

Grußwort von

**Christine Lüders,
Leiterin der Antidiskriminierungsstelle
des Bundes**

**bei der Veranstaltung „11 Jahre Anti-
Diskriminierungs-Gesetz (AGG)“
im Rahmen des ver.di Fachdialogs Gender**

am 7. Juli 2017
in der ver.di Bundesverwaltung, Paula-Thiede-Ufer
10, 10179 Berlin

Redezeit: ca. 20 Minuten

EINSTIEG

**Sehr geehrte Anwesende,
meine Damen und Herren,**

**kurz musste ich stutzen, als ich den
Titel der Veranstaltung las:**

***Elf Jahre AGG.* - Richtig, schon wieder
ist knapp ein Jahr vorbei, seit wir den
10. Geburtstag des Allgemeinen
Gleichbehandlungsgesetzes gefeiert
haben - und den der
Antidiskriminierungsstelle des
Bundes. Und es ist auch fast ein Jahr
her, dass wir in der
Bundespressekonferenz eine kritische
Bestandsaufnahme zum AGG
vorgestellt haben, in Form der
Evaluation des Büros für Recht und
Wissenschaft.**

Von dieser wird Ihnen Micha Klapp gleich ausführlich berichten, worüber ich mich sehr freue.

Aber ob nun elf oder zehn Jahre AGG:

Unsere Forderungen und Schlussfolgerungen aus der Evaluation und aus den Erfahrungen aus einem Jahrzehnt Arbeit sind so aktuell wie eh und je. Jetzt, zum Ende der Legislaturperiode, hoffe ich sehr, dass wir ihnen noch einmal den nötigen Schwung verleihen können, damit die neue Regierung sie nicht vergisst.

Zugleich hat sich beim Thema Antidiskriminierung und Gleichbehandlung gerade in den vergangenen Wochen viel getan. Das betrifft zwar nicht das AGG. Aber wir haben klare Zeichen bekommen, dass der politische Wille für Chancengleichheit, für Gerechtigkeit und für Diskriminierungsschutz vorhanden ist, wenngleich auch mitunter zögerlich, spät und nur unter Druck.

Sie wissen vielleicht, wovon ich rede – ich meine zwei Meilensteine aus den vergangenen Wochen: Die Rehabilitierung der Opfer des § 175 StGB und die Einführung der Ehe für alle.

An beidem hatte auch die Antidiskriminierungsstelle ihren Anteil. – An der Rehabilitierung der unter dem § 175 verurteilten Männer durch ein Gutachten, das gemeinsam mit der unermüdlichen Arbeit von LGBT-Organisationen den Anstoß für einen Gesetzentwurf gab, nachdem dies Jahre hinausgezögert worden war. Und an der Ehe für alle durch unser Beharren auf gleichen Rechten und einer Abstimmung im Bundestag ohne Fraktionszwang.

Ich möchte dabei eines deutlich machen: Es geht bei solchen Entscheidungen nicht allein um die Rechte und die Menschenwürde von Minderheiten.

**AGG –
HISTORIE**

Es geht um etwas, das aus meiner Sicht unsere Gesellschaft eint, das Identität stiften und zusammenhalten kann: Nämlich gleiche Rechte für alle.

Und damit komme ich wieder zum AGG. Auch hier gilt: Je stärker und effektiver der Diskriminierungsschutz, je besser die Hilfe für Betroffene, desto mehr hat die gesamte Gesellschaft davon.

Für mich klingt das – nach fast acht Jahren als Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes – ganz selbstverständlich. Aber ich sehe natürlich, dass das nicht allen so geht.

Besonders anschaulich machte das im vergangenen Jahr der „Chefökonom“ der „Wirtschaftswoche“, nachdem wir die Evaluation des AGG vorgestellt hatten. Ich zitiere:

„Antidiskriminierungsgesetze unterminieren die Freiheit. Das Verbot diskriminierendes Verhaltens (...) stellt das Privateigentum, die Grundlage der Zivilisation, infrage.“

Und weiter:

„Antidiskriminierungsgesetze entziehen den Menschen die Verfügungsgewalt über ihr Privateigentum. Indem sie sie zwingen, Mieter oder Arbeitnehmer unter Vertrag zu nehmen, die sie freiwillig nicht unter Vertrag genommen hätten, schüren sie Konflikte“.

