

**Vortrag am 16. März 2005 im Rathaus der Stadt Nürnberg
von Brunhilde Raiser, Vorsitzende**



Sehr geehrte Frau Hiller,

sehr geehrter Herr Bürgermeister Förther,

sehr geehrte Gäste,

zunächst einmal bedanke ich mich für die freundliche Einladung und das offensichtlich sehr große Interesse am Thema des heutigen Abends:

Der richtige Weg für Vielfalt und Toleranz

Das Antidiskriminierungsgesetz(ADG) – eine Chance für Frauen

Dass das Thema von großer Bedeutung ist, war schon lange klar, aber eher den InsiderInnen – es sollte dringend ins Bewusstsein der breiten Öffentlichkeit - das war sicher eine Motivation diesen Abend zu veranstalten. Nun hat es eine ungemeine Brisanz bekommen. Unser heutiger Abend liegt zeitlich zwischen der gestrigen Rede des Bundespräsidenten zu Wirtschaftsfragen mit dem Titel „Die Ordnung der Freiheit“ und der morgigen Regierungserklärung des Bundeskanzlers zur Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik und dem so genannten Job-Gipfel am Abend. Das ADG, noch nicht verabschiedet – ist nicht nur zeitlich dazwischen geraten – und gefährdet. Dazu zum Schluss noch einige Gedanken.

Vermutlich haben Sie die öffentliche Debatte zu diesem Gesetz in den letzten Wochen und Monaten verfolgt und sich gewundert, dass ein Gesetz, welches den gesellschaftlichen Frieden durch Verbesserung der Chancengleichheit aller Bürgerinnen und Bürger fördern will, als Risiko für den Wirtschaftsstandort angesehen wird. So zumindest waren Protagonisten der Arbeitgeber, der Wirtschaft zu vernehmen.

Auch in der Plenarsitzung des Deutschen Bundestages am 21. Januar diesen Jahres anlässlich der ersten parlamentarischen Debatte über die so genannte „Gesetzeskeule“ Antidiskriminierungsgesetz wurde Furcht und Schrecken verbreitet:

- es wurden „verheerende Wirkungen auf das Alltags- und Wirtschaftsleben“ prophezeit, dazu nachher mehr
- es wurde ein Verstoß gegen die rechtsstaatliche Unschuldsvermutung durch „Umkehr der Beweislast“ unterstellt - das lässt sich leicht entkräften. Die „Umkehr der Beweislast“ ist nämlich tatsächlich im Gesetzentwurf gar nicht vorgesehen, auch darauf komme ich später noch einmal zurück –
- und es wurde ein massiver Angriff auf die Vertragsfreiheit, die Kernbestand unserer Wirtschaftsverfassung ist, gesehen – auch dies kann widerlegt werden.

Vielleicht sind diese heftigen Reaktionen der Beweis dafür, dass Diskriminierungen derzeit in nicht unerheblichem Umfang stattfinden: woher sollte sonst die Sorge vor zahlreichen Entschädigungsklagen kommen? Das Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung an der Uni Bielefeld hat bei einer Studie in Deutschland festgestellt, dass 16 % der Befragten die Auffassung vertreten, zu Recht führend in der Welt zu sein; für 14 % gibt es Gruppen, die in dieser Gesellschaft weniger wert sind als andere, 55 % meinen, dass in Deutschland zu viele Ausländer leben und 25 % sind der Auffassung, dass Ausländer zurückgeschickt werden sollen, wenn die Arbeitsplätze knapp werden. Außerdem fühlen sich 33 % angeekelt, wenn sich gleichgeschlechtliche Menschen in der Öffentlichkeit küssen, 35 % meinen, dass Obdachlose aus der Öffentlichkeit entfernt werden sollen und 30 % meinen, Frauen sollen sich vor allem ihrer angestammten Rolle als Ehefrau und Mutter widmen. Befragt wurden 3000 repräsentativ ausgewählte Personen in Deutschland („Feindselige Mentalitäten, Zustandsbeschreibungen zur angetasteten Würde von Menschen in Deutschland“, Heitmeyer u. a. 2002).

