

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

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

Eva Maria Andrades

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

Mit Recht gegen Diskriminierung?!

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

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

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

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

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

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

den dies oftmals nicht der Fall ist.

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

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

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

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

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

Einfordern von Recht setzt Wissen um Recht voraus

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

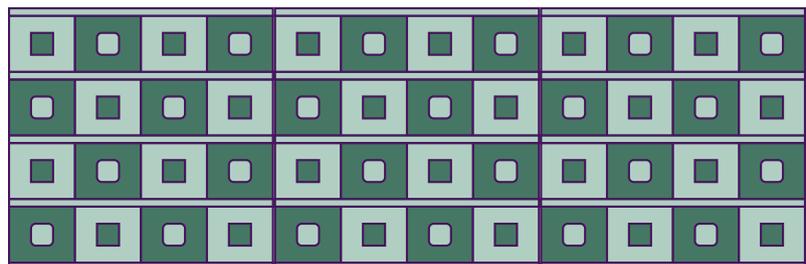
Voraussetzung dafür, dass ich meine Rechte wahrnehmen kann – egal ob ich im Konflikt auf sie verweisen

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

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

Wer kann mich beraten und unterstützen?

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Von der Schwierigkeit, Diskriminierung nachzuweisen

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

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

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

Was möchte ich erreichen und ist der Klageweg dann richtig?

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

Wie neutral ist das Berliner Neutralitätsgesetz?

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

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

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



Dr. Yasemin Shooman

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

© Jüdisches Museum Berlin, Foto: Ernst Fessler

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

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

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

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

Wie viel ist die Verletzung des Gleichbehandlungsgebots wert?

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

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

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

Allein vor Gericht

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

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

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

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

Zusammenfassung

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

kunftspflicht und kein Klage-recht für Verbände.

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

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

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

Webseite des ADNB des TBB: www.adnb.de

Anmerkungen

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



Eva Maria Andrades

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

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