

„Wir können mit dem Gesetz arbeiten.“

Ein Praxisgespräch zu fünf Jahren Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Seitdem das AGG im August 2006 verabschiedet wurde, sind fünf Jahre vergangen, in denen die unabhängigen Antidiskriminierungsbüros Praxiserfahrungen mit dem Gesetz gesammelt haben. Der advd lud Vertreter_innen seiner Mitgliedsorganisationen am 28. Juli 2011 zu einem Gespräch ein und fragte: Was ist der Stand in Sachen Diskriminierungsschutz in Deutschland?

Der Einladung sind gefolgt:

DORIS LIEBSCHER :: Antidiskriminierungsbüro Sachsen (ADB Sachsen) in Leipzig.

HARTMUT REINERS :: Antirassismus Informations-Centrum (ARIC NRW) in Duisburg.

CONSTANZE SCHNEPF :: Interkulturelle Arbeitsstelle IBIS mit Sitz in Oldenburg.

BIRTE WEIß :: Antidiskriminierungsberatung bei basis & woge in Hamburg.

NURAN YIGIT :: Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin (ADNB) des Türkischen Bund in Berlin.

Der **Antidiskriminierungsverband Deutschland** **advd** ist ein Dachverband, dem unabhängige Antidiskriminierungsbüros/-stellen, Selbstorganisationen und wissenschaftliche Einrichtungen aus der gesamten Bundesrepublik Deutschland angehören. Ziel des Verbandes ist es, zur Etablierung einer Antidiskriminierungskultur in Deutschland beizutragen.

DAS AGG WURDE 2006 VERABSCHIEDET. WIE SIEHT EIN RESÜMEE NACH FÜNF JAHREN AUS?

DORIS LIEBSCHER (ADB SACHSEN): Als das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz vor fünf Jahren erlassen wurde, waren die Hoffnungen derer, die sich in der Beratung oder in politischen Strukturen mit Antidiskriminierungsrecht beschäftigt haben sehr groß. Sehr groß war auch die Hoffnung von vielen Menschen, die Diskriminierungserfahrung machen. Diese Hoffnungen wurden in den ersten Jahren sehr stark zurückgeschraubt und haben sich meines Erachtens mittlerweile auf einem realistischen Level eingepegelt. Wir können mit diesem Gesetz arbeiten. Auf der symbolischen Ebene des öffentlichen Diskurses wird professionell über Diskriminierung als gesellschaftliche Realität gesprochen. Auf der rechtlichen Ebene wird geschaut, wie wir mit diesem Instrument arbeiten können und wo es weiterentwickelt werden muss. Das ist eine positive Entwicklung, denn am Anfang dominierte eine sehr unsachliche Diskussion gegen das Gesetz und damit auch über das Thema Diskriminierung. Ich ziehe also insgesamt ein positives Resümee.

BIRTE WEIß (BASIS & WOGGE): Wir haben mit unserer Antidiskriminierungsarbeit angefangen als das Gesetz verstärkt in der Diskussion war. Unsere Hoffnung, war es, das Gesetz nutzen zu können, um eine größere Aufmerksamkeit auf das Thema Diskriminierung zu lenken. Wir arbeiteten in dieser Zeit intensiv mit Migrant_innenorganisationen zur Frage des Arbeitsmarktzugangs zusammen. Dabei sind wir auf das Thema Diskriminierung als Alltagserfahrung gestoßen und wollten das Gesetz nutzen, damit in die Öffentlichkeit zu gehen. Anders als in Leipzig war unsere Erfahrung in Hamburg, dass die Migrantinnen und Migranten in den Organisationen, mit denen wir über das Gesetz sprachen damals sehr skeptisch waren. Die Einschätzung war: „Wir versprechen uns nichts von dem Gesetz. Wir glauben nicht, dass sich darüber etwas durchsetzen lässt und verfügen auch nicht über die die finanziellen Ressourcen, um es in Anspruch zu nehmen.“ Das war für uns der Ausgangspunkt. Wir wollten stärker darauf schauen, was sich über die Verabschiedung des Gesetzes machen lässt, um Strukturen in Hamburg