Gleichwohl möchte ich es mit diesen Beispielen des Schreckens bewenden lassen und gehe nun dazu über, Ihnen die Chancen aufzeigen, die dieses Gesetz bietet für Frauen und für die Gesellschaft insgesamt, da Toleranz und Vielfalt ein Erfolgsrezept sind – auch ein wirtschaftliches.

Der DEUTSCHE FRAUENRAT begrüßt den Gesetzentwurf, weil er einen schwierigen gesellschaftlichen Bereich justizierbar macht. Insgesamt ist zu hoffen, dass das Antidiskriminierungsgesetz nicht nur der Einzelnen und dem Einzelnen die

Durchsetzung ihrer/seiner Rechte erleichtern, sondern auch das gesellschaftliche Anliegen nachdrücklich unterstützen wird, in der Bundesrepublik eine

Kultur der Diskriminierungsfreiheit zu fördern

.
Damit ist aber noch nicht gesagt, dass wir rundum zufrieden sind mit dem Vorschlag. Wir haben vielmehr eine ganze Reihe von Ergänzungs- und Änderungsvorschlägen in unserer Stellungnahme und in der Anhörung des Deutschen Bundestages am 7. März 2005 vorgebracht, die ich Ihnen heute Abend auch nicht vorenthalten will.

Bevor ich jedoch in die Einzelheiten gehe, gestatten Sie mir noch eine weitere Vorbemerkung aus Frauensicht: Vielleicht haben Sie sich gewundert, dass wir den Abend unter das Motto gestellt haben „Der richtige Weg für Vielfalt und Toleranz“ und darin eine Chance für Frauen sehen.

Brauchen Frauen zur Durchsetzung ihrer Rechte Toleranz? Artikel 3 unserer Verfassung gesteht ihnen die Gleichheit vor dem Gesetz zu – das ist mehr als „Duldung“ - allerdings bedarf das Grundgesetz einer rechtlichen Ausgestaltung für die Anwendung im Alltag – denn gerade das kann das Grundgesetz nicht leisten .Und es wird nur durch die Rechtssprechung im Alltag wirksam.

Brauchen Frauen „Vielfalt“ in Anbetracht der Tatsache, dass es bekanntlich nicht mehr als zwei Geschlechter gibt?

Die Antwort lautet: ja. Vielfalt und Toleranz ist das Ziel dieses Gesetzes. Es gilt, die Rechte derer, die typischerweise in der Gesellschaft diskriminiert werden, zu stärken. Zu dieser Gruppe gehören auch die Frauen – obwohl sie keine Minderheit, sondern vielmehr die Mehrheit der Bevölkerung repräsentieren. Toleranz setzt Bewusstseinsbildung voraus, die – das haben die vergangenen Jahrzehnte gezeigt – nicht von allein kommt. Vielmehr bedarf es dazu eines deutlichen Anstoßes durch den Gesetzgeber. Das Antidiskriminierungsgesetz ist ein frauenpolitischer Erfolg, weil es diesen Anstoß gibt.

Dieses Gesetz gilt aber gerade nicht nur oder vor allem bezüglich von Diskriminierungen auf Grund des Merkmals Geschlecht. Gerade Frauen erfahren Mehrfachdiskriminierungen z. B. aufgrund von Geschlecht, Rasse und Behinderung. Da Diskriminierungen häufig aufgrund mehrerer Merkmale erfolgen und eine Abgrenzung hinsichtlich der dahinter verborgenen Vorurteile kaum möglich ist, werden Mehrfachdiskriminierungen und Diskriminierungen aus unterschiedlichen Gründen – entsprechend Art. 13 EG-Vertrag – in das ADG aufgenommen. Der Gesetzgeber vermeidet durch das Erfassen aller Diskriminierungstatbestände, dass es Benachteiligungen gibt, die weniger „schlimm“ sind als andere.

