

# „Ich wollte die Wahrheit wissen und Gerechtigkeit erfahren.“



## Eine Bilanz nach fünf Jahren Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz aus der Sicht der Beratung

*Birte Weiß arbeitet als Beraterin in der Hamburger Antidiskriminierungsberatung von basis & woge e.V. und ist Vorstandsmitglied im Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd).*

***Vor fünf Jahren wurde das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verabschiedet und damit das Verbot von Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, ethnischer Herkunft und Religion in verschiedenen Lebensbereichen einklagbar gemacht.***

Das Gesetz war umstritten und insbesondere Unternehmensverbände warnten vor einer Klageflut. Das Gegenteil traf ein. Nur knapp 600 Fälle wurden bundesweit in den ersten fünf Jahren vor Gericht verhandelt. Dabei kommt das Gros der Fälle aus dem Arbeitsbereich und betrifft Diskriminierung aufgrund von Alter und Behinderung, schon seltener wurde bei Benachteiligung wegen des Geschlechts geklagt und weit abgeschlagen haben Klagen aufgrund von sexueller Orientierung, Religion und Herkunft fast Seltenheitswert.

Fragt man Menschen, die alltäglich von rassistischer Diskriminierung betroffen sind danach, ob sie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) kennen und ob es ihnen hilft, gegen Unrechtserfahrungen aktiv zu werden, überwiegt Skepsis. Sie kennen das Gesetz nicht, glauben nicht Fälle erfolgreich vor Gericht bringen zu können, es fehlt das notwendige Geld oder mit dem Gesetz vertraute AnwältInnen. Hinzu kommt die Angst, dass aus dem rechtlichen Vorgehen zusätzliche Probleme bzw. Nachteile erwachsen. Dies verstärkt sich, je schlechter der gesellschaftliche Status und je unsicherer der eigene Rechtsstatus ist.

Fragt man BeraterInnen, die in unabhängigen Antidiskriminierungsstellen Diskriminierungsfälle verfolgen und Betroffene unterstützen, gegen Diskriminierung vorzugehen, nach ihrer Erfahrung mit dem Gesetz, so mutet die Antwort widersprüchlich an. Einerseits ist die Liste der Mängel, die aufgezählt werden, lang und erschlagend. Vier zentrale Kritikpunkte, werden genannt, weswegen es für Betroffene schwer ist mit Hilfe des AGG ihr Recht durchzusetzen:

1. Um Ansprüche aus dem AGG geltend machen zu können, sieht das Gesetz eine Frist von nur zwei Monaten vor. Diese Frist ist ungewöhnlich kurz und für Diskriminierungsfälle unzureichend.
2. Das Gesetz sieht eine Beweislasteichterung vor, die es von den Betroffenen dennoch verlangt, glaubhafte Indizien für die Diskriminierung vorlegen zu können, bevor die beschuldigte Seite sich rechtfertigen muss. Dies ist für einen erheblichen Teil der Fälle direkter Diskriminierung nicht möglich, weil Zeuginnen fehlen. Zum Nachweis struktureller Diskriminierung, benachteiligender institutioneller Abläufe, die beispielsweise Einstellungs- oder Aufstiegschancen im Betrieb einschränken, fehlen in Deutschland meist Daten und Statistiken.
3. Es fehlt ein Verbandsklagerecht. Verbände können Fälle nicht auf eigene Initiative vor Gericht bringen und auch nicht stellvertretend für Betroffene klagen.
4. Vielerorts fehlen Antidiskriminierungsbüros, die über das Gesetz und andere Interventionen gegen Diskriminierung informieren, insbesondere aber eine für Betroffene erreichbare Beratung und Unterstützung anbieten können.

Hinzu kommt, dass Diskriminierung aufgrund von Nationalität und Aufenthaltsstatus gar nicht erst in den Schutzbereich des AGG aufgenommen wurde, so dass eine wichtige Ursache für Benachteiligung gar nicht erfasst ist.

## Allein das Wissen um ein Gesetz, auf das sich Ratsuchende berufen können, kann hilfreich sein, das Gefühl von Ohnmacht und Rechtlosigkeit abzuschwächen.

Andererseits betonen BeraterInnen die große Bedeutung, die das Gesetz für die Antidiskriminierungsarbeit spielt. So lautet die übereinstimmende Aussage eines Praxisgesprächs zwischen verschiedenen VertreterInnen des Antidiskriminierungsverbands Deutschland anlässlich des 5. Jahrestages des AGG: „Wir können mit dem Gesetz arbeiten!“ (siehe [www.antidiskriminierung.org](http://www.antidiskriminierung.org))

### Wie passt das zusammen?

Zum einen ist es in den vergangenen Jahren gelungen, trotz der beschriebenen Barrieren vereinzelt Fälle vor Gericht zu bringen. Dadurch konnten Betroffene ihr Recht durchsetzen, gleichzeitig wurde das Gesetz bei Betroffenen bekannter und etablierte sich an einigen deutschen Gerichten. Teilweise waren diese Klagen von strategischer Bedeutung, die über den Einzelfall hinausging.

Zum anderen hat das Gesetz eine symbolische Bedeutung. Allein das Wissen um ein Gesetz, auf das sich Ratsuchende berufen können, kann hilfreich sein, das Gefühl von Ohnmacht und Rechtlosigkeit abzuschwächen. Ratsuchende können zudem gegenüber Diskriminierenden – auch ohne den Weg der Klage zu gehen – offensiver ihre Rechte einfordern. Ihre Position stärkt sich damit.