stärker zu vernetzen. Das heisst: Sowohl Migrantinnen und Migranten zu informieren als auch, sie mit Beratungsstellen, mit Journalist_innen und Rechtsanwält_innen zusammenzubringen, in der Hoffnung, dass es eine gegenseitige Verstärkung gibt und wir Fälle stärker in die Öffentlichkeit bringen und zu einer Rechtsdurchsetzung verhelfen können. Und da entspricht unsere Erfahrung der in Leipzig: Es sind zwar auf der einen Seite nicht sehr viele Klagen gewesen, die in den letzten fünf Jahren auf den Weg gebracht wurden. Nur ein ganz kleiner Teil der Beratungen mündet in den Weg einer Klage. Trotzdem würde ich sagen, dass die Tatsache, dass es das AGG gibt sowohl in den Beratungen selber als auch für den gesellschaftlichen Diskurs eine symbolische Rolle spielt, die wichtig ist.

HARTMUT REINERS (ARIC NRW): Ich stimme euch zu, was die Beratung angeht. Aber die symbolische Bedeutung, auch der gesellschaftliche Diskurs, da ist die Skepsis noch immer sehr groß. Meines Erachtens hat sich nur an der Oberfläche etwas geändert. Die Politik musste zur Kenntnis nehmen, dass es das Gesetz gibt. Und es hat uns gestärkt, dass wir sagen können, wir bewegen uns auf einer gesetzlichen Grundlage. Aber was das Thema Privatautonomie angeht und was unter der Oberfläche brodelt, da glaube ich immer noch, dass das AGG einen sehr schlechten Ruf hat. Allgemein enthält das Gesetz zu viele Ausnahmen. Wenn man sich das auf Folien vorstellt, dann sind es doppelt so viele Folien, die die Ausnahmen beschreiben. So wird der Gleichbehandlungsgrundsatz, den die EU sich vorstellt, ein wenig ad absurdum geführt und der Geist der Gleichbehandlung weht nicht mehr so quer durch das Gesetz.

Die Politik musste zur Kenntnis nehmen, dass es das Gesetz gibt. Und es hat uns gestärkt, dass wir sagen können, wir bewegen uns auf einer gesetzlichen Grundlage. (Hartmut Reiners)

CONNSTANZE SCHNEPF (IBIS OLDENBURG): Erst mal macht es ja einen Unterschied, ob wir uns auf ein Gesetz berufen können oder nicht, insofern ist es total wichtig, in der Beratung zu sagen, es gibt ein Gesetz und das auch immer wieder bewusst zu machen. Die andere Seite ist dann nachzuweisen,

dass es sich tatsächlich um Diskriminierung handelt. Das ist ein Punkt, an dem es schwieriger wird, auch nach fünf Jahren.

Als Resümee sagen wir: Gut, dass es das Gesetz gibt, aber nach fünf Jahren würden wir uns wünschen, dass das Gesetz auf seine Schwachstellen überprüft und verändert wird. (Nuran Yigit)

NURAN YIGIT (ADNB BERLIN): Unsere Berliner Beratungsstelle gibt es seit 2003. Wir haben also drei Jahre ohne das Gesetz in der Antidiskriminierungsberatung gearbeitet und wir können im Vergleich eine leichte Veränderung resümieren. Speziell im Bereich Arbeit hat sich das Gesetz als nützlich erwiesen. Wenn wir zum Beispiel Diskriminierungsfälle im Arbeitsbereich haben und Beschwerdebriefe schreiben, in denen wir ganz konkret Bezug auf das Gesetz und auf die Pflichten von den Arbeitgeber_innen nehmen können. Es ist nicht so, dass die Arbeitgeber_innen jetzt anders denken als vorher, aber sie können in die Pflicht genommen werden und das auch ohne Klagen, durch Beschwerdebriefe, durch die Kontaktaufnahme mit den Beschuldigten, mit Diskussionen oder Briefwechseln, die auf die Beschwerde folgen. So können allein durch die Existenz des AGG bereits Erfolge im Sinne der Betroffenen erreicht werden. Aber das Gesetz beinhaltet auch den zivilrechtlichen Bereich, der in sich bereits einige Ecken und Kanten beinhaltet und zu Unzufriedenheit führt. Wenn es tatsächlich mal zu Klagen und Urteilen kommt, sind die Sanktionen viel zu schwach und unserer Meinung nach nicht abschreckend genug. Als Resümee sagen wir: Gut, dass es das Gesetz gibt, aber nach fünf Jahren würden wir uns wünschen, dass das Gesetz auf seine Schwachstellen überprüft und verändert wird.