Außerdem – und das ist mir gerade wichtig als Vertreterin des DF, Diskriminierungen jeglicher Art, aufgrund jeglichen Merkmals, schaden einer Gesellschaft – die geprägt ist von Vielfalt und deren lebensnotwendige Aufgabe es ist, diese Vielfalt gerecht zu gestalten.

Ein Blick in die Satzung des Deutschen Frauenrates macht den Zusammenhang von Demokratie, Toleranz und Gleichstellung deutlich. Der Auftrag des Deutschen Frauenrates lautet:

- Arbeit für die Sicherung der Demokratie,
- die Förderung der Toleranz,
- die Völkerverständigung
- die internationale Zusammenarbeit und
- die Verwirklichung der im Art. 3 Grundgesetz verankerten Gleichheits- und Gleichberechtigungsgebote

Wie kam es zu diesem Gesetz?

Die Europäische Union hat seit dem Jahr 2000 3 (4) neue Gesetze in Brüssel verabschiedet, die sich mit der Gleichstellung von Frauen und Männern und von Personen mit verschiedenen Gruppen- und Zugehörigkeitsmerkmalen wie Rasse, ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität befassen. Die Gesetze der Europäischen Union heißen „Richtlinien“ und müssen von den Mitgliedsstaaten in einem vorgegebenen Zeitraum – der hinsichtlich zweier Richtlinien durch die BRD z. Z. schon längst überschritten wurde, in nationales Recht umgesetzt werden. Sanktionen, Vertragsverletzungsverfahren sind die Folge. Letzteres wurde gegen die BRD bereits eingeleitet. Die Bundesregierung

will alle 3 bzw. vier Richtlinien in einem Gesetz umsetzen – dem bereits erwähnten **Antidiskriminierungsgesetz**.

Darin werden folgende Richtlinien umgesetzt:

die Richtlinie

- 2000/43/EG , die die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft regelt
- 2000/78/EG, die einen allgemeinen Rahmen für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf festlegt
- 2002/73/EU, die die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zuganges zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen regelt
- und
- die noch nicht endgültig verabschiedete Richtlinie des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

So umständlich es war, die seitens der EU vorgenommene Zerstückelung des einheitlichen Gleichbehandlungsthemas in vier Richtlinien in der rechtspolitischen Arbeit zu erfassen und erarbeiten – so verdienstvoll ist es nach Auffassung des DEUTSCHEN FRAUENRATES, dass der nationale Gesetzgeber die Regelung der Diskriminierungsverbote in den unterschiedlichen Bereichen, vor allem im Arbeits- und Zivilrecht, in **einem umfassenden Gesetz zusammenführt**. Hier ist besonders verdienstvoll, dass der Gesetzgeber das Verbot geschlechtsbezogener Diskriminierung im Zivilrecht – genauer gesagt im allgemeinen Schuldrecht - bereits im Vorgriff auf die zu erwartende Verpflichtung durch den europäischen Gesetzgeber mit aufgenommen hat.

Nur so wird das Thema praktisch handhabbar. Wir sind sicher: ein einheitliches Gesetz wird von der Zivilgesellschaft und den Gerichten besser wahrgenommen als eine Vielzahl von zersplitterten Regelungen und bietet daher die Chance, zur Förderung einer Antidiskriminierungskultur beizutragen.

Kurz einige Worte zum Aufbau des Gesetzes:

Das Ziel, Benachteiligungen jeglicher Art aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität (= sog. Horizontaler Ansatz) zu verhindern oder zu beseitigen wird definiert. Ferner werden der Anwendungsbereich (Arbeitsleben, Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Bildung, zivilrechtlicher Teil) sowie die Begriffsbestimmungen der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung, der Belästigung und sexuellen Belästigung entsprechend den Vorgaben der Richtlinien festgelegt.

Darüber hinaus werden die arbeitsrechtlichen Bestimmungen zum Schutz der Beschäftigten mit einem ausdrücklichen Benachteiligungsverbot sowie seinen Ausnahmeregelungen und die Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers sowie die Rechte der Beschäftigten beschrieben, die u. a. aus dem Beschäftigtenschutzgesetz herrühren.

