

POSITIV UND NOTWENDIG

Antidiskriminierungsgesetz vorgelegt

„Es ist schon irgendwo eine Schande, dass die Menschheit das im 21. Jahrhundert noch benötigt. Aber es ist positiv und notwendig, dort wo Dinge bagatellisiert werden die Grundlagen zu hinterfragen. Es gibt keine einleuchtende Begründung, gegen ein Antidiskriminierungsgesetz. Wenn ein Betrieb vernünftige Absprachen mit seinen Arbeitnehmenden hat, gibt es keine Probleme. Dann greifen auch die Befürchtungen nicht.“ So bringt Josip Juratovic, Betriebsrat bei Audi, unsere Frage nach seinen Erwartungen zum Antidiskriminierungsgesetz auf den Punkt.

Seit über drei Jahren steht die Umsetzung von drei Richtlinien zur Antidiskriminierung an. Ende letzten Jahres präsentierte die Bundesregierung dann einen Gesetzesentwurf. Seitdem wird höchst kontrovers diskutiert.

Worum geht es?

Das Gesetz soll Benachteiligungen aufgrund der ethnischen Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter, Geschlecht, Behinderung und sexueller Identität verhindern und beseitigen.

Das Gesetz soll dazu beitragen, dass niemand ungleich behandelt wird. Der Kern liegt im Schutz vor Benachteiligungen im Beruf. Es gilt aber auch für das Zivilrecht. Das Gesetz kann z.B. bedeuten:

- Mittelbare und unmittelbare Diskriminierung soll verhindert werden. Wenn zum Beispiel von einer Putzfrau sehr gute Deutschkenntnisse verlangt werden, stellt dies eine mittelbare Diskriminierung dar. Die gleichen Anforderungen wären jedoch zum Beispiel für die Mitarbeiterin in einem Call Center sachlich berechtigt.
- Ein Arbeitgeber darf Ausländern für die gleiche Tätigkeit nicht weniger zahlen als Deutschen.
- Ein Groß-Vermieter wie zum Beispiel eine Wohnungsbaugesellschaft darf Interessenten nicht ablehnen,

weil sie Ausländer sind. Dagegen darf ein Kleinvermieter – z.B. eine allein stehende Witwe weiterhin beispielsweise nur an Frauen vermieten.

■ Bewerber dürfen nicht aufgrund ihrer Religion abgelehnt werden. Wenn z.B. eine muslimische Frau wegen ihres Glaubens eine Stelle nicht bekommt, kann dies rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

■ Niemand darf aufgrund seiner ethnischen Herkunft eine Leistung verweigert werden. Ausländischen Jugendlichen darf z.B. der Eintritt in eine Diskothek nicht verweigert werden.

■ Qualifizierungsmaßnahmen sollen Benachteiligungen im Vorfeld verhindern. Interkulturelle Trainings im Betrieb können z.B. dazu führen, dass Benachteiligungen vorab verhindert werden.

Was bringt das Gesetz?

Wesentliche Verbesserungen durch den Gesetzesentwurf gibt es beim Schadensersatzanspruch. Bislang bestand dieser nur bei Benachteiligung wegen des Geschlechts. Jetzt können auch Ansprüche bei anderen Diskriminierungen geltend gemacht werden. Gerade daran entspinnt sich aber auch die Kritik. So fürchten Arbeitgeber und Opposition Massenklagen und sehen den Wirtschaftsstandort Deutschland in Gefahr. In den letzten Jahren sind allerdings nur wenige Klagen von Frauen wegen Benachteiligungen des Geschlechts vorgenommen worden – von Massenklagen kann daher nicht die Rede sein.

Um dem Einzelnen den Nachweis einer Diskriminierung zu erleichtern, soll auch der Rechtsschutz deutlich verbessert werden. Betroffene können sich von Antidiskriminierungsverbänden unterstützen lassen. Im Arbeitsleben können Betriebsräte und die im Betrieb vertretene Gewerkschaft das Arbeitsgericht anrufen. „In der Praxis wird dieses Recht dazu führen, dass man erst einmal über die Maßnahmen spricht – ernsthaft von Seiten des Arbeitgebers, denn wenn es keine gütliche Einigung in der Sache oder keine Verfahrensvereinbarung gibt, muss er mit rechtlichen

Schritten rechnen“, so Engelen-Kefer, Stellvertretende Vorsitzende des DGB.

„Es geht – wie so oft in Politik und Wirtschaft – um Psychologie, um die Grundstimmung. Deshalb rufen wir die Arbeitgeberverbände und die Oppositionsparteien dazu auf, die Blockade aufzugeben und das Antidiskriminierungsgesetz – jenseits von Kritik im Detail – zu unterstützen.“, so Engelen-Kefer. Allerdings gebe es auch noch Nachbesserungsbedarf. So sei beispielsweise die Ausgestaltung der geplanten unabhängigen Beratungsstelle bisher zu undifferenziert und die Ausnahmeregelungen gingen zu weit. Trotzdem begrüßen die Gewerkschaften das Gesetz: „Denn nationale Schranken, Engstirnigkeit und Vorurteile auch in den Köpfen müssen EU-weit überwunden werden – nur so kann Europa lebendig und wirtschaftlich stark sein.“

Der Gesetzesentwurf im Wortlaut, die Stellungnahme des DGB und weitere Materialien unter www.migration-online.de/antidiskriminierungsgesetz sowie unter www.dgb.de

Selbst aktiv werden Seminare zum Thema:

CHANGENGLEICHHEIT IM BETRIEB – AKTIV WERDEN FÜR GLEICHBEHANDLUNG AM ARBEITSPLATZ

■ 24.–29. April 2005, DGB Bildungszentrum Hamburg Sasel

MIT RECHT GEGEN DISKRIMINIERUNG

■ 20.–25. November 2005, DGB Bildungszentrum Hamburg Sasel

Weitere Informationen:
www.migration-online.de
DGB Bildungswerk
Migration & Qualifizierung
Kollege Jens Nieth
Telefon 02 11/43 01-1 41
migration@dgb-bildungs-werk.de