WIE SEHEN DIE ERFAHRUNGEN IN DEN EINZELNEN BUNDESLÄNDERN KONKRET AUS?

DORIS LIEBSCHER (ADB SACHSEN): Es hat sich herausgestellt, dass sowohl die Politik als auch die Institutionen in den einzelnen Bundesländern sowie das entsprechende Landesrecht eine wichtige Rolle dabei spielen, wie sich das AGG als

Bundesgesetz im öffentlichen Diskurs aber auch im Alltag von Menschen entfalten kann.

Das Beispiel Sachsen zeigt, dass trotz einer starken und professionellen Beratungsinstitution wie dem ADB natürlich die großen Akteure, z.B. die Landesregierungen und Kommunen mitziehen müssen. Da ist auch nach fünf Jahren noch viel zu tun, vielleicht sogar genauso viel wie am Anfang, während es in Berlin mit der Landesantidiskriminierungsstelle eine weitaus positivere Entwicklung gibt.

HARTMUT REINERS (ARIC NRW): Die praktischen Auswirkungen des AGG sind relativ klar: Es gibt, gerade in den Flächenstaaten, nur sehr eingeschränkt neue Strukturen. Ich will noch einmal auf den Geist des Gleichbehandlungsgedankens zurückkommen: der weht noch nicht durch die deutschen Kommunen und durch die deutschen Lande. Statt dessen wird gefragt: Was schreibt das Gesetz vor? Ah ja, eigentlich nur Beschwerdestellen für Mitarbeiter_innen - das richten wir ein, damit haben wir dem Gesetz genüge getan und das war's. Aber damit gibt es keinen niedrighwelligen Zugang. Dass man darüber hinaus noch weiter denken kann, was Gleichbehandlung angeht, was mehr soziale Gerechtigkeit angeht, das wird überhaupt nicht gesehen.

BIRTE WEIß (BASIS & WOGES): Auf der Landesebene gibt es ja enorme Unterschiede, was die Beratungsstrukturen anbelangt und dadurch vielleicht auch unterschiedliche Einschätzung, wo das AGG jetzt nötig oder nützlich war. In Hamburg gab es vor der Verabschiedung des AGG und auch eine Zeit danach noch keine einzige Antidiskriminierungsberatungsstelle, weder behördlicherseits noch in freier Trägerschaft. Wir haben mit einem ganz kleinen Projekt angefangen Beratung primär für Menschen mit Migrationshintergrund anzubieten. Später ist die Arbeitsstelle Vielfalt hinzugekommen, deren Einrichtung etwas mit dem AGG, der Entstehung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und bestimmten Entwicklungen auf der Landesebene zu tun hatte. Da hat das Gesetz also Nutzen gehabt. Gleichzeitig würde ich der erwähnten Skepsis zustimmen und fragen, wie viel Schlagkraft das hat und ob tatsächlich angekommen ist, dass Antidiskriminierungspolitik eine ganz normale Querschnittsaufgabe der

Landespolitik sein muss. In Hamburg scheint es derzeit möglich zu sein, dass eine neue Regierung den ganzen Bereich der Antidiskriminierungspolitik auf Landesebene in Null-komma-nichts wieder zurückbaut. Im Moment sieht es aus, als ob dies auf die Bereiche sexuelle Orientierung und Geschlechtergerechtigkeit reduziert werden wird. Die AGG-Beratung für alle Merkmalsgruppen wurde eingestellt und noch ist auch unser minimales Beratungsangebot in freier Trägerschaft nicht gesichert.