Kernstück sind die Regelungen zu Entschädigung und Schadensersatz, die die Vorgaben der EU-Richtlinien mit dem deutschen Schadensersatzrecht verknüpfen.

Der Rechtsschutz der Betroffenen wird verbessert. Sie erhalten neben der aus § 611a Abs. 1 S. 3 BGB bzw. § 81 Abs. 2 Nr. 1 Satz 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch bereits bekannten Beweiserleichterung zukünftig die Möglichkeit, sich durch Antidiskriminierungsverbände unterstützen zu lassen.

Über das Gemeinschaftsrecht hinausgehend werden auch die Merkmale Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, der sexuellen Identität und Geschlecht in den zivilrechtlichen Diskriminierungsschutz einbezogen, weil ansonsten wesentliche Bereiche des rechtlichen Lebens aus dem Benachteiligungsschutz ausgeklammert blieben.

Und nun komme ich zu den einzelnen Punkten – wobei ich mich auf eine Auswahl beschränken möchte:

Der Gesetzentwurf definiert in § 3 die Diskriminierung wie folgt:

„ Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes (d.h. wegen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität) eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde“.

§3 Abs. 3 definiert Belästigung

Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Personen verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Und § 3 Abs. 4 definiert sexuelle Belästigung

Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen gehören, die in Absatz 3 beschriebenen Folgen bezweckt oder bewirkt.

Der DEUTSCHE FRAUENRAT begrüßt, dass mit dem Gesetzentwurf erstmals eine verbindliche Definition der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung im nationalen Recht vorgenommen und auch die **Mehrfachdiskriminierung** – von der Frauen häufiger betroffen sind als Männer – erfasst wird: denn die unterschiedliche Behandlung muss für jeden einzelnen Diskriminierungsgrund sachlich gerechtfertigt sein, wenn sie zulässig sein soll.

Beispiel: es mag ja einen sachlichen Grund geben, keine ausländische Person einzustellen z. B. für Museum deutscher Geschichte aber keinen, falls einzustellende Person eine Behinderung hat.

Da Diskriminierungen sich häufig nicht auf tatsächliche Unterschiede, sondern auf zugeschriebene oder zugewiesene Merkmale beziehen -

als **Beispiel** wäre hier der besonders chic gekleidete Mann zu nennen, der in den Augen eines intoleranten Zeitgenossen „irgendwie schwul wirkt“: er wird

diskriminiert auf Grund eines lediglich unterstellten
Diskriminierungsmerkmals –

ist gleichfalls zu begrüßen, dass der Gesetzentwurf auch in diesem Fall zumindest für das Arbeitsrecht von mittelbarer Diskriminierung ausgeht. Es kann ja wohl nicht gewollt sein, dass ein Diskriminierter zunächst das tatsächliche Vorliegen von Diskriminierungsmerkmalen beweisen muss, bevor er/sie sich gegen die ungerechtfertigte Ungleichbehandlung zur Wehr setzen kann. Der DEUTSCHE FRAUENRAT fordert, dass diese Regelung nicht nur im Arbeitsrecht, sondern auch für den allgemeinen Zivilrechtsverkehr Geltung erlangt.

Wie bereits erwähnt, sind die drohenden **Schadensersatz- und Entschädigungsforderungen** im Zusammenhang mit ungerechtfertigter Ungleichbehandlung im Arbeitsrecht ein besonderer Dorn in den Augen derer, die das Antidiskriminierungsgesetz bekämpfen - insbesondere in den Augen der Arbeitgeber. Tatsächlich ist kritisch anzumerken, dass der Gesetzentwurf zur Höhe der Entschädigung nur festschreibt, dass sie „dem erlittenen Schaden angemessen“ sein muss – nicht, wie es die Richtlinie vorsieht, „abschreckend“ und damit wirksam in dem Sinne, dass sie geeignet ist, den Arbeitgeber von künftigen Diskriminierungen abzuhalten.