Die Möglichkeit, zu diskriminieren, sei daher „ein *elementares Schutzrecht*, das die Menschen vor Konflikten, Hass und Gewalt bewahrt“.

Das ist nicht nur eine höchst eigenwillige Interpretation eines Menschenrechts. Es ist auch schlicht Unsinn. Und hat mich daran erinnert, was wir vor zehn Jahren schon einmal erlebt haben.

Damals wurde der Öffentlichkeit nur wenig über die Vorzüge und den Nutzen eines Gesetzes diskutiert, das Benachteiligungen verhindern und beseitigen will.

Stattdessen beherrschten Schreckgespenster eine erregte öffentliche Debatte.

Manche sahen, ähnlich wie heute noch die „Wirtschaftswoche“, das Ende der Vertragsfreiheit eingeläutet. Andere fürchteten eine Bedrohung der „kontinentaleuropäischen Rechtskultur“. Von Milliardenkosten war die Rede, von einer Klagewelle und in jedem Fall von einem bürokratischen Monster.

Es ist manchmal schwer zu begreifen, dass diese Ängste sich bei manchen jahrelang halten. Denn die Kernbotschaft des „AGG“ ist doch ganz einfach.

Sie besagt, dass in Deutschland niemand benachteiligt werden darf, nur weil er eine Behinderung hat oder einer bestimmten Religion angehört, weil er lesbisch oder schwul ist, „zu alt“ oder „zu jung“, eine nichtdeutsche ethnische Herkunft hat oder ein Geschlecht, das jemand anderem nicht passt.

Aber das Argumentationsmuster: Mir wird etwas *weggenommen*, wenn andere gleiche Rechte bekommen – das ist nicht totzukriegen.

Noch nicht. Denn immerhin:

ERFOLGE

Auch wenn es heute noch Kritiker am AGG gibt – ich gendere das jetzt einmal mit Absicht nicht, denn in aller Regel sind es tatsächlich Männer:

Wir können sagen, dass das AGG kurz vor seinem elften Geburtstag den Kinderschuhen entwachsen ist. Es hat die gesellschaftliche Wahrnehmung von Diskriminierung geprägt. Es hat dazu beigetragen, dass das Thema ernst genommen wird.

Und es hat Wirkung:

Es gibt eine ganze Anzahl von spannenden Urteilen – natürlich, aus unserer Sicht, noch nicht genug, aber dazu komme ich noch.

Ein paar Beispiele: Beschäftigte eines großen Schuhherstellers klagte erfolgreich gegen Entgeltdiskriminierung – übrigens weit vor Inkrafttreten des Entgelttransparenzgesetzes, wobei ich dessen Existenz für absolut wichtig halte und begrüße.

Und mehrere schwarze Menschen sind erfolgreich gegen willkürliche Einlasskontrollen an Diskotheken vorgegangen.

Wir sehen aber auch, dass Diskriminierungen noch immer Alltag sind.

Allein an unsere Beratungsstelle haben sich seit 2006 mehr als 17 000 Menschen zum Thema AGG gewandt. 27 Prozent der Fälle betreffen dabei Behinderung, knapp 25 Prozent ethnische Herkunft, 23 Prozent Geschlecht, 20 Prozent das Alter und jeweils etwa fünf bis sechs Prozent sexuelle Orientierung sowie Religion und Weltanschauung.

Und das, wie gesagt, sind nur die Menschen, die sich an uns gewandt haben und nicht an eine der vielen anderen Beratungsstellen – oder die eben nicht reagiert haben.

UMFRAGE

Fragt man die Bürgerinnen und Bürger in Deutschland nach Diskriminierungserfahrungen, dann antworten 31,4 Prozent der Befragten, ja, ich habe in den vergangenen zwei Jahren Diskriminierung erlebt.

Diese Zahl lässt mehrere Schlüsse zu. Der erste, naheliegende: Diskriminierung ist eine Realität und sie kann jeden treffen. Das ist nicht abzustreiten. Ich sehe hier aber noch etwas anderes: Mehr Menschen ist bewusst, dass es Diskriminierung gibt und dass sie ernst zu nehmen ist.

Und ich hoffe, dass dies auch bedeutet:

Dass wir es mehr und mehr für ganz normal in einem Rechtsstaat halten, dass der *Staat* sie eben *nicht* hinnimmt.

Ich würde mir wünschen, dass wir daraus die richtigen Schlüsse ziehen – und Gleichbehandlung punktuell noch effektiver durchsetzen.

Vor diesem Hintergrund ist die Verabschiedung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes rückblickend ein Meilenstein. Aber ein Meilenstein bedeutet eben auch:

Wir haben ein Stück des Weges zurückgelegt, aber am Ziel sind wir noch nicht.

Das AGG hat der Gesellschaft und der Wirtschaft nichts aufgebürdet – und schon gar keine Milliardenkosten verursacht.

Das AGG hat auch, lieber Chefökonom der Wirtschaftswoche, nicht die Vertragsfreiheit ausgehebelt – sondern sie vielen Menschen überhaupt erst eröffnet! Geschützt ist ja nicht nur die Freiheit, keine Verträge schließen zu *müssen*, sondern auch die Freiheit aller, Verträge schließen zu *können*.

**POSITIVE
MASSNAHMEN**

**Sehr geehrte Damen und Herren,
Diskriminierung im Arbeitsleben ist
heute zwar nicht verschwunden,
aber sie ist geächtet und wird
zunehmend offen thematisiert.**

**Viele Arbeitgeber haben sich in ihrem
Bewusstsein für die Bedeutung von
Chancengleichheit und Diversity
weiterentwickelt, und dabei hat das
AGG geholfen.**

**Ich möchte hier einmal die positiven
Maßnahmen hervorheben, die das
AGG ausdrücklich vorsieht und die
gar nicht immer genügend gewürdigt
werden.**

**ANONYME
BEWERBUNG**

Das sind nicht nur Maßnahmen wie Quoten und flexible Arbeitszeiten. Das können zum Beispiel *anonymisierte Bewerbungsverfahren* sein, die ich allen Unternehmen und Verwaltungen immer wieder gern ans Herz lege. Unser Pilotprojekt hat gezeigt, dass Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund hiermit deutlich bessere Chancen haben, die Hürde zur Einladung zu einem Vorstellungsgespräch zu überwinden. Dass dies notwendig ist, zeigen Studien immer wieder.

Erst vor einigen Monaten zeigte das Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, dass die Chancen auf eine Einladung bei gleicher Qualifikation deutlich sinken, wenn die Bewerbenden einen türkischen Nachnamen haben. Noch schlimmer wird es, wenn sich eine Frau mit Kopftuch bewirbt.

Mit anonymisierten Bewerbungen wird verhindert, dass Kandidatinnen und Kandidaten hier bereits vorschnell aussortiert werden. Einmal ganz davon abgesehen, dass es nur in Deutschland üblich ist, so viel Privates über sich preiszugeben – vom Foto bis hin zum Familienstand.

GB-CHECK

Was hat das bitte mit der Qualifikation für einen Job zu tun?

Eine andere, ganz neue positive Maßnahme möchte ich Ihnen noch ans Herz legen: Unser *Projekt gb-check*, den „Gleichbehandlungs-Check“. Das ist ein Instrument, mit dem Unternehmen und Institutionen sich freiwillig durchleuchten lassen können, um zu prüfen, wie es bei ihnen mit der Geschlechtergerechtigkeit bestellt ist.

Neben der Bestandsaufnahme liefert der gb-check auch Hinweise für Maßnahmen, die ergriffen werden können, um es noch besser zu machen.

Vor einigen Monaten haben wir erstmals Unternehmen und Institutionen ausgezeichnet, die sich an der Pilotphase des gb-check beteiligt haben.

Jetzt können sich weitere Interessierte jederzeit gern anschließen. Wer möchte, kann sich heute Flyer und Leitfäden mitnehmen, die hier ausliegen, oder sich auf der Seite www.gb-check.de näher informieren.

Damit aber genug zu den positiven Maßnahmen und zu unserem kleinen Werbeblock. Wo hat das AGG noch gewirkt?

Arbeitgeber wissen in aller Regel, dass sie nicht diskriminieren dürfen. Und wenn nicht, bekommen sie Probleme.

In Stellenanzeigen finden Sie heute nur noch selten diskriminierende Formulierungen, die z.B. Ältere, Nicht-Muttersprachler oder Frauen ausgrenzen.

Wenn ein Arbeitgeber einer Angestellten den Vertrag nicht verlängert, weil sie schwanger ist, dann geht das – zum Glück – in aller Regel nicht mehr einfach so durch. Ebenso die Arztpraxis, die einer Muslima mit Kopftuch das Vorstellungsgespräch verweigert, weil man eine „weltanschaulich neutrale“ Praxis habe.

Und auch im Zivilrecht gibt es eine klare Bewusstseinsänderung: Wenn Eltern wegen eines behinderten Kindes ein Restaurant nicht besuchen dürfen, weil sie angeblich die Gäste stören, dann haben sie das Recht auf ihrer Seite. Ebenso die türkischstämmige Familie, die von einer Wohnungsbaugesellschaft abgewiesen wird, während alle Familien mit deutschem Nachnamen Angebote erhalten.

Gleichzeitig ist auch klar: Wir haben das Thema Diskriminierung vor zehn Jahren nicht abschließend behandelt. Es gibt weiter vielfältige Benachteiligungen.

Das *Bewusstsein* ist stärker, aber das reicht nicht immer aus.

Wir werden deshalb an das AGG nochmal ran müssen.

Ich will hier nichts vorwegnehmen, liebe Frau Klapp. Aber ich möchte einen Impuls für die sich heute noch anschließenden Diskussionen geben:

Für uns war die zentrale Erkenntnis der Evaluation: Wir müssen es Betroffenen deutlich leichter machen, gegen Diskriminierungen vorzugehen.

Denn Vielfalt, Integration und Inklusion funktionieren nur, wenn wir Antidiskriminierung mitdenken.

Aus Sicht der ADS sind dabei einige Punkte besonders wichtig:

Das haben wir bei der Vorstellung der Evaluation im vergangenen Sommer gesagt. Das bestätigt auch noch einmal der Bericht an den Bundestag, den wir in der vergangenen Woche vorgestellt haben und der zum Thema Diskriminierung ganz umfassend Studien, Beschwerdedaten und die Rechtsprechung der vergangenen Jahre analysiert.

Wir brauchen endlich – analog zu den Möglichkeiten, die es zum Beispiel bereits im Verbraucherschutzrecht gibt – eine Möglichkeit zur Verbandsklage durch Antidiskriminierungsverbände.

FRISTEN

Die Verbandsklage zählt zu den wichtigsten Instrumenten des kollektiven Rechtsschutzes.

Denn so können nicht nur die Rechte Einzelner, sondern die *aller* Betroffenen durchgesetzt und gestärkt werden.

Es ist außerdem dringend nötig, die Fristen, innerhalb derer Betroffene Ansprüche geltend machen müssen, von zwei auf sechs Monate zu verlängern.

Man muss dazu nur einen Blick auf unsere Beratungspraxis werfen:

Immer wieder erreichen uns Anfragen von Menschen, die mit sich gerungen haben, bis sie sich zu rechtlichen Schritten entschlossen haben.

Die gar nicht wussten, dass sie ein Recht haben, gegen eine Diskriminierung vorzugehen. Und dann ist es schnell zu spät. Zwei Monate sind wirklich verdammt kurz!

Das sind übrigens Forderungen, die wir gerade in unserem Bericht an den Bundestag wieder aufgegriffen haben

– übrigens als gemeinsame Empfehlungen mit der Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen und der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration.

SCHLUSS

Ich komme zum Schluss, sehr geehrte Anwesende: Ich denke ich habe deutlich gemacht: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist, trotz aller Unzulänglichkeiten, eine der großen menschenrechtlichen Errungenschaften der letzten Jahrzehnte in Deutschland.