NURAN YIGIT (ADNB BERLIN): In Berlin ist die Situation anders: hier haben wir eine sehr aktive Landesantidiskriminierungsstelle, die in engem Kontakt mit den Beratungsstellen versucht zu schauen: Wie können wir vorankommen und wie können wir die Ecken und Kanten des AGG auf Landesebene glätten oder verbessern. So ist jetzt bundesweit der erste ausführliche Entwurf für ein Landesantidiskriminierungsgesetz entstanden. Wie es weitergeht, wissen wir natürlich nicht, das hängt von den Politiker_innen ab, wie die das jetzt alle aufnehmen und ob es tatsächlich zu einem Gesetz kommt und Schutzlücken, die auf Länderebene existieren, auch geschlossen werden können, wie z.B. im Bildungsbereich oder überhaupt bei staatliche Institutionen. Aber ich denke, das hat natürlich auch Symbolkraft für die anderen Bundesländer, die hoffentlich überschwappen wird.

WELCHE HÜRDEN ERLEBT IHR BEI DER ANWENDUNG DES AGG IN DER BERATUNGSARBEIT?

DORIS LIEBSCHER (ADB SACHSEN): Hürden in der Anwendung - das ist ein sehr komplexes Problem und ich würde gern damit anfangen, darauf zu schauen, in welchen Bereichen es eigentlich Urteile gab, auch wenn richtigerweise schon gesagt wurde, dass das Gesetz auch eingesetzt wird, ohne dass es in einer Klage bzw. richterlichen Entscheidung mündet. Es gibt Urteile, größtenteils im Arbeitsrecht, das wurde ja auch gesagt, und zwar für die Diskriminierungsmerkmale Lebensalter und Geschlecht. Darüber hinaus gibt es aber noch die anderen Diskriminierungsmerkmale, die in dem Gesetz stehen - auch in Kombination. Da gibt es genauso viel Diskriminierung und so stelle ich mir die Frage, woran liegt es, dass die nicht vor Gericht kommen.

Meiner Einschätzung nach liegt das daran, wie etabliert das Antidiskriminierungsrecht in bestimmten Lebensbereichen vorher schon war. Im Arbeitsrecht gab es ja schon Vorläufer und deswegen auch schon Gerichtsurteile und das führt bei Anwälten und Anwältinnen und auch bei Richtern und Richterinnen dazu, dass sie sicherer damit umgehen. Im Zivilrecht gab es solche Präzedenzfälle vorher nicht und man spürt jetzt eine sehr große Unsicherheit, selbst bei Leuten, die sich ja eigentlich gut mit Recht auskennen müssten.

NURAN YIGIT (ADNB BERLIN): Ich würde gern ein paar Dinge aus der Perspektive von Betroffenen ergänzen. Der erste Schritt ist, dass Betroffene Diskriminierung überhaupt erkennen und ein Bewusstsein dafür haben, weil Diskriminierungserfahrungen oft so alltäglich sind. Als nächstes müssen sich Betroffene entscheiden, etwas dagegen tun zu wollen. Dazu ist es hilfreich zu wissen, wen man fragen kann und wo man für eine Beratung hingehen sollte. Betroffene wissen oft nicht, wer Unterstützung anbietet und dass es überhaupt Beratungsstellen gibt. Dann, wenn sie den Weg zu uns in die Beratungsstelle gefunden haben und zu ihren Rechten, zu juristischen aber auch außergerichtlichen Möglichkeiten beraten wurden, ist es noch einmal sehr schwer zu entscheiden: Was soll ich jetzt tun? Was ist der Weg, der sich für mich am besten anfühlt? Und oft ist tatsächlich der Klageweg nicht der beste Weg. Das hat ganz verschiedene Gründe.