Diese auf Prävention zielende Anforderung bei der Bemessung der Entschädigungshöhe ist nicht nur wegen einer richtlinienkonformen Umsetzung aufzunehmen, sondern auch in Hinblick auf die bisher zu § 611 a BGB (der im Arbeitsrecht das Verbot der geschlechtsspezifischen Diskriminierung bei Einstellung und Beförderung regelt) ergangenen Entscheidungen der Arbeitsgerichte. Denn die gerichtliche Ermessensausübung hat bisher nur zu geringen Entschädigungszahlungen geführt, die eine präventive Wirkung nicht entfalten konnte. Hier hätten wir uns deutliche Fortschritte durch das Antidiskriminierungsgesetz erhofft – zumal die EU-Richtlinie dazu berechtigte Hoffnungen geweckt hatte

Die Kritik ist hier sehr unverständlich, da in verschiedenen Studien festgestellt worden ist, dass die Zufriedenheit der Beschäftigten in den Betrieben insgesamt seit Jahren kontinuierlich sinkt.

Als eine wesentliche Ursache werden immer wieder die schlechten sozialen Beziehungen in den Unternehmen dafür genannt. Benachteiligungen aufgrund von Vorurteilen spielen dabei eine wichtige Rolle.

Gleichzeitig beklagten die Unternehmen ein fehlendes Klima für Innovationen.

Beides gehört zusammen: Denn ein positives Klima für Innovationen ist nur mit den Beschäftigten möglich – und nicht gegen sie.

An diesen Beispielen wird deutlich, dass ein wirksamer Schutz vor Diskriminierung kein Hemmnis für die wirtschaftliche Entwicklung ist, sondern – im Gegenteil – ein Arbeitsklima schafft, in dem Raum ist für neue Ideen. Das Thema Diskriminierung ist kein Randthema sondern ein harter wirtschaftlicher Faktor. Wichtig ist deshalb, dass sich das Klima insgesamt – in den Betrieben und in der Gesellschaft – verändert.

Dabei ist nicht jede **Ungleichbehandlung** per se verboten – vielmehr kann sie durch sachliche Gründe gerechtfertigt sein. Diese **sachlichen Rechtfertigungsgründe** für eine unterschiedliche Behandlung sind im Gesetzentwurf in einem Beispielkatalog geregelt. Eine unterschiedliche Behandlung soll – um Beispiele zu nennen - zulässig sein, wenn sie

- der Vermeidung von Gefahren und der Verhütung von Schäden dient
- dem Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit Rechnung trägt – hier sind als Beispiele die „Frauens sauna“ oder die „Frauenparkplätze“ in Tiefgaragen zu nennen oder
- an die Religion oder Weltanschauung eines Menschen anknüpft und im Hinblick auf die Religions- oder Weltanschauungsfreiheit gerechtfertigt ist.
-

Der DEUTSCHE FRAUENRAT verkennt nicht, dass ein solcher Beispielkatalog die Rechtsanwendung erleichtert – hätte ihn aber insgesamt gern präziser formuliert gesehen. Hier wird nun abzuwarten sein, was die Rechtsprechung „daraus macht“.

Allerdings haben wir einen konkreten Änderungsvorschlag in die Anhörung eingebracht bei der Formulierung der sachlichen Rechtfertigung zur

Gefahrenvermeidung oder Schadensverhütung: hier erschien dem DEUTSCHEN FRAUENRAT die vom Gesetzgeber gewählte allgemeine Form als eine

unangemessene Bevormundung bzw. paternalistisch. Wir meinen, eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts, der Religion oder

Weltanschauung, der sexuellen Identität, des Alters oder einer Behinderung kann nur

dann gerechtfertigt sein, wenn eine erhebliche Gefahr für Gesundheit oder Leben besteht oder wenn gesetzliche Unfallverhütungsvorschriften es erfordern.

Die private Versicherungswirtschaft – hat heftigen Widerstand gegen das Gesetz kundgetan.

