

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

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

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

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

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

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

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

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

nicht zum Zuge kommen.

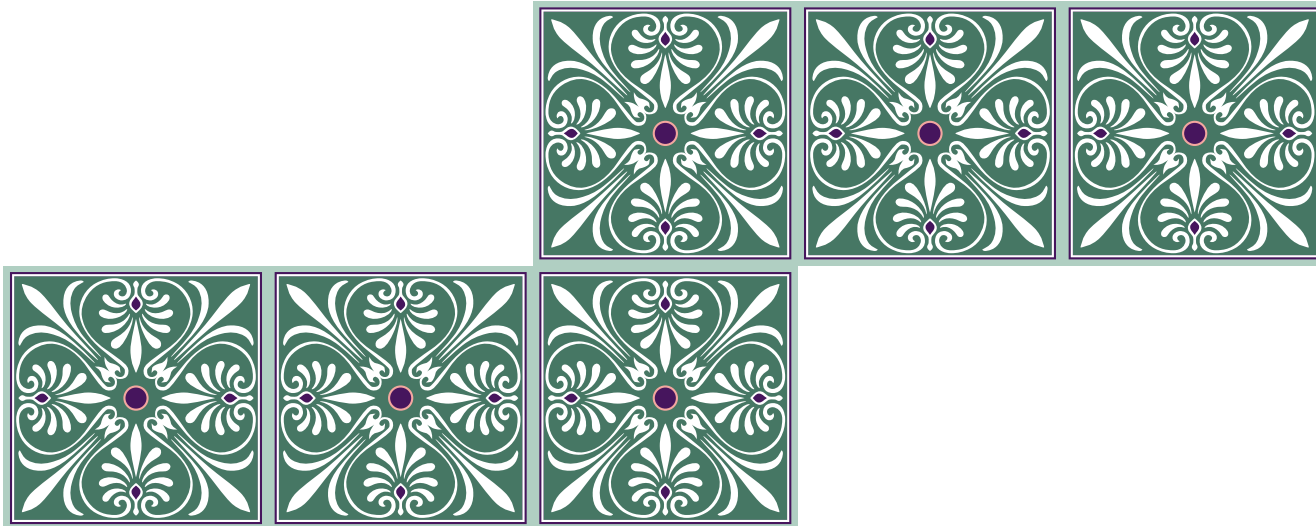
Es ist auf gar keinen Fall eine Arbeitsbeschaffungsmaßnahme für Anwältinnen und Anwälte. Die Bekämpfung von Vorurteilen und Stigmatisierungen ist in unserer Gesellschaft notwendig, um mehr Gerechtigkeit aufkommen zu lassen. Dafür muss das Gesetz effektiver werden, insbesondere die präventiven Maßnahmen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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Die Kategorie „Staatsangehörigkeit“ fehlt im AGG

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

gung der Diskriminierung wegen der Staatsangehörigkeit in § 1 AGG.

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

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

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

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

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



**Ass. jur. Helga Nielebock**

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

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

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

**Website** der DGB-Fachabteilung Recht: [www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/dgb-fachabteilungen/recht](http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/dgb-fachabteilungen/recht)