WELCHE SIND DAS?

NURAN YIGIT (ADNB BERLIN): Zu Klagen kann sehr lange dauern, es kann viel kosten und es gibt nur sehr begrenzte Unterstützungsmöglichkeiten durch Fonds. Oft müssen Betroffene die finanziellen Risiken selbst übernehmen. Zusätzlich muss man gute Anwälte und Anwältinnen finden,

Betroffene wissen oft nicht, wer Unterstützung anbietet und dass es überhaupt Beratungsstellen gibt. Dann, wenn sie den Weg zu uns gefunden haben und zu ihren Rechten, zu juristischen aber auch außergerichtlichen Möglichkeiten beraten wurden, ist es noch einmal sehr schwer zu entscheiden: Was soll ich jetzt tun? (Nuran Yigit)

die sich im AGG, aber auch im europäischen Recht auskennen, und die das Verfahren so gut wie möglich zu begleiten. Schließlich gibt es noch die Sorge von Betroffenen um ihren Ruf: Was passiert eigentlich nach der Klage? Wer stellt mich überhaupt noch ein, wenn ich klage - selbst wenn ich gewinne? Bei all dem ist für die Betroffenen noch nicht mal wirklich abzusehen, ob es überhaupt ein positives Urteil geben wird, weil die Beweislage in Diskriminierungsfällen oft nicht hundertprozentig ist, auch wenn es Indizien gibt, die für eine Diskriminierung sprechen. Ein Idealfall, in dem Diskriminierung schwarz-auf-weiß bewiesen wurde, ist eher selten. Zusammenfassend: Betroffene haben in diesem ganzen Prozess, bis sie zu einem Urteil kommen, so viele Hürden zu überwinden, dass dieses Gesetz in der Anwendung, im Alltag von Betroffenen eine, zurecht sehr geringe Rolle spielt.

DORIS LIEBSCHER (ADB SACHSEN): Das ist ein wichtiger Punkt: Wie kann ich überhaupt die Diskriminierung beweisen? Wir als Beratungsstellen fordern Auskunftsrechte. In einer hierarchischen Wissenslage, beispielsweise wenn ein Arbeitgeber oder eine Arbeitgeberin mehr Informationen hat als die Bewerberin, da muss es möglicherweise Auskunftsrechte geben. Dazu kommen die Fristen, die zu kurz sind um Beweise zu sichern und in Ruhe eine Entscheidung treffen zu können.

Und schließlich kommt auch die ganz persönliche Verfasstheit dazu: Wenn ich aufgrund meines Geschlechts weniger verdiene, dann weiß ich, dass das gesellschaftlich ein Thema ist, das ich ansprechen und auch öffentlich machen kann. Wenn es aber um alltägliche rassistische Diskriminierungserfahrungen geht oder wenn es Diskriminierungserfahrungen sind, die mit meiner geschlechtlichen Identität zusammenhängen und ich nicht in ein gesellschaftliches Raster passe - wenn ich so etwas dann vor Gericht austragen muss und kein Vertrauen in die Institution Recht habe, dann wird mich etwas davon abhalten, überhaupt darüber nachzudenken, mich des Rechts zu bedienen, um zu meinem Recht zu kommen. Das ist ein Punkt, da kann ein Gesetz allein gar nichts ändern, sondern da braucht es einen gesellschaftlichen Diskurs und es braucht einmal mehr eine Beratungsstruktur, zu der die Leute Vertrauen haben und durch die sie eine wertschätzende Unterstützung erfahren.