Der DEUTSCHE FRAUENRAT begrüßt es, dass in das generelle Diskriminierungsverbot des §21 E-ADG auch die private Versicherungswirtschaft einbezogen wird mit der Folge, dass auch hier Ungleichbehandlungen der wohlbegründeten sachlichen Rechtfertigung bedürfen. Wir sehen diese Regelung als einen ersten wichtigen Schritt auf dem Weg zum geforderten „Uni-Sex-Tarif“ an. Insbesondere in der privaten Krankenversicherung, wo die statistisch höhere Lebenserwartung der Frauen durch lebenslange Prämienzahlung kompensiert wird, haben bisher die Versicherer höhere Beiträge für Frauen im Wesentlichen mit unbewiesenen Behauptungen hinsichtlich der von Frauen verursachten höheren Krankheitskosten gerechtfertigt. Ein solches Vorgehen wird durch die vorgesehene Regelung erschwert: eine Risikobewertung, die wie es im Gesetz gefordert wird auf „relevanten und versicherungsmathematischen Daten beruht“, schafft Transparenz. Eine gegebenenfalls auf das Geschlecht bezogene Ungleichbehandlung ist dann nur noch zulässig, wenn die Versicherungsträger die Fakten beweisen, die ein höheres Risiko darstellen und damit eine höhere Prämie rechtfertigen. Hier sieht der DEUTSCHE FRAUENRAT eine wirkliche Chance für Frauen durch das Gesetz. Wir haben gute Gründe zu der Annahme, dass Frauen, die typischerweise gesundheitsbewusst leben, keinesfalls „teurer“ sind als Männer – insbesondere, wenn die Kosten für Schwangerschaft und Geburt ihnen nicht als Risiko angelastet werden. Dies verbietet die Richtlinie explizit und folglich auch das Gesetz.

Nun zu einem weiteren Stichwort bzw. Reizbegriff

Die Beweiserleichterung

Der DEUTSCHE FRAUENRAT stellt zunächst einmal richtig: die im Antidiskriminierungsgesetz enthaltene Beweiserleichterung ist nicht, wie in der Öffentlichkeit vielfach dargestellt wird, eine Beweislastumkehr zu Lasten der Diskriminierer.

Hier liegt eines der häufigsten Missverständnisse – eine der heftigsten Verzerrungen – Entstellungen vor:

Denn genau diese Beweislastumkehr haben wir immer gefordert – sie war jedoch gegen die Interessen der Wirtschaft nicht durchzusetzen. Tatsächlich sieht der Gesetzentwurf vor, dass die Opfer einer Diskriminierung nach wie vor zuerst Tatsachen vortragen und glaubhaft machen müssen, die eine Diskriminierung vermuten lassen. Erst wenn das Gericht zu dieser Überzeugung gelangt ist, wird es dem Diskriminierer aufgeben, sachliche Rechtfertigungsgründe für sein Verhalten vorzutragen – und damit zu beweisen, dass sein Verhalten rechtmäßig war. Nur in den Fällen, in denen das Gericht zu der Überzeugung gelangt, dass es keine sachlichen Gründe für eine Ungleichbehandlung gibt, ist der Diskriminierer als solcher überführt. Dieser Weg ist dornenreich – wir kennen ihn bereits aus dem Arbeitsrecht und wissen, dass er nur selten zum Ziel führt.

Einige Worte zu den Antidiskriminierungsverbänden

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass Verbände unter bestimmten Voraussetzungen (mindestens 75 Mitglieder und ein entsprechender Satzungszweck) diskriminierte Personen unterstützen können in Gerichtsverfahren, die keinem Anwaltszwang unterliegen. Diese Regelung bleibt deutlich hinter der Forderung des DEUTSCHEN FRAUENRATES - dem Recht auf Prozessvertretung im Wege der **Verbandsklage** - zurück.