Herr O. ist Lehrer und lebt seit vielen Jahren in Deutschland, unter anderem arbeitete er als Fremdsprachensekretär an einem Gymnasium, im Büro eines kleinen Unternehmens und absolvierte eine Weiterbildung. Über einen Fernsehspot und Anzeigen in U- und S-Bahnen erhält er Kenntnis darüber, dass die Deutsche Post AG Briefzusteller sucht. Er bewirbt sich und wird abgelehnt. Da das Unternehmen weiterhin Postzusteller sucht, bewirbt er sich erneut. Erneut wird er abgelehnt. Er schöpft

nun Verdacht, dass es daran liegen könnte, dass er Schwarzer ist.

Ein Freund macht ihn auf die unabhängige Antidiskriminierungsberatung in Hamburg aufmerksam. Im ersten Beratungsgespräch werden zwei zentrale Anliegen von Herrn O. deutlich: Zum einen möchte Herr O. trotz der zwei unbegründeten Ablehnungen und seiner Befürchtung, dies könne an seiner Hauptfarbe liegen, den Job weiterhin bekommen. Wir beschließen eine dritte Bewerbung. Zum anderen möchte er den wirklichen Grund erfahren, sollte er ein drittes Mal abgelehnt werden, er will Gewissheit. Zwar ist er von einem Gerichtsprozess nicht überzeugt, möchte sich die Möglichkeit aber offen halten.

Als Herr O. auch auf die dritte Bewerbung eine Ablehnung erhält, beharrt er telefonisch auf einer Begründung und erfährt, dass seine in einem kurzen Telefonat nach der ersten Bewerbung überprüften Deutschkenntnisse angeblich nicht ausreichend seien. Herr O. fühlt sich ungerecht behandelt und möchte sich das nicht bieten lassen. Er beschließt mit Unterstützung unserer Beratung sowie dem kooperierenden Anwalt zu klagen. Über ein Jahr nach dem ersten Besuch bei basis & woge e.V. gewinnt Herr O. die Klage. Das Arbeitsgericht Hamburg entscheidet, dass eine mittelbare (indirekte) Diskriminierung nach dem AGG vorliegt, da das kurze und unangekündigte Telefonat keine adäquate Methode sei, die Deutschkenntnisse von BewerberInnen festzustellen und Menschen benachteilige, die Deutsch nicht als Muttersprache sprechen.

### Was zeigt dieser Diskriminierungsfall für eine Beurteilung des AGG?

Herr O. kam ohne Kenntnis des AGG in die Beratung. Und er wollte auch nachdem er von dem Gesetz erfahren hatte zunächst nicht klagen. Dennoch ist er den einzigen Weg, den das AGG zulässt,

gegangen und hat mit einer Individualklage sein Recht auf Nichtdiskriminierung geltend gemacht. Nach 13 Monaten und drei Bewerbungen, zwei Telefonaten mit der Deutschen Post AG, acht Besprechungen mit der Beraterin und dem Anwalt, zwei Gerichtsverhandlungen (Güteverhandlung und Hauptverhandlung) hat er vor Gericht Recht und eine Entschädigung bekommen. Herr O. kommentiert diesen Prozess wie folgt:

„Ich habe im Lauf der Zeit gemerkt: Ich wollte die Wahrheit wissen und Gerechtigkeit erfahren. Dafür hat es sich gelohnt, diesen anstrengenden Weg zu gehen.“

Im Anschluss an den Gerichtsprozess hat Herr O. zahlreiche Interviews gegeben. Ihm ist wichtig, dass sein Beispiel bekannt gemacht wird. Denn klar ist: seine Erfahrung steht nicht für sich, sondern spiegelt die Erfahrung vieler Menschen wieder, die nicht alle klagen können und wollen. Doch erlangten durch die Öffentlichkeitsarbeit andere von dem Fall und dem AGG Kenntnis, das Thema Diskriminierung aufgrund unzureichender Deutschkenntnisse wurde sichtbar gemacht und Betroffene wurden gestärkt. Zudem erfuhr das AGG und der Tatbestand der Diskriminierung aufgrund von Sprache Anwendung im Gericht und nach Abschluss der Verhandlungen hat auch die Deutsche Post AG ihren Fehler eingeräumt und gegenüber einem Fernsehsender geäußert, dass sie ihr Auswahlverfahren verändern werde.

### Musterfall

Der Fall ist ein „Musterfall“ und verfügt über Besonderheiten, die ein juristisches Vorgehen ermöglicht haben. Er steht deswegen für die Möglichkeiten, die das AGG bietet, um Rechte durchzusetzen. Bei vielen anderen Fällen sind die Barrieren für die Rechtsdurchsetzung durch das AGG zu groß und es fehlt an Unterstützung für die Betroffenen im finanziellen wie in der konkreten Begleitung. Hier müsste sich viel verändern. An vielen Stellen bleibt uns nichts anderes, als das AGG zu nutzen, um über Diskriminierung aufzuklären und sie sichtbar zu machen. Auch in diesem Sinne ist die Aussage zu verstehen: „Wir können mit dem AGG arbeiten“.