Wenn ich kein Vertrauen in die Institution Recht habe, dann wird mich etwas davon abhalten, überhaupt darüber nachzudenken, mich des Rechts zu bedienen, um zu meinem Recht zu kommen. (Doris Liebscher)

HARTMUT REINERS (ARIC NRW): Im Bereich Antirassismus ist die Integrationsdebatte eine weitere Hürde. Da sind wir in Deutschland nur unwesentlich weiter gekommen. Zu beobachten ist, dass sich mehr Migrant_innen selbst organisieren, dass es solche Menschen gibt, wie Noah Sow, die Diskriminierung thematisieren. Aber die allgemeine, gesellschaftliche Debatte ist nach wie vor eine Katastrophe, wie man an der Reaktion auf Sarrazin oder aktuell am Beispiel des Anschlags in Norwegen sehen kann. Da wird nicht davon gesprochen, dass es durchaus einen Anteil der Politik gibt, was ihre islamophoben Äußerungen angeht. Da wird immer die Verbindung zu rechten Parteien betont, aber nicht thematisiert, dass mit bestimmten Dingen wie z.B. dem Kopftuchverbot für Lehrerinnen ein Boden bereitet wird. Wenn das die allgemeine Stimmung ist, dann tun sich Menschen sehr schwer zu klagen. Es fehlt das Vertrauen, dass sie ihre Rechte nach dem AGG umsetzen können.

WAS BRAUCHT ES ZU EINER STÄRKUNG DER RECHTE VON BETROFFENEN?

CONNSTANZE SCHNEPF (IBIS OLDENBURG): Es wäre ein Punkt, zu schauen, wie die Rechtsdurchsetzung niedrigschwelliger gestaltet werden kann. Natürlich, alleine durch die Möglichkeit, Kontakt aufzunehmen, sich auseinanderzusetzen und der Person zu zeigen, so, jetzt tut sich was, jetzt passiert was, - damit ist ein erster, wichtiger Schritt getan. Aber es ist schon so, dass viele einfach auch das Gefühl haben, das eigentliche Unrecht, was ihnen widerfahren ist, lässt sich dadurch ein Stück weit vielleicht relativieren aber nicht wieder gutmachen. Daher wäre es wichtig, noch einmal zu schauen, dass es andere Formen der Entschädigung gibt und dass es für Menschen, die sich entschließen, den Rechtsweg zu gehen, noch eine größere Sicherheit gibt, dass das Verfahren noch transparenter wird und mehr zu Gunsten der Betroffenen entschieden wird.

BIRTE WEIß (BASIS & WOGÉ): Daran möchte ich anschließen. Es ist ja kein Zufall, dass es, gemessen an unseren kleinen Beratungskapazitäten einen vergleichsweise relevanten Teil an Klagen gibt, die aus der Beratungsarbeit der advd-Organisationen resultieren. Das ist insbesondere im Bereich rassistischer Diskriminierung der Fall. Das ist ein Hinweis darauf, dass es trotz der Hürden, die das AGG mit sich bringt, möglich ist, Klagen auf den Weg zu bringen und damit auch Präzedenzfälle zu schaffen. Die Voraussetzungen dafür ist aber eine funktionierende Beratungsstruktur. Betroffene brauchen Unterstützung, sie brauchen eine Begleitung, sie brauchen eine Motivation, diesen

Es ist kein Zufall, dass es, gemessen an unseren kleinen Beratungskapazitäten, einen relevanten Teil an Klagen gibt (...). Es braucht Orte, zu denen Betroffene direkten Zugang haben und wo sie sich die Unterstützung abholen können, die sie im Kampf gegen persönlich erlebte Diskriminierungen brauchen. (Birte Weiß)

hürdenreichen Weg zu gehen, sie brauchen eine finanzielle Unterstützung - und - dass finde ich noch einmal einen ganz wichtigen Punkt, sie brauchen Anwälte und Anwältinnen, die das AGG kennen und sich darauf spezialisiert haben und nicht, wie das in meiner Erfahrung sehr gängig ist, von vornherein eine sehr pessimistische AGG-Einschätzung haben und entweder Diskriminierung gar nicht als justiziablen Fakt einschätzen oder aber sagen: „Na ja, das ist schon eine Diskriminierung, aber ich glaube nicht, dass sie da rechtlich jetzt etwas mit bewirken können.“ Diese Beratungsstruktur existiert aber lange noch nicht an allen Orten und dort, wo sie existiert, sind die Finanzierungen meist sehr prekär. Zusammen mit einer Verbesserung des Gesetzes ist es also dringend nötig, die Finanzierung unabhängiger Beratungsstellen zu stärken, um die Chance auf Rechtsdurchsetzung zu Erhöhen.

In der nächsten Zeit wird sich ja mit der „Offensive für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft“ etwas im Bereich Netzwerkbildung für Beratungsstrukturen tun. Im Zusammenhang mit einem Resümee fünf Jahre nach Verabschiedung des AGGs ist es aber wichtig zu betonen, dass diese Bemühungen ins Leere laufen, wenn nicht gleichzeitig existierende Beratungsstellen, die sich auf Antidiskriminierungsberatung spezialisiert haben, angemessen finanziert sind. Es braucht

Orte, zu denen Betroffene direkten Zugang haben und wo sie sich die Unterstützung abholen können, die sie im Kampf gegen persönlich erlebte Diskriminierungen brauchen.

NURAN YIGIT (ADNB BERLIN): Wir brauchen definitiv eine Veränderung des AGG, eine Verbesserung, weil es in der jetzigen Form aus unserer Erfahrung nicht handhabbar ist. Wir hatten in all den Jahren ein positives Urteil aus unserer Beratungspraxis. Aber da war alles wie aus dem Bilderbuch: Die Betroffene war stark. Sie wollte unbedingt klagen. Sie bekam Prozesskostenhilfe. Die Beweislage war einwandfrei. Das war ein Idealfall. Ein Fall in fünf

Jahren. Das ist nicht viel. Und deshalb fordern wir als Beratungsstelle, dass die Last der Klage nicht auf den Schultern von Einzelpersonen liegen darf, sondern man auch Partnern und Unterstützungssystemen

Rechte geben muss, damit sie Einzelpersonen unterstützen oder auch ihre Fälle übernehmen können. Mit anderen Worten: Wir brauchen in Deutschland ein Verbandsklagerecht, um gegen Diskriminierung vorgehen zu können. In der derzeitigen Situation, werden wir nicht viel mehr erreichen. Man sieht das an den fünf Jahren. Wir haben das erreicht, was die Spielräume hergegeben haben. Aber für die nächsten fünf Jahre muss sich definitiv was ändern. Bleibt es so wie jetzt, habe ich keine großen Hoffnungen, dass sich eine Antidiskriminierungskultur hier durchsetzen wird. Das AGG wird, wenn es so bleibt in den nächsten fünf Jahren, in Vergessenheit geraten und als zahnlöser Tiger weiter existieren.

HARTMUT REINERS (ARIC NRW): ist unsere Seite, die der Nichtregierungsorganisationen viel zu schwach. Es wurde ja gesagt, ja, es kommen Klagen von uns, aber das sind viel zu wenige. Ganz klar. Wir brauchen im Grunde genommen so etwas wie das European Roma Rights Center, wo eine Rechtsabteilung mit 5 Anwälten sitzt, 3 Öffentlichkeitsarbeiter, 7 Berater, die auch als eine schlagkräftige Gruppe wahrgenommen wird. Das fehlt für mich ganz eindeutig.

Meines Erachtens ist es auch ein Riesenproblem, dass das Vertragsverletzungsverfahren der EU

gegen Deutschland zur Umsetzung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien im Grunde genommen sang- und klanglos ohne Diskussionen eingestellt wurde. Wir müssen neu überlegen. Wir brauchen Strategien, um schlagkräftiger zu werden.