Die Verbandsklage ist in anderen Gesetzen, insbesondere im Verbraucherschutz, durchaus vorgesehen und hat bisher auch keine verheerenden Wirkungen auf „weite Bereiche des Alltags- und Wirtschaftslebens“ entfaltet, wie sie in der bereits erwähnten Plenarsitzung des Deutschen Bundestages am 21.1.2005 schon für die vergleichsweise schwache Form des in Gesetzentwurf vorgesehenen Beistandes prognostiziert wurden. Die Verbandsklage wurde zum Schutz der Schwächeren (hier wären es die Diskriminierten) eingeführt und dient zugleich der Stärkung der rechtsfähigen Verbände bei der Durchsetzung ihrer politischen Ziele. Der Wirtschaft hat sie bisher nicht geschadet. Auch für die Menschen mit Behinderung wurde sie mit Inkrafttreten des Behindertengleichstellungsgesetzes im Jahr 2002 eingeführt. Das

Instrument hat sich offensichtlich bewährt und sollte auch im Antidiskriminierungsgesetz Einzug halten.

Nach dem Entwurf des Antidiskriminierungsgesetzes können Antidiskriminierungsverbände eine Klage zwar unterstützen, nicht aber im eigenen Namen und mit Wirkung für alle vergleichbaren Fälle Rechte von Verbandsangehörigen geltend machen. Dies reicht nach Meinung des DEUTSCHEN FRAUENRATES nicht aus.

Wohin können sich Diskriminierte – oder solche, die Klärungsbedarf haben, wenden?

Als Anlaufstelle für Diskriminierungsopfer – im Sinne einer Ombudsstelle – sieht das Gesetz eine Antidiskriminierungsstelle vor, die beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend errichtet wird. Sie ist im Einzelplan des BMFSFJ in einem eigenen Kapitel auszuweisen – Ihre Ausstattung wird jedoch nicht explizit benannt, worin eine nicht geringe Gefahr besteht.

Eine wesentliche Voraussetzung für eine wirksame Arbeit ist **die Unabhängigkeit** der Stelle. Der DEUTSCHE FRAUENRAT hätte sie sich unabhängig von einem Bundesministerium gewünscht – wir hatten sogar ein eigenes Klagerecht der Stelle gefordert. Diese Träume mussten wir nun zunächst einmal begraben – die Bundesregierung kann schlecht gegen sich selbst klagen. Allerdings bietet die Stelle durchaus Chancen – insbesondere dann, wenn noch einige Änderungsvorschläge umgesetzt werden.

Zum Beispiel der Vorschlag, der Leitung der Antidiskriminierungsstelle ein **Mitentscheidungsrecht bei der Personalauswahl** einzuräumen – (das ist bisher nicht vorgesehen) aufgegriffen werden –

ebenso sollte eine Regelung aufgenommen werden, die Geschlechtergerechtigkeit bei der Personalauswahl gewährleistet. Auch wäre es sinnvoll, eine angemessene Repräsentanz der TrägerInnen von Diskriminierungsmerkmalen im Sinne eines „Diversity-Ansatzes“ im Gesetz zu verankern. Hier kommen lt. Untersuchungen auch deutlich Interessen der Wirtschaft zum Tragen.

Der DEUTSCHE FRAUENRAT schlägt weiter vor, den Arbeitsauftrag der Antidiskriminierungsstelle als Ombudsstelle zur Unterstützung von diskriminierten Personen deutlich zu stärken. Es reicht nicht aus, wenn die Antidiskriminierungsstelle lediglich

- über die rechtlichen Möglichkeiten **informiert** und
- **Beratung durch andere Stellen vermittelt bzw.**
- **im Interesse einer gütlichen Streitbeilegung wirkt.**

Vielmehr muss die Stelle selbst Betroffene bei der Durchsetzung der durch das Antidiskriminierungsgesetz etablierten individuellen Rechtsansprüche unterstützen können, indem sie durch konkrete Einzelfallberatung betroffenen Gruppen den Zugang zur Rechtsverfolgung und -durchsetzung erleichtert. -

Nach dem Entwurf soll die Antidiskriminierungsstelle Betroffene zur eigentlichen Beratung weiterleiten an Stellen des Bundes, der Länder oder Kommunen und Antidiskriminierungsverbände. Eine solche Weiterleitung erscheint uns schon aus Datenschutzgründen bedenklich – sie kann aber auch nur dann effektiv sein, wenn die Ziel-Institutionen mit zusätzlichen Mitteln ausgestattet werden. Da dies bisher nicht vorgesehen ist, sieht der DEUTSCHE FRAUENRAT die Gefahr, dass die institutionelle Komponente des Diskriminierungsschutzes leer zu laufen droht.

Der DEUTSCHE FRAUENRAT tritt dafür ein, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes so auszustatten, dass sie tatsächlich in allen vorgesehenen Fällen der Diskriminierung selbst umfassend beraten kann. Zumindest sollte der Gesetzentwurf dahingehend abgeändert werden, dass die Antidiskriminierungsstelle des Bundes Anliegen von Einzelpersonen an die genannten Stellen nur dann weiterleiten kann, wenn die betroffene Person zustimmt und die unabhängige und sachgerechte Bearbeitung des Falles gewährleistet ist.

Weiter sieht der Gesetzentwurf vor, der Antidiskriminierungsstelle des Bundes einen 16-köpfigen, zu gleichen Teilen mit Männern und Frauen zu besetzenden Beirat beizuordnen. Dieser Beirat soll den Dialog mit solchen gesellschaftlichen Gruppen und Organisationen fördern, die sich den Schutz vor Benachteiligungen wegen eines

der erfassten Diskriminierungsmerkmale zum Ziel gesetzt haben. Der DEUTSCHE FRAUENRAT hält diese Institution für eine weitere Chance im Sinne des angestrebten Gesetzesziels. Allerdings wäre eine wichtige Voraussetzung für die zielgenaue Arbeit, dass die Besetzung des Beirates eine angemessene Repräsentanz aller von Diskriminierung im Sinne des Gesetzentwurfs betroffenen Gruppen sicherstellt. Diese Strategie der „Diversity“ hat sich bekanntlich in der Wirtschaft als Management- und Marketinginstrument bewährt..

Die Arbeit des Beirates kann nur dann wirklich effektiv sein, wenn seine **Kompetenzen** über die bisher getroffene Regelung hinaus klar geregelt werden. So wäre z. B. ein Initiativrecht und eine maßgebliche des Beirates an Studien, bzw. an deren Vergabe von besonderer Bedeutung und Wirkung

Insgesamt bleibt festzuhalten: Bloße Lippenbekenntnisse „wir sind gegen jede Form von Diskriminierung“ sind nicht ausreichend, wenn man die tatsächlichen Übergriffe –gegen Menschen mit Behinderungen, Homosexuelle, Frauen, Menschen ausländischer Herkunft ... und den wachsenden Antisemitismus ernst nimmt. Es bedarf zu deren Bekämpfung wirksamer Instrumente. Der Gesetzentwurf ist ein solches Instrument und er ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Bis zu seiner endgültigen Verabschiedung bleibt noch einiges zu tun – wir sollten als Frauenorganisationen weiterhin mit anderen Betroffenenverbänden an einem Strang ziehen und unsere Verbesserungsvorschläge deutlich vortragen. Vor allem aber gilt es jetzt verstärkt, deutlich zu machen, dass Antidiskriminierung nicht zum Spielball – zum Verhandlungspoker werden darf – wie dies gerade der Fall ist. Deutlich muss werden:

Diskriminierungsvermeidung ist nicht nachrangig sondern steht tatsächlich in einem engen Verhältnis zur wirtschaftlichen Entwicklung und zu wirtschaftlichem Erfolg – aber nicht hemmend, sondern als deren Voraussetzung und Beförderung.

Dies in die aktuelle Debatte einzubringen ist Aufgabe aller gesellschaftlichen Kräfte.

Auch nach einer hoffentlich erfolgreichen Verabschiedung des Gesetzes (mit wenig Änderungen!!!) wird es noch einiger Kraftanstrengungen bedürfen, das Gesetz mit Leben zu erfüllen. Aber: es lohnt sich. Lassen Sie uns gemeinsam daran arbeiten.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!