

# Humanistische Union

## Kulturrevolution oder nur lokales Beben?

Beginnt mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz eine neue Kultur der Antidiskriminierung?

Grundrechte-Report 2007, Seiten 75 - 79

Im August 2006 endete mit dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) eine lange Wartephase: Die BRD wurde vom Europäischen Gerichtshof bereits mehrmals verurteilt, da die Umsetzungsfristen für drei der vier EU-Antidiskriminierungsrichtlinien, die dem AGG zugrunde liegen, schon seit langem verstrichen sind. Im Herbst 2005 scheiterte der letzte Entwurf der rot-grünen Koalition noch auf der Zielgeraden. Damit bietet bereits das bloße Inkrafttreten des Gesetzes Anlass zum Feiern. Trifft dies aber auch für den Inhalt zu? Beginnt mit dem AGG nun eine neue, lang ersehnte Antidiskriminierungskultur in Deutschland?

Ein wichtiger Schritt in diese Richtung ist sicherlich die Ausweitung des Diskriminierungsschutzes auch auf den zivilrechtlichen Bereich. Erstmals gelten nun harmonisierte Diskriminierungsverbote nicht nur für den Staat oder den Arbeitgeber, sondern auch für Geschäfte zwischen Privatleuten (Mietverträge, Versicherungsverträge oder Alltagsverkäufe). Erfreulich ist auch, dass sich der Gesetzgeber für einen horizontalen Ansatz entschieden hat, der zumindest vordergründig alle (acht) in den EU-Richtlinien genannten »Gruppen« einbezieht und Diskriminierungen wegen »der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität« verbietet.

### Flickwerk in der Umsetzung

Bei einem genaueren Blick fällt jedoch auf, dass das Gesetz auf seinem langen, von ständigen Modifikationen geprägten Weg die nötige Klarheit in der Antidiskriminierungsbotschaft verloren hat. So wurde etwa in letzter Sekunde die Kategorie »Weltanschauung« aus dem zivilrechtlichen Diskriminierungsschutz herausgenommen, aber im arbeitsrechtlichen Bereich belassen.

Die Streichung verfolgt den Zweck, Rechtsstreitigkeiten mit Rechtsextremen zu verhindern. Hier kommen aber Zweifel auf, ob damit gerechtfertigt werden kann, zugleich jegliche Form der Weltanschauung schutzlos zu stellen.

Höchst problematisch erscheint vor allem die gesetzliche Regelung zum Wohnungsmarkt. Insbesondere Migrant/inn/en oder Personen, die dafür gehalten werden, berichten immer wieder von Diskriminierungserfahrungen bei der Wohnungssuche. Gerade hier hätte es also einer klaren Handlungsanweisung an Vermieter bedurft. Stattdessen weist der gesetzliche Schutz große Lücken auf: Im Regelfall ist es nur Großvermietern (mit über 50 Wohnungen) verboten, bei der Wohnungsvergabe wegen »des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität« zu diskriminieren. Migrant/inn/en sind davon abweichend zwar auch vor Diskriminierung wegen »der Rasse oder ethnischen Herkunft« gegenüber kleineren Vermietern gesdiützt, allerdings erleichtert es die sogenannte »Ghettoklausel« - unter Berufung auf ausgewogene Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichene wirtschaftliche, soziale und kulturelle Verhältnisse -, Bewerber/innen mit Migrationshintergrund weiterhin auszuschließen. Diese weiten

Ausnahmekataloge sind nicht mehr mit den europarechtlichen Vorgaben zu vereinbaren. Die Klausel konterkariert das Ziel der Richtlinien sogar, in dem sie selbst Anreize zur Benachteiligung aufgrund der ethnischen Herkunft setzt.

## **Kündigungsschutz europarechtswidrig ausgenommen**

Die Bewertung des arbeitsrechtlichen Komplexes fällt ebenfalls ambivalent aus. Das AGG nimmt Arbeitgeber stärker in die Pflicht, sie tragen nicht nur die Verantwortung für ihr eigenes Handeln, sondern auch für Diskriminierungen durch ihre Angestellten. Sie sollen zudem proaktiv gegen Diskriminierungsgefahren vorgehen, beispielsweise ihre Mitarbeiter/innen schulen und so nicht zuletzt für ein diskriminierungsfreies Klima sorgen, in dem Mobbing etwa aus rassistischen, sexistischen, homophoben Motiven im Ansatz unterbunden werden kann. Diesen breiten Ansatz hält das Gesetz jedoch leider nicht durch: Arbeitnehmer/innen sind zwar ab der Stellenausschreibung und während des Arbeitsverhältnisses durch das AGG vor Diskriminierungen geschützt, nicht aber bei der Beendigung. In letzter Minute wurde in § 2 Absatz 4 AGG festgeschrieben, Kündigungen vom Anwendungsbereich des Gesetzes auszunehmen. Die Kündigung des schwulen Betreuers, der im Herbst 2006 von einem Frankfurter Jugendheim ausgesprochen wurde, wird also weiterhin nur nach den allgemeinen Kriterien des Kündigungsschutzes überprüft. Diese wären dann zwar gemeinschaftsrechtskonform auszulegen; die Herausnahme der Kündigungen über § 2 Absatz 4 AGG verstößt in dieser pauschalen Form dennoch klar gegen die Antidiskriminierungsrichtlinien.

## **Zahnlose Regelungen im Sozialrecht**

Dass eine neue Antidiskriminierungskultur kaum entstehen kann, wenn wesentliche Teilbereiche ausgespart und Strukturen nicht angegriffen werden, zeigt sich auch in einem seitens des AGG eher vernachlässigten Feld, dem Sozialrecht. Hier beschränkte sich der Gesetzgeber u.a. darauf, im allgemeinen Teil des Sozialgesetzbuches ein Diskriminierungsverbot zugunsten der Rasse, ethnischen Herkunft und der Behinderung zu installieren. Schon diese Beschränkung auf drei (statt der acht oben genannten) »Gruppen« vereitelt eine eindringliche Antidiskriminierungsbotschaft. Gleichzeitig wird betont, dass mit der Implementierung des Diskriminierungsverbotes keine neuen Ansprüche entstehen sollen. Es geht dem Gesetz also nicht darum, die tieferen Diskriminierungsstrukturen der sozialen Sicherung anzugreifen. Am strukturellen Ausschluss von Migrant/inn/en aus der Arbeitsförderung oder fehlenden Angeboten der Jugendhilfe und Altenpflege für Muslime und Musliminnen ändert ein solches Diskriminierungsverbot daher nichts.

## **Beschränkte Durchsetzungsmöglichkeiten**

Mit dem AGG wird es für die Betroffenen kaum leichter, Diskriminierungsverbote (gerichtlich) durchzusetzen, das Gesetz bleibt sogar teilweise hinter den Richtlinien-Vorgaben zurück. Zwar sieht das AGG die Einrichtung einer zentralen Antidiskriminierungsstelle auf Bundesebene für alle acht »Gruppen« vor, ihre Unterstützung beschränkt sich jedoch auf allgemeine Aufklärung und Weitervermittlung an andere Stellen. Einzelne Betroffene zu begleiten, ist hingegen nicht vorgesehen.

Antidiskriminierungsverbände, die nach den Richtlinien die Betroffenen bei der Rechtsdurchsetzung unterstützen sollen, dürfen lediglich als »Beistände« im gerichtlichen Verfahren fungieren. Sie können weder im Namen des Betroffenen klagen, noch im Wege einer Verbandsklage auf eigene Initiative Diskriminierungsfälle vor Gericht bringen. Im Gegenteil: Eine verbliebene Möglichkeit der Vertretung durch Verbände im arbeitsgerichtlichen Verfahren wurde im Oktober 2006, gerade zwei Monate nach Inkrafttreten des AGG, eliminiert - versteckt in einer Änderung des Betriebsrentengesetzes. Es bleibt also weiter primär den Opfern überlassen, sich gegen Diskriminierung zur Wehr zu setzen. Aber selbst in der individuellen Rechtsverfolgung gelingt es dem AGG kaum, Hürden abzubauen: So ist die Klagefrist auf zwei Monate ab Kenntnis der Diskriminierung beschränkt. Damit lastet auf den Betroffenen ein enormer Druck, schnell entscheiden zu müssen, ob sie sich gerichtlich zur Wehr setzen wollen, ohne die weit reichenden Folgen (Gefahr der öffentlichen Zurschaustellung, Spannungen am Arbeitsplatz) abschätzen zu können. Zudem lässt es der Wortlaut der Beweislastregelung in § 22 AGG zu, den Betroffenen deutlich höhere Risiken aufzubürden als dies die Richtlinien vorsehen.

Ein solitäres Gleichbehandlungsgesetz wie das AGG ruft also nur ein erstes - wenn auch beachtliches - Beben hervor, es kann nur einen einzelnen Baustein eines kohärenteren Antidiskriminierungsrechts bilden. Um aber von einer neuen Antidiskriminierungskultur sprechen zu können, muss darüber hinaus ein ernsthafter Wille erkennbar sein, auch die tiefer liegenden Diskriminierungsstrukturen anzugehen und die rechtlichen Systeme einer grundlegenden Revision zu unterziehen. Dass dem Gesetzgeber dieser Wille fehlt, ist politisch bedauerlich, dass er deshalb verbindliche europarechtliche Vorgaben ignoriert, ein offener Rechtsbruch.

## Literatur

Antirassismus-Richtlinie (2000/43/EG)

Rahmen-Richtlinie (2000/78/EG)

Gender-Richtlinie (2002/73/EG)

Güter-Zugangs-Richtlinie (2004/113/EG)

Download unter: <http://baer.rewi.hu-berlin.de/wissen/antidiskriminierungsrecht/europacischerichtlinien/>

---

<https://www.humanistische-union.de/publikationen/grundrechte-report/2007/publikation/kulturrevolution-oder-nur-lokales-beben/>

Abgerufen am: 21.01.2022