DORIS LIEBSCHER (ADB SACHSEN): Ich denke, eine Herausforderung und Chance ist die Horizontalität - also die Arbeit mit und von verschiedenen Merkmalsbereichen. Es gab schon vor dem AGG unterschiedliche Spezialisierungen, die jetzt in unserer Beratungsstruktur auch wieder aufgegriffen werden und werden sollten. Z.B. die Kooperation mit Behindertenverbänden, die im Bereich Schwerbehindertendiskriminierung tätig sind und mit dem Arbeitsrecht schon ganz viel machen, auch juristisch. Oder die große Herausforderung, mit bestehenden Strukturen im Bereich geschlechtsspezifischer Diskriminierung zusammenzuarbeiten und da herauszuarbeiten, was die spezifischen Ressourcen und Fähigkeiten sind, die bestimmte Organisationen haben. Zum Beispiel weil sie sehr groß sind oder weil sie schon Erfahrungen in der Rechtsdurchsetzung haben. Und im Unterschied oder auch in Ergänzung dazu die Antidiskriminierungsberatung, die wir alle machen, die noch einmal spezifische Kenntnisse und Standards erfordert und hat. Da sehe ich eine große Herausforderung. Das zeigt sich auch, wenn man rechtliche Lücken des AGG auf Landesebene schließen möchte. Zum Beispiel beim Stichwort positive Maßnahmen, die im AGG ja nur als eine Möglichkeit vorkommen, aber in Landesgesetzen z.B. in Frauenförderungsgesetzen, viel proaktiver und ein bisschen zwingender gestaltet sind. Ich finde, da müssen wir ansetzen. Das würde auch bedeuten, sich mit bestehenden Strukturen auseinanderzusetzen wie das Beispiel der Diskussion um ein Landesantidiskriminierungsgesetz in Berlin zeigt: Wer wird da einbezogen? Es geht da auch um Kämpfe und die sollten solidarisch geführt werden, so dass es nicht zu einer Hierarchisierung von unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen und Bereichen kommt.

CONNSTANZE SCHNEPF (IBIS OLDENBURG): Mir ist, gerade in den letzten Gesprächen, die wir auf Landesebene so hatten, aufgefallen, dass es

Bestrebungen gibt, sich zu engagieren und mehr zu machen. Der Knackpunkt ist, dass das immer über Projekte gemacht werden soll, mit Geldern, die gerade freierwerden. Dann gibt es die Anfrage, was und in welcher Form wir uns eben beteiligen möchten und können. Da ist es mir ein ganz wichtiges Anliegen, dass es unabhängig von diesen Projekten mehr längerfristige Bestrebungen gibt. Sonst ist es immer so, dass geschaut wird, wo gibt es gerade Geld, wo ist gerade ein Schwerpunkt. Was fehlt, ist, dass Antidiskriminierungsarbeit als eine Ausgabe verstanden wird, die strukturiert, strategisch und auf Dauer angelegt ist.

Was fehlt, ist, dass Antidiskriminierungsarbeit als eine Ausgabe verstanden wird, die strukturiert, strategisch und auf Dauer angelegt ist. (Connstanze Schnepf)

BIRTE WEIß (BASIS & WOGÉ): Ich glaube, dass es hier auch nötig ist, noch sehr viel daran zu arbeiten, dass die Inhalte des AGG bezogen auf die Definition von Diskriminierung im Sinne auch eines strukturellen Verständnisses, bekannter zu machen. Es geht darum, die Bedeutung immer wieder an konkreten Fällen zu erläutern und durchzubuchstabieren - seien es Klagen oder andere Fälle: Was bedeutet Gleichbehandlung zum Beispiel für eine öffentliche Verwaltung? Was heisst es für die Arbeitsabläufe in einer Institution? Was heisst es ganz konkret für Arbeitgeber_innen? Und welche Maßnahmen lassen sich daraus für einen Abbau von Diskriminierung in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen und Institutionen ableiten. Hier gibt es noch viel Nachholbedarf.

.....
Antidiskriminierungsverband Deutschland
|advd|

Tempelhofer Ufer 21 | 10963 Berlin
Telefon: ++49-(0)30-61305328

info@antidiskriminierung.org
www.antidiskriminierung.org