entwicklung verfeinerter Instrumente zur Umsetzung des AGG möchte ich auch die **Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes** (ADS; cf. insbes. § 27 Abs. 2 AGG sowie auch S. 22) sehen. Schon die der ADS obliegende Berichtspflicht setzt voraus, dass sie möglichst umfassend über Fälle von Benachteiligung informiert wird. Ein Großteil der Informationen wird sie im Wege der Einzelfallberatung erhalten. Der Informationsfluss sollte aber auch über das in § 29 AGG vorgesehene Kooperationsgebot systematisiert werden. Denn die möglichst vollständige Erfassung von Diskriminierungen und die Beobachtung von Veränderungen (Monitoring) durch die ADS als zentrale Stelle erleichtert ihr auch die Entwicklung von Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen, die ebenfalls zu ihren Aufgaben gehört. Aufgrund der dann bei ihr entstehenden breiten Datenbasis könnte sie eine entscheidende Rolle im Rahmen der strategischen Prozessführung übernehmen und vor allem helfen, geeignete Fälle herauszufiltern (Screening). Und schließlich sicherte ihr die Erfüllung der beschriebenen Aufgaben

eine gute Tatsachenbasis für die Durchführung ihrer Forschungsaufgaben (die wiederum auf die anderen Aufgaben zurückwirken würde).

Wie das gesetzliche Kooperationsgebot zeigt, kann und soll die ADS die anstehenden Aufgaben mit ihrem vergleichsweise kleinen Mitarbeiterstab von 17 Personen (zum Vergleich: in Großbritannien arbeiten 500 in der Zentrale) nicht allein bewältigen. Das aktive Herangehen an ihre Aufgaben wird eine enge Kooperation aller ‚Stellen‘ oder Einrichtungen der Länder und Kommunen, der Antidiskriminierungsbüros und -verbände sowie anderer zivilge-

sellschaftlichen Organisationen erforderlich machen. Es bedarf daher ihrer weitgehenden Vernetzung, die auf Arbeitsteilung setzt, um möglichst viele Benachteiligungsfälle erfassen, Doppelarbeit vermeiden und z.B. angesichts der engen Rechtsverfolgungsfristen schnell reagieren, m.a.W. professioneller in einem breiteren Aufgabenspektrum (u.a. interkulturelle Öffnung, Organisationsberatung, Projektentwicklung) arbeiten zu können, als das bisher vor allem kleinen Organisationen möglich war. Dass inzwischen einige Antidiskriminierungsverbände die Initiative zur Gründung eines Dachverbandes ergriffen haben (cf. Bericht S. 34), ist daher sehr zu begrüßen.

Antidiskriminierung bei unseren Nachbarn

Länderreport Österreich: Zweieinhalb Jahre neues Gleichbehandlungsrecht: Entstehungsgeschichte – kritische Darstellung der Gesetze – Erfahrungen mit dem Antidiskriminierungsrecht und Diversity in der arbeitsrechtlichen Praxis

Andreas Merx / Jutta Überacker

Seit dem 1. Juli 2004 sind in Österreich drei Bundesgesetze über die Gleichbehandlung in Kraft getreten, die insbesondere die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf verbieten. Wie ist die Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien in Österreich erfolgt? Wie sieht das neue Gleichbehandlungsrecht aus; was sind zentrale Kritikpunkte am neuen Recht? Wie sind die ersten Erfahrungen in der arbeitsrechtlichen Praxis zu bewerten? Können Managing Diversity-Konzepte helfen, die arbeitsrechtlichen Anforderungen des österreichischen Gleichbehandlungsrechts in organisationalen Strukturen zu erfüllen? Diese Fragen stehen im Zentrum dieses Länderreports Österreich.

Teil I (Andreas Merx)

Der Weg zum Gesetz – ein stiller und schlanker Umsetzungsprozess

Seit 1979 gab es in Österreich ein Gleichbehandlungsgesetz, das ausschließlich die Gleichbehandlung von Männern und Frauen zum Gegenstand hatte. Das bis zur Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien bestehende österreichische Antidiskriminierungsrecht war in Bezug auf andere Diskriminierungsmerkmale nur schwach ausgestaltet und bestand insbesondere über internationale Rechtsverpflichtungen, generelle Verfassungsklauseln und vereinzelte strafrechtliche Verbote. Diese waren nur wenig bekannt und fanden in der Praxis insgesamt kaum Anwendung. Neben dem Anwachsen von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in den Ländern der EU Anfang der 90er Jahre und dem Erstarken rechter Gruppierungen und Parteien, war insbesondere die Regierungsbeteiligung der rechtspopulistischen FPÖ unter Jörg Haider 1999 ein zentraler Grund für die Europäische Kommission, eine Ausweitung des

europäischen Diskriminierungsschutzes – zunächst in der sehr weit gefassten Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG – vorzunehmen. Dies mag zusammen mit dem Bewusstsein, dass insbesondere einwanderungs- und integrationspolitische Themen sowie die Diskriminierung ethnisch-kultureller Minderheiten in Österreich meist kontrovers diskutiert werden, die österreichische Regierung dazu bewogen haben, die Richtlinienumsetzung lange Zeit still und fernab einer breiteren Öffentlichkeit voranzubringen. Öffentliche Diskussionen zur Sensibilisierung der Gesellschaft für die bevorstehenden gesetzlichen Neuerungen wurden kaum angeregt. Die Debatte fand vor allem in Fachzirkeln unter ExpertInnen statt. Nichtregierungsorganisationen wurden von der Regierung kaum in den Umsetzungsprozess einbezogen. Auch bei Ihnen war der Ansatz eines umfassenden allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzes allerdings nicht unumstritten.

Das neue österreichische Gleichbehandlungsrecht

Die Richtlinien 2000/43/EG (Antirassismusrichtlinie) und 2000/78/EG (arbeitsrechtliche Rahmenrichtlinie) hätten bis Juli bzw. Dezember 2003 in österreichisches Recht umgesetzt werden müssen. Im Juli 2003 veröffentlichte die Regierung einen ersten Entwurf zur Novellierung des bestehenden Gleichbehandlungsgesetzes, in das die Anforderungen aus den EU-Richtlinien eingefügt werden sollten. Der Entwurf löste insbesondere bei NROs und RechtsexpertInnen zum Teil scharfe Kritik aus. Im Juli 2004 sind dann mit dem Gleichbehandlungsgesetz (GIBG), dem Gesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK-GAW-G) und dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) rechtliche Bestimmungen zur Umsetzung der EU-Richtlinien in Kraft getreten. Die Umsetzung erfolgte somit in mehreren Teilgesetzen und nicht, wie von AntidiskriminierungsexpertInnen gefordert, in einem einzigen umfassenden neuen Antidiskriminierungsgesetz. Von einem solchen Gesetz war eine stärkere gesellschaftspolitische Signalwirkung für die Ächtung von Diskriminierungen erhofft worden; darüber hinaus wäre es anwenderfreundlicher gewesen. Insgesamt entsprechen die Novellierungen und neuen Bestimmungen weitestgehend einer 1:1-Umsetzung der EU-Richtlinien. Der Text des neuen Gleichbehandlungsrechts hält sich weitestgehend, teilweise buchstabengetreu, an die Mindestvorgaben der Richtlinien. In einzelnen Bereichen werden deren Vorgaben jedoch auch unterlaufen.

Das EU-Antidiskriminierungsrecht hat aufgrund seiner Entwicklungsgeschichte und politischer Gründe bisher einen umfassenden, auch für den zivilrechtlichen Bereich geltenden Diskriminierungsschutz nur für die Merkmale ethnische Herkunft/rassistische Diskriminierung und Geschlecht formuliert, nicht dagegen für die Merkmale Alter, Behinderung, Religion/Weltanschauung und sexuelle Orientierung. Die Richtlinien sind also ein „Flickenteppich“, der zudem unterschiedliche Schutzniveaus in Bezug auf die Diskriminierungsgründe enthält. Sie verstehen sich indes als Mindestanforderungen, die es jedem EU-Mitgliedstaat freistellen, einen gleichwertigen

Diskriminierungsschutz für alle Merkmale und Lebensbereiche einzuführen. Dies wäre auch die vernünftiger Lösung. Die EU-Kommission macht denn auch in den Erwägungsgründen für die Richtlinien, dem die Umsetzung begleitenden Aktionsprogramm und im Grünbuch klar, dass eine Angleichung des zivilrechtlichen Diskriminierungsrechts längerfristig erfolgen wird. Die 1:1-Umsetzung der Richtlinien mit der noch bestehenden Hierarchisierung von Diskriminierungsmerkmalen im europäischen Antidiskriminierungsrecht in österreichisches Recht wird zu Recht als massiver Widerspruch zu dem generellen Anliegen gesehen, alle Diskriminierungen einem Antidiskriminierungsgesetz zu verhindern.

Defizite des neuen österreichischen Gleichbehandlungsrechts

Die im Widerspruch zum Gleichbehandlungsgebot stehende Hierarchisierung der Diskriminierungsmerkmale sowie die Nichtaufnahme sämtlicher Merkmale aus der arbeitsrechtlichen Rahmenrichtlinie in den zivilrechtlichen Diskriminierungsschutz – eine solche zivilrechtliche Umsetzung erfolgte nur in Bezug auf die Antirassismusrichtlinie – stand im Mittelpunkt der Kritik an den neuen Regelungen. Bemängelt wurde weiterhin, dass das Merkmal Behinderung nicht mit aufgenommen worden war, sondern in einem eigenständigen novellierten Behindertengleichstellungsgesetz geregelt wurde. Des Weiteren wurde die Nichtaufnahme – des von den Richtlinien allerdings nicht geforderten – Merkmals Staatsangehörigkeit bemängelt, da so in der Arbeitswelt viele auf dem Ausländer- und Aufenthaltsrecht beruhende strukturelle Diskriminierungen kaum abgebaut werden. Die zivilrechtlichen Bestimmungen in Bezug auf die „ethnische Zugehörigkeit“ in die ansonsten rein arbeitsrechtlichen Bestimmungen einzuflechten, gilt als unglückliche Rechtskonstruktion. Immerhin hat man die in den Richtlinien genannten Begriffe „ethnische Herkunft“ und „Rasse“ zusammengezogen und damit den der „Rasse“ vermieden.

In den allgemeinen Bestimmungen und Definitionen des Gesetzes wird die ungenaue und schwache Ausformulierung des Viktimisierungsverbots bemängelt. So sieht das Gesetz z.B. keine Konsequenzen für ei-

nen Verstoß in Bezug auf die ethnische Zugehörigkeit außerhalb der Arbeitswelt vor. Schwach ausgestaltet sind auch die Bestimmungen zu „positiven Maßnahmen“. Diese sind zwar durch den Gesetzestext vorgesehen, dann aber nicht näher bestimmt, so dass KritikerInnen der Regierung den echten Willen, die in Österreich vorhandenen, zum Teil massiven, strukturellen Diskriminierungen tatsächlich anzugehen, kaum zuzugestehen vermögen. Hinter der Mindestanforderungen der Richtlinien bleibt auch die Regelung zur Beweislast erleichterung zurück. Hier wird die Forderung der Richtlinien, die Beweisführung für das Diskriminierungsopfer durch eine Verlagerung der Beweislast zu erleichtern, soweit unterlaufen, dass der eigentliche Sinn der Regelung kaum mehr zur Geltung kommt. Das gleiche gilt für die „Belästigungen“, die nur im Falle „erfolgreicher“, also mit negativen Konsequenzen behafteter Folgen, geahndet werden. Die Richtlinien betrachten indes jegliche Belästigung unabhängig von den tatsächlichen Konsequenzen als Gleichbehandlungsverstoß.

Im Bereich der Rechtsfolgen sind in einigen Fällen Höchst- und Mindestsummen als Sanktionen vorgesehen. Wird beispielsweise bei der Einstellung in ein Arbeitsverhältnis diskriminiert, so kann das Opfer auf mindestens ein Monatsgehalt klagen. Dies allerdings nur, wenn es den Beweis erbringen kann, dass es die Stelle ohne Diskriminierung bekommen hätte. Wenn das Opfer die Stelle auch ohne Diskriminierung nicht erhalten hätte, beträgt der Schadensersatz höchstens 500 Euro. Stellenausschreibungen, die das „Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibungen“ verletzen, werden mit einer Verwaltungsstrafe von höchstens 360 Euro bestraft. Bei der ersten diskriminierenden Stellenausschreibung bleibt es allerdings lediglich bei einer Verwarnung. Bedenkt man nicht zuletzt die schwache Ausformulierung der Beweislastregelung und die generelle Schwierigkeit der Beweisführung für Diskriminierungsopfer, so wird deutlich, dass hier kaum von den „wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden“ Sanktionen die Rede sein kann, von denen die Richtlinien sprechen. Insbesondere für Großunternehmen werden die Strafsummen kaum abschreckende Wirkung entfalten.

Ein weiterer Kritikbereich betrifft die von den Richtlinien geforderte Einrichtung von Stellen zur Förderung des Gleichbehandlungsgrundsatzes. Hier sehen die Gesetze die Einrichtung einer Gleichbehandlungsanwaltschaft und einer Gleichbehandlungskommission vor, die zum Teil auf bestehenden Strukturen aus dem Bereich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt aufbauen konnten. Die formal unabhängige Gleichbehandlungskommission prüft, ob eine Diskriminierung vorliegt und macht Vorschläge zur Beendigung der Diskriminierung. Ihre Entscheidungen sind jedoch nicht verbindlich. Schadenersatz- oder Erfüllungsansprüche können nicht geltend gemacht werden, dafür sind ausschließlich die Gerichte zuständig. Die direkte Ansiedlung der Stellen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen lässt die für eine funktionierende Praxis unerlässliche Unabhängigkeit der Stellen vermissen. Außerdem sitzen in der aus drei Senaten bestehenden Gleichbehandlungskommission VertreterInnen der Ministerien und der Sozialpartner. Eine Einbindung der NROs und Betroffenenverbände etwa in Form eines Beirats ist im Gesetz nicht vorgesehen. Auch dies wurde als mangelndes Interesse der Regierung an dem von den Richtlinien vorgesehen zivilgesellschaftlichen Dialog betrachtet. Allerdings wurde im GIBG eine Zusammenarbeit mit dem Klagsverband verankert, der im Frühling 2004 als Dachverband von NROs, die mit der Bekämpfung von Diskriminierung befasst sind, gegründet wurde. Generell fallen die Unterstützungsmöglichkeiten für Diskriminierungsopfer durch Verbandsklagen sehr schwach aus. NROs und RechtsexpertInnen kritisierten die insgesamt ungenügende Umsetzung der Richtlinien und verlangten Nachbesserungen. Trotz aller Kritik wurde das Gesetz dennoch als Fortschritt und Chance gesehen, Diskriminierungen insbesondere in der Arbeitswelt besser ahnden zu können.

Wie sieht die Praxis des neuen österreichischen Gleichbehandlungsrechts aus?

Obwohl die neuen Bundesgesetze zur GIBG vor nunmehr zweieinhalb Jahren in Kraft getreten sind, liegt erst seit November 2006 die erste rechtskräftige

tige Entscheidung vor. Einem offen homosexuellen Arbeitnehmer wurde Schadensersatz wegen homophoben Mobbing am Arbeitsplatz zuerkannt. Alle anderen Fälle wurden vor der Gleichbehandlungskommission verglichen. Der Klagsverband bemängelt in diesem Zusammenhang die insgesamt nur ungenügende Unterstützung von Diskriminierungsopfern durch die Gleichbehandlungskommission. Eingereichte Fälle werden zum Teil nur sehr zögerlich behandelt, eine intensive Einbindung von Klagsverband oder NROs in die Verfahren findet nicht statt. Ursächlich dafür mögen auch die ungenügenden Ressourcen der Stellen sein. So kam es lange Zeit nicht zu einem funktionsfähigen Aufbau von Organisationsstrukturen für Kommission und Anwaltschaft. Insbesondere ermöglichten deren schwache personelle und finanzielle Ausstattung kaum, die ihnen übertragenen Aufgaben im Sinne eines nachhaltigen Diskriminierungsschutzes für die Betroffene zu erfüllen. Die indirekte Weisungsgebundenheit der Stellen sowie die insgesamt unzureichenden Befugnisse der Gleichbehandlungsanwaltschaft erschweren ein effektives Vorgehen in Diskriminierungsfällen.

Weitere Kritikpunkte an der Umsetzung des Gesetzes beziehen sich auf die reduzierte Beweislast-erleichterung und eine Reihe von Lücken im Gesetz. Bei der diskriminierenden Beendigung von Dienstverhältnissen ist z.B. kein immaterieller Schadensersatz vorgesehen. Schließlich wurde die doch eher zögerlich zu nennende Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen auf der föderalen Ebene kritisiert. Die zu unterschiedlichen Zeitpunkten geschaffenen Landesgesetze, mit denen es noch wenig Erfahrungen gibt, weisen große Unterschiede hinsichtlich der Diskriminierungsgründe auf und stiften damit weitere Verwirrung.

Insgesamt wird das neue österreichische Gleichbehandlungsrecht in der Umsetzung von den meisten NROs, Betroffenenverbänden und Rechtsexperten als mangelhaft, unzureichend und wenig effektiv beschrieben. Die zersplitterte Struktur der Regelungen und die sprachliche Komplexität machen es zu einer Materie für SpezialistInnen.

Teil 2 (Jutta Überacker)

Konfrontation mit dem Gleichbehandlungsrecht auf Unternehmensseite seit 2003 – Reaktionen an den „Türen der Unternehmen“

Die Auseinandersetzung mit dem Thema Antidiskriminierung (AD) in Beschäftigung und Beruf hat sich in Österreich bereits vor 2004 intensiviert. Motor waren zahlreiche vom Europäischen Sozialfonds und national geförderte „Equal Projekte“, die zum einen Gleichstellung benachteiligter Gruppen am Arbeitsmarkt zum Ziel hatten und sich zum anderen an Unternehmen wandten. Diversity Management (DIM) Konzepte waren damals in Österreich nahezu unbekannt. Die EU-Richtlinien und die zu erwartenden nationalen Gleichbehandlungsgesetze wirkten als Antrieb für Initiativen. Das neue Recht ließ PersonalmanagerInnen und ArbeitsrechtsexpertInnen aufhorchen und bildete den Rahmen für Sensibilisierungs- und Informationsangebote zu Antidiskriminierung, Gleichstellung und DIM.

In den Betrieben gab es unterschiedliche Reaktionen auf das neue Recht.

1. „Nichts wird so heiß gegessen wie gekocht“: Wir machen weiter wie bisher, bis es ein Problem gibt.
2. „Was leicht geht, geht“: Wir passen uns formal an (Säuberung der Inserate, Bewerbungsbögen, etc.)
3. „Recht ist Recht“: Wir verfahren korrekt nach dem Gesetz.
4. „Vielfalt nutzen“: Wir finden den Diversity Ansatz brauchbar. Antidiskriminierung ist ein Teil davon.

Die ersten betrieblichen Initiativen wurden im Bereich Personalaufnahme ergriffen. PersonaldienstleisterInnen und Recruitment MitarbeiterInnen empörten sich einerseits – werden sie doch täglich aufgefordert, auf Grund von Geschlecht, Alter, Herkunft, etc. auszuschließen –, gleichzeitig hatten sie ein ausgeprägtes Bewusstsein von der Dysfunktionalität der Ausschlusskriterien (die gesuchten dreißigjährigen, erfahrenen Männer sind schwer

FORUM GEGEN RASSISMUS

Arbeitsgruppe Gleichbehandlung

zu finden). Erste sichtbare Veränderungen waren demgemäß an den „gesäuberten“ Inseraten ablesbar. Über das „Kosmetische“ hinausgehende Veränderungen finden sich nur in Organisationen, die diskriminierungsfreie Auswahlstrategien entwickeln und ihre RecruiterInnen und Führungskräfte schulen. Ein Top Down Commitment muss im internen Diskurs hinzukommen, der auch in Österreich noch unzureichend ist. Initiativen sind meist an engagierte Einzelpersonen gebunden und nicht nachhaltig gesichert.

Die Information über das GIBG ist in geringem Maße über das Ministerium gelaufen. Der öffentliche, mediale Diskurs hat im Vergleich zu Deutschland in bescheidenem Ausmaß stattgefunden. Damit sind auch veröffentlichte Abwehrreaktionen der Wirtschaft weitestgehend ausgeblieben. NGOs, ArbeitsrechtsexpertInnen und BeraterInnen haben sensibilisiert und informiert. Zielgruppen waren und sind interne Gleichstellungsbeauftragte, Personalverantwortliche und BetriebsrätInnen.

Es ist beobachtbar, dass die Auseinandersetzung langsam zunimmt. DIM ist inzwischen ein etablierter Begriff, der von den meisten auch mit den sechs Antidiskriminierungsmerkmalen verbunden wird. Während sich in den ersten Jahren Diskussion und Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung in Organisationen vor allem auf den Zugang zu Beschäftigung und die MitarbeiterInnen beschränkten, wird zunehmend der Umgang mit KundInnen als Handlungsfeld definiert. Vor allem (teil-) öffentliche Organisationen wie Krankenhäuser, Pflegeheime, Verwaltungen setzen im interkulturellen KundInnenkontakt auf DIM Ansätze.

Was passiert in den Personalabteilungen österreichischer Unternehmen, öffentlicher Organisationen und NGOs?

Das Thema Antidiskriminierung fällt auf unterschiedlichen Boden. Innerhalb einer Organisation damit offen und kompetent umzugehen, ist wesentlich von der gelebten Unternehmenskultur und den dahinter liegenden Werten beeinflusst. Die größte Offenheit zeigte sich 2003/2004 erwartungsgemäß bei Social

Profit Organisationen. Der Anspruch, partizipativ zu handeln, ist wesentlicher Antrieb für DIM Implementierungen in NGOs. Sie sind am besten über das GIBG informiert, Veränderungen stehen meist auf der Agenda der Geschäftsführung. Öffentliche Organisationen unterliegen größerem Druck, gleichstellungsfördernd zu handeln. Ihre Erfahrungen im Bereich Frauenförderung/Gender Mainstreaming (GM) sind dabei hilfreich. Dort haben sie bereits Know how zu ausgrenzenden oder benachteiligenden Mechanismen und Abhilfemaßnahmen aufgebaut, die sie jetzt übertragen können. Die Erstreckung auf die sechs Antidiskriminierungsgründe bedeutet dennoch häufig eine Überforderung, da selten mehr Ressourcen oder wenigstens Kompetenzvermittlung bereitgestellt werden. In der Praxis bekommen Frauen- oder Gleichbehandlungsbeauftragte einfach „die anderen Dimensionen dazu“. Positiv wird rückgemeldet, dass die Erweiterung, auch auf den noch umfassenderen Diversity Ansatz, eine breitere Beteiligung sicherstellt.

Private Unternehmen haben meist noch keine Erfahrung mit dem Thema Antidiskriminierung. Aktivitäten sind reduziert auf Unternehmen mit DIM Management, allen voran Töchter internationaler Konzerne mit verankerten Diversity Richtlinien. Verantwortlich sind dort meist HR MitarbeiterInnen und zunehmend Diversity Beauftragte.

Verbreitete Maßnahmen sind:

- Informationsworkshops/Schulungen zu GIBG, Diversity/HR und Interkulturelles Management für Führungskräfte, HR-Verantwortliche und MitarbeiterInnen
- Beauftragung von Diversity ManagerInnen (Gleichbehandlungsbeauftragte, HR-MitarbeiterInnen)
- Recruitmentanalysen und Entwicklung gleichstellungsfördernder/DIM-Strategien
- Integration Antidiskriminierung/DIM in Managementschulungen/-handbücher/Lehrlingsausbildung
- Entwicklungen von DIM Strategien und Maßnahmen (DIM Beauftragte, HR-ManagerInnen).

Wie gestaltet sich das Zusammenspiel von Antidiskriminierung und Diversity Management (DIM)?

In der Praxis finden sich unterschiedliche Zugänge zu den verschiedenen Diversity Ansätzen. Normative Zugänge setzen DIM oft mit Antidiskriminierung gleich, funktionale (bei Konzentration auf kurzfristigen Unternehmensnutzen) häufig mit interkulturellem Management, wobei sich Aktivitäten ausschließlich in den Internationalisierungsaktivitäten der Organisation wiederfinden.

Die Praxis zeigt, dass ein Mix aus den verschiedenen DIM Ansätzen die beste Basis für eine strukturell nachhaltige Veränderung ist und die Verhinderung von Diskriminierung am besten unterstützt.

Das größte Hindernis für Chancengleichheit ist bekanntlich die Annahme, dass sie bereits existiere. Das Gleichbehandlungsrecht stellt Organisationen vor die Herausforderung, sich intensiv mit dem eigenen Heterogenitätsmanagement zu beschäftigen, vor allem, wenn es um die Beseitigung von indirekter Diskriminierung geht. Während Antidiskriminierung meist ausschließlich mit Problemen verbunden wird, wird DIM mit Bereicherung assoziiert und fördert die Bereitschaft zur Reflexion eigener und organisationsspezifischer Vorurteile.

Für den erforderlichen langfristigen Veränderungsprozess durch DIM ist eine organisationsspezifische DIM Strategie notwendig, welche die Diversity Dimensionen am Bedarf der betreffenden Organisation ausrichtet, nicht am allgemein gesellschaftlichen. Während das Gleichbehandlungsrecht Benachteiligung aufgrund von Geschlecht, Alter, Ethnie/Herkunft, Religion/Weltanschauung, Behinderung und sexueller Orientierung vorschreibt, macht der systemische DIM Ansatz grundsätzlich keine Vorgaben. Er erfordert vielmehr, dass die relevanten Unterschiede und Handlungsfelder organisationsspezifisch definiert werden. In der Praxis werden deshalb die Antidiskriminierungsgründe unterschiedlich berücksichtigt; z.B. wird die Umsetzung im Kernbereich Entgelt vermieden.

Die DIM Praxis in Österreich sieht umfassenden Bedarf vor allem im Bereich Geschlecht, Alter und Ethnie/Herkunft sowie geringere bei Religion/Weltanschauung.

Behinderung und sexuelle Orientierung sind am stärksten tabuisiert und finden abgesehen von öffentlichen Organisationen bisher wenig Berücksichtigung.

Für das Zusammenspiel von Antidiskriminierung und Diversity Management bedeutet dies, dass nur die Verankerung des Diversity Zieles auch die Berücksichtigung aller sechs Gründe absichert, da sonst eine Fokussierung allein auf die nützlichsten oder konfliktbelastetsten Dimensionen erfolgt. Daneben fördert DIM die Auseinandersetzung mit dem persönlichen und organisationalen Heterogenitätsmanagement und baut Widerstände ab, während das GIBG sie eher provoziert.

Wenn Recht Realität werden soll? Empfehlungen für die Implementierung

An der Praxis österreichischer Organisationen der letzten Jahre lassen sich folgende für Gleichstellung und Diversity Management förderliche Voraussetzungen festmachen:

- Offene Grundhaltung im Herangehen an das Thema: Es ist unmöglich nicht zu diskriminieren. Jede Organisation ist eingebettet in einen historischen und gesellschaftlichen Kontext. Wir analysieren unsere Ausschluss- und Benachteiligungsmechanismen und überprüfen deren Wirkung auf die Organisation und ihre MitarbeiterInnen.
- Kenntnis des Rechts: Das Gleichbehandlungsrecht gibt einen Orientierungsrahmen für alle Führungskräfte, HR Verantwortlichen und den MitarbeiterInnen vor, aus dem die spezifische Umsetzungskompetenz entwickelt werden muss.
- Vielfalt muss bewusst gemanagt werden: In der IST-Analyse eruieren wir Diversity Hindernisse und Potenziale für die Organisationsentwicklung und nachhaltige Wettbewerbsvorteile.
- Antidiskriminierung und DIM brauchen Ressourcen: Ein divers zusammengesetztes Diversity-/Gleichstellungsteam erarbeitet organisationsspezifische DIM Zielsetzungen (Top Down) und sichert den vertikalen wie horizontalen Kommunikationsfluss (Bottom Up).

Vergleicht man den bisherigen Diskurs und die bis jetzt umgesetzten betrieblichen Maßnahmen mit

2003 so zeigen sich Entwicklungen, welche ohne das neue Recht und die Promotion von DIM nicht stattgefunden hätten.

Zusammenfassung und Ausblick

Die Betrachtung der Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien und der zweieinhalbjährigen Erfahrungen mit dem neuen Gleichbehandlungsrecht in Österreich zeigt, dass die schmale und kaum von informierender und sensibilisierender Öffentlichkeitsarbeit begleitete Antidiskriminierungsgesetzgebung in der arbeitsrechtlichen Praxis nur wenig Wirkung entfaltet. Das Gesetz ist bei von Diskriminierung betroffenen Menschen nur wenig bekannt und findet insgesamt wenig Anwendung, so dass strukturelle und individuelle Diskriminierungen nur sehr langsam abgebaut werden. Indes können gesetzliche Regelungen nicht über Nacht gewachsene gesellschaftliche Vorurteilsstrukturen verändern. Hier werden vor allem die sehr aktiven österreichischen Betroffenenverbände und NROs einen langen Atem brauchen, um das Gesetz mit einer wirksamen Antidiskriminierungspraxis zu füllen und Druck in Richtung auf Nachbesserungen auszuüben.

Andererseits zeigt ein Blick auf österreichische Unternehmen, dass die – insbesondere in Deutschland zum Teil sehr heftig formulierten – Befürchtungen,

die Richtlinienumsetzung führe zu einer massiven Überregulierung der Wirtschaft und Bevormundung der ArbeitgeberInnen, deutlich übertrieben sind. Der Umgang österreichischer Unternehmen mit den gesetzlichen Herausforderungen verdeutlicht, dass – auch wenn es kaum öffentliche Diskussionen über das Gesetz gegeben hat – in der Praxis insgesamt recht pragmatisch damit umgegangen wird und sachliche Lösungen angestrebt werden.

Das Zusammenspiel von Antidiskriminierung und Diversity in Österreich seit Inkrafttreten des neuen Gleichbehandlungsrechts bestätigt zahlreiche internationale Studien, wonach gesetzliche Antidiskriminierungsbestimmungen als stärkster push-Faktor für die Verbreitung von Diversity-Ansätzen gelten. Diversity Management kann somit als die personalpolitische Antwort auf arbeitsrechtliche Antidiskriminierungsbestimmungen betrachtet werden. DIM kann dabei nicht nur helfen, Diskriminierungen zu verhindern und abzubauen, sondern bietet durch den Wandel zu einer von Offenheit und Wertschätzung geprägten Unternehmenskultur auch zahlreiche wirtschaftliche Chancen. Die in der Gesellschaft vorhandene Vielfalt sollte auch in Deutschland trotz der langen und häufig polemischen Debatte um das Antidiskriminierungsgesetz viel stärker produktiv genutzt werden.

Aktuelles/Kurz berichtet

Initiative der Unabhängigen Antidiskriminierungsbüros zur Gründung eines Bundesverbandes

Am 3. November 2006 hat in Potsdam ein erstes Vorbereitungstreffen zur Gründung eines Bundesverbandes der Antidiskriminierungsbüros stattgefunden, ein zweites in Kassel am 22. Januar 2007. Teilgenommen haben ADB Sachsen, Basis&Woge e.V. AD-AG Hamburg, ISD-Bund e.V., EJDM, Aric-NRW, ADG-Köln, IBIS e.V., BdB Berlin und iMiR e.V.

Diskutiert wurden die Eckpunkte der Gründung, aber noch nicht entschieden. Wichtigste Frage war die Ausrichtung des Verbandes auf den horizontalen Ansatz, auch wenn in der derzeitigen Praxis oft der vertikale Ansatz verfolgt wird. Andere Einzelheiten sind noch offen, so die Mitgliedschaft von Organisationen oder natürlichen Personen, die Rechtsform, die Arbeitsweise und die Finanzierung, über die zum Teil auch noch nicht oder nicht ausführlich beraten werden konnte. Das iMiR hat im Auftrag der anwesenden Organisation inzwischen einen Antrag auf Startfinanzierung als Maßnahme im Rahmen des Jahres der Chancengleichheit 2007 gestellt.

Als nächster Termin wurde Montag, der 19. März 2007 in Berlin verabredet.

Projekte

„Zivile Brücken / Mosty społeczne“

Anke Zwick

Hintergrund: Mit dem Beitritt Polens zur Europäischen Union 2004 sind Deutschland und Polen weiter zusammengerückt. Durch die neue Nähe alleine verschwinden allerdings nicht alle in der Geschichte wurzelnden Belastungen für die gegenseitigen Beziehungen. Zu bestehenden Vorbehalten und verfestigten Ressentiments mischen sich konkrete Ängste wie die der steigenden Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt.

Projektidee: Das Projekt setzt sich dafür ein, die positiven Aspekte und Chancen der Öffnung gegenüber dem östlichen Nachbarland zu vermitteln, das Verbindende in den Deutsch-Polnischen Beziehungen in den Vordergrund zu stellen und Diskriminierung abzubauen. Hierbei steht, anknüpfend an gemeinsame historische Erfahrungen, die Entwicklung von gemeinsamen Perspektiven in einem vereinten Europa im Mittelpunkt. Gemeinsam mit den Partnern sollen möglichst viele Erfahrungssituationen in Form von gegenseitigem Austausch und Begegnungen auf unterschiedlichen Ebenen initiiert, unterstützt und begleitet werden und eine Stärkung von zivilgesellschaftlichen Strukturen erfolgen, die eine wichtige Brückenfunktion einnehmen.

Eine wichtige Rolle kommt dabei neben den Partnern aus ehrenamtlichen Strukturen den Medienpartnern als Multiplikatoren sowie ausgewählten Institutionen mit Vorbildfunktion zu, insbesondere der Polizei und der Ausländerbehörde.

Das Projekt unterteilt sich in mehrere Teilprojekte, in welchen für die jeweilige Zielgruppe zugeschnittene Angebote entwickelt, koordiniert und durchgeführt werden. Das Gesamtprojekt wird wissenschaftlich evaluiert.

Ziele:

- Abbau von Vorbehalten in der Bevölkerung gegenüber den Nachbarn
- Abbau von Diskriminierung
- Erhöhung der Akzeptanz hinsichtlich der EU-Erweiterung
- Stärkung von sozialen und Interkulturellen Kompetenzen in ausgewählten Bereichen
- Sensibilisierung für den Umgang mit Unterschiedlichkeit

Projektumsetzung: Das vom Büro der Ausländerbeauftragten entwickelte Projekt „Zivile Brücken – Mosty Społeczne“ wird dort geleitet und koordiniert, die Umsetzung einzelner Maßnahmen erfolgt in Zusammenarbeit mit den Kooperationspartnern.

Das Projekt wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert. Der Durchführungszeitraum ist vom 15.11.2004 bis zum 14.11.2007.

In fünf Teilprojekten gibt es konkrete Angebote für unterschiedliche Zielgruppen.

1) In der **deutsch-polnischen Journalisten-Kooperation** steht der Austausch zwischen Journalistinnen und Journalisten im Mittelpunkt, die sich beiderseits der Grenze mit dem Verhältnis zum jeweiligen Nachbarland beschäftigen. Der online Pressedienst mit eigener Website soll sowohl der aktuellen Informationen von Journalistinnen und Journalisten als auch aller an der gesellschaftlichen, politischen und kulturellen Entwicklung der deutsch-polnischen Beziehungen Interessierter dienen. Kooperationspartner sind hier der Deutsch-Polnische Journalistenclub e.V. (www.dpg-brandenburg.de), sowie regionale Medienpartner.

2) Die **Spurensuche: Alte Heimat – Neue Heimat / Po ladach – stara i nowa mała ojczyzna** knüpft an die Themen Flucht, Vertreibung und Zwangsumsiedlung an und hat den Aufbau eines Deutsch-Polnischen Netzwerkes der Erinnerungsorte zum Ziel. Anknüpfungspunkte bieten bereits bestehende Beziehungen zwischen örtlichen Pfarrern, Museums- und Bibliotheksleitungen, Lehrerinnen und Lehrern usw. einerseits und den Heimatkreisen der ehemaligen Bewohnerinnen und Bewohner andererseits. Im Rahmen dieses Teilprojektes finden in enger Verbindung zum Teilprojekt I deutsch-polnische Studienreisen an die Erinnerungsorte auf beiden Seiten der Grenze statt. Kooperationspartner sind hier die Deutsch-Polnische Gesellschaft Brandenburg e.V. (www.dpg-brandenburg.de), lokale Initiativen auf deutscher und polnischer Seite und der Seniorenrat des Landes Brandenburg.

3) **Grenzüberschreitende Verständigung in der Polizeiausbildung** begleitet die Interkulturelle Ausbildung sowie die transnationale Begegnung von angehenden Polizistinnen und Polizis-

ten aus Brandenburg, Polen, Tschechien und der Slowakei. An der Fachhochschule der Polizei des Landes Brandenburg (FHPol) (www.internetwache.brandenburg.de) sollen in Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen durch externe Trainerinnen und Trainer Interkulturelle Trainings für Studierende und Auszubildende durchgeführt werden. Darüber hinaus finden Begegnungen zwischen der FHPol und Partnereinrichtungen aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten Polen, Slowakei und Tschechien statt. Hierbei werden die Potentiale von Polizeianwärterinnen und Polizeianwärtern aus den jeweiligen Ländern genutzt, um mit ihren Kolleginnen und Kollegen über ihre spezifischen Sichtweisen, Vorstellungen und Erfahrungen mit den Nachbarländern zu berichten und zu diskutieren. Kooperationspartner in diesem Teilprojekt sind neben der FHPol der Bund gegen ethnische Diskriminierung in der Bundesrepublik Deutschland e.V. (www.bdb-germany.de) und das Europazentrum Brandenburg-Berlin des regionalen Fördervereins Pinnow e.V. (www.europazentrumbb.de)

4) **Interkulturelle Sensibilisierung** legt das Gewicht auf die Vermittlung von sozialen und interkulturellen Kompetenzen für Mitarbeiter/innen aus ausgewählten Bereichen der öffentlichen Verwaltung Brandenburgs, mit dem Ziel ihre Handlungskompetenzen im Umgang mit Menschen unterschiedlicher Herkunft zu stärken. Kooperationspartner hier sind die Zentrale Ausländerbehörde des Landes Brandenburg, der Bund gegen ethnische Diskriminierung in der Bundesrepublik Deutschland e.V. (www.bdb-germany.de) sowie der Landespräventionsrat (www.landespraeventionsrat.brandenburg.de).

5) **Berufliche Bildung und Weiterbildung in der Grenzregion nach der EU-Erweiterung** fördert den grenzüberschreitenden Dialog und die interkulturelle Sensibilisierung im Bereich der außerbetrieblichen Ausbildung. Hierbei wird an bestehende lokale Initiativen angeknüpft, die schon jetzt auf eine Internationalisierung der Arbeitsverhältnisse im grenznahen Bereich setzen. Es fanden Sensibilisierungsveranstaltungen für Teams



in der beruflichen Aus- und Weiterbildung statt, in den Fortbildungen wurden sowohl die deutsch-polnische Geschichte wie zwischenmenschliche Beziehungen, diskriminierende Einstellungen und Handlungen thematisiert. Ergänzt wird das Angebot mit der aktuellen Durchführung eines "Train-the-Trainer-Programms" zur Institutionalisierung.

Dieses Teilprojekt wird in Kooperation mit Internationaler Bund – Verbund Brandenburg (www.internationaler-bund.de) sowie mit dem Bildungsteam Berlin-Brandenburg e.V. (www.bildungsteam.de) realisiert.

Kontakt: Büro der Integrationsbeauftragtenbeauftragten des Landes Brandenburg, Anke Zwick und Karolina Miller, Heinrich-Mann-Allee 103, 14473 Potsdam, Tel.: +49 (0)331 866-5954/-5907, Fax: +49 (0)331 866-5909, anke.zwick@masgf.brandenburg.de und karolina.miller@masgf.brandenburg.de; www.masgf.brandenburg.de

„GET in – Guide to Equal Treatment in the Private Sector“ (Leitfaden für Gleichbehandlung im privaten Sektor)

Isabell Zwania

Der Deutsche Caritasverband (Projektleitung) führte gemeinsam mit den Caritasverbänden für die Diözese Köln sowie für die Stadt Köln, dem Anti-Rassismus Informations-Centrum ARIC-NRW e.V. und den transnationalen Partnern LBR Niederlande und Caritas Polen das Projekt „GET in – Leitfaden für Gleichbehandlung im privaten Sektor“ durch. Das Projekt wurde gefördert im Rahmen des Aktionsprogramms der EG zur Bekämpfung von Diskriminierung und endete nach einer Laufzeit von 2 Jahren am 30. November 2006.

„GET in“ befasste sich mit ungerechtfertigter Ausgrenzung auf Grund der ethnischen Herkunft sowie Gleichbehandlungsmaßnahmen für den Kundenverkehr und war im Feld „öffentlich angebotene Güter und Dienstleistungen“ tätig, wobei als exemplarische Felder der Einzelhandel und der Finanzdienstleistungssektor behandelt wurden.

Die behandelten Diskriminierungstatbestände erstreckten sich von der benachteiligenden Behandlung in Verkaufsgesprächen, bei der Vertragsgestaltung oder beim Kundendienst über „Redlining“ (Verweigerung von Verträgen und Dienstleistungen an Kund(inn)en aus Stadtteilen mit hohem Migrantenanteil) bis zu ungerechtfertigten Taschenkontrollen im Kaufhaus. Im Rahmen des Projektes wurden Indikatoren zur Bestimmung von Diskriminierungstatbeständen im Abgleich mit den EG-Gleichbehandlungsrichtlinien entwickelt. Daraus folgend wurden Leitfäden für von rassistisch motivierter Diskriminierung betroffene Menschen entworfen, mit deren Hilfe sie die erlebte Ungleichbehandlung nach Maßgabe der EU-Gleichbehandlungspolitik und der jeweiligen nationalen Gesetzgebung der beteiligten Partnerländer einordnen und gegebenenfalls rechtliche Schritte einleiten können. Diese Leitfäden für von Diskriminierung Betroffene wurden in deutscher, englischer, französischer, türkischer und russischer Sprache erstellt, um einen möglichst großen Personenkreis erreichen zu können.

Um Betroffenen kompetente Hilfestellung hinsichtlich der justiziablen und politischen Kriterien der o.g. EG-Richtlinien und deren Umsetzung geben zu können, wurde von Seiten der Projektpartner die Qualifizierung von Beratungsstellen (Antidiskriminierungsbüros, Migrationsberatungsstellen, Verbraucherzentralen) angestrebt. Aus diesem Grund wurden Leitfäden für die Beratungspraxis entwickelt, welche neben juristischen Definitionen und Grundlagen auch praktische Hinweise für die Beratungssituation beinhalten.

Zusätzlich wurde gemeinsam von allen Projektpartnern ein transnationaler Empfehlungsleitfaden für Anbieter von öffentlichen Gütern und Dienstleistungen entwickelt, welcher anhand nationaler Beispiele die Notwendigkeit sowie die ökonomischen Vorteile einer diskriminierungsfreien Kundenpolitik für Wirtschaftsunternehmen erläutert.

Sämtliche im Rahmen der Projektarbeit entwickelten Materialien können unter folgender Kontaktadresse eingesehen bzw. heruntergeladen werden:
www.getin-online.de

Service/Internethinweise

Weiterführende Literatur

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Überblick über die Neuregelungen mit praktischen Erläuterungen, DGB-Bundesvorstand (Hg.), Informationen zum Arbeits- und Sozialrecht, Ausgabe September 2006. [Thema der nächsten Ausgabe: Muster-Betriebsvereinbarungen zum AGG]

Bauer, Jobst-Hubertus/Göpfert, Burkard/Krieger, Steffen, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Kommentar, München 2006

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, Textausgabe mit Einführung, Deutscher Caritasverband (Hg.), Freiburg 12/2006 (erscheint voraussichtlich Mitte Dezember)

Gaier, Reinhard/Wendtland, Holger, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG, Eine Einführung in das Zivilrecht, München 2006

Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung, Text mit Begründung einschließlich Beschlussempfehlungen des Rechtsausschusses des Bundestages, Beilage zu NJW 36/2006

Stuber, Michael, Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in der betrieblichen Praxis, Freiburg (Haufe Verlag), 2006, ISBN: 3-448-06875-6

Websites

Power-Point-Präsentation: Dr. Torsten von Roetteken, Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, Vortrag auf den ‚Brühler Gleichstellungstagen‘ der BAKÖV und der FH Brühl vom 4.-6.10.2006 http://www.bakoev.bund.de/nn_14894/SharedDocs/Publikationen/Akademiebrief/AB__2007/01__2007.html

Plattform europäischer sozialer NGOs:
<http://www.socialplatform.org/anim/anim.htm>

Zur Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien in den EU-Mitgliedsstaaten:

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/legis/lgms_de.htm

Website des DGB-Bildungswerkes, Bereich Migration und Qualifizierung:

<http://www.migration-online.de>

Portal Migration-Integration-Diversity der Heinrich-Böll-Stiftung:

<http://www.migration-boell.de/web/diversity>

Portal Vielfalt statt Diskriminierung, Nordrhein-Westfalen:

http://www.vielfalt-statt-diskriminierung.de/index.php?option=com_organisation&Itemid=26

Adressen Antidiskriminierungsstellen (ADS, Länder, Kommunen, NGOs)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS):

Hausadresse: Alexanderstraße 3, 10178 Berlin;

Postadresse: 11018 Berlin, Telefon: 03018/555-1865, Telefax: 03018/555-41865,

<http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/gleichstellung, did=81058, render=renderPrint.html>,

E-Mail: ads@bmfsfj.bund.de).

Anti-Diskriminierungs-Büro Aachen, c/o Pädagogisches Zentrum Aachen e.V., Mariahilfstrasse 16 52062, Aachen 0241/49000, 0241/49004

Antidiskriminierungsbüro Stuttgart bei der Interessengemeinschaft Ausländische Mitbürger in Baden-Württemberg e.V., Haußmannstraße 6, 70188 Stuttgart, 0711/2155-178, 0711/2155-330

Landeshauptstadt Hannover – Interkulturelle Angelegenheiten Antidiskriminierungsstelle, Trammplatz 2, 30159 Hannover, 0511/168-41235 0511/168-45042, E-Mail: 15.22@hannover-stadt.de.



Antidiskriminierungsbüro e.V. Haus der Demokratie, Bernhard Göring Straße 152, 04277 Leipzig, 0341/3065-145 0341/3065-146,
www.adb-sachsen.de, info@adb-sachsen.de

Stadt Wuppertal, Projektmanagement der Initiative für Demokratie und Toleranz, Neumarkt 10, 42103 Wuppertal, 0202/563-2759 0202/563-8009, sebastian.goecke@stadt.wuppertal.de

Antidiskriminierungsstelle Brandenburg im Büro der Integrationsbeauftragten des Landes, Heinrich-Mann-Allee 103, 14473 Potsdam, 0331/866 5954, 0331/866 5909, www.masgf.brandenburg.de; E-Mail: anke.zwink@masgf.brandenburg.de

Antidiskriminierungsbüro e.V., Kochstraße 14, 04275 Leipzig, 0341/303 9492 0341/303 9971,
www.adb-sachsen.de; info@adb-sachsen.de

AntiDiskriminierungsbüro (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V., Herr Nabaz Saied/Frau Susanne Laaroussi, Keupstraße 93, 51063 Köln, Tel.: 0221 510 18 47, Fax: 0221 952 11 26, E-Mail: oegg@netcologne.de
Sprechzeiten: Mo. bis Do.: 10:00-16:00 Uhr, Fr.: 10:00-14:00 Uhr; <http://www.oegg.de/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=8&active=2>

Antidiskriminierungsbeauftragte der Stadt Köln, Rathaus, 50667 Köln, 0221/22123024

Anti-Diskriminierungs-Büro Berlin e.V., Greifswalder Str. 4, 10405 Berlin 030-2402511

Antidiskriminierungsbüro Detmold IBZ, Hermannstr. 25, 32756 Detmold, 05231/38811 05231/39953

Antidiskriminierungsbüro Siegen, Sandstr. 12, 57072 Siegen 0271/336083

DGB-Antidiskriminierungsbüro Offenbach, Berliner Str. 79-81, 63065 Offenbach, 069/818071/72 069/886194

Interkulturelles Solidaritätszentrum, Anti-Rassismus-Telefon Essen, Maxstr. 11, 45127 Essen, 0201/23 20 60, www.Antirassismus-Telefon.de,
Webmaster@Antirassismus-Telefon.de

D.A.D.V. Deutscher Antidiskriminierungsverband e.V. - Bundesgeschäftsstelle, Martinstraße 43, 53332 Bornheim, Tel.: 02227907727,
dadv-info@web.de

Leitstelle gegen Diskriminierung beim Beauftragten des Senats für Integration und Migration, Potsdamer Straße 65, 10785 Berlin, Telefon: 030/9017-2310, 9017-2321, 9017-2371
E-Mail: Sabine.Kroker-Stille@AusIB.verwalt-berlin.de, <http://www.berlin.de/lb/intmig/leitstelle/index.html>

IBIS e.V. - Antidiskriminierungsstelle Oldenburg, Alexanderstraße 45, 26121 Oldenburg, Tel.: 0441 -884034, Fax: 0441 -9849606

<http://www.ibisev.de/index.php?page=themen&sub=2&PHPSESSID=c926ac5d8208faacda3c10091e5ed8d4>, E-Mail : IBISeV.OL@t-online.de
Ansprechpartnerin : Constanze Schnepf, Beratungszeiten: Montag 14:00-18:00 Uhr und Donnerstag 10:00-12:00 Uhr und nach Vereinbarung

Antirassistisch-Interkulturelles Informationszentrum ARiC Berlin e.V., Chausseestr. 29, 10115 Berlin, Fon: 030-308799-0, Fax: 030-308799-12, E-Mail: aric@aric.de; Ansprechpartner: Simone Wiegratz, Bürozeiten: täglich 9.00-16.00 Uhr.

Bund gegen ethnische Diskriminierung in der Bundesrepublik Deutschland e.V., Lernhaus Pohlstr. 60/62, 10785 Berlin, Tel.: 030/2168884, Fax.: 030/2167926, E-Mail: bdb@bdb-germany.de, www.bdb-germany.de; Beratung donnerstags von 18-20 Uhr. Wir bitten um vorherige Anmeldung.

Integrationsrat Göttingen, Neues Rathaus Raum 3340, 37083 Göttingen, Tel./Fax: 0551-4002599, www.integrationsrat.de, E-Mail: integrationsrat@goettingen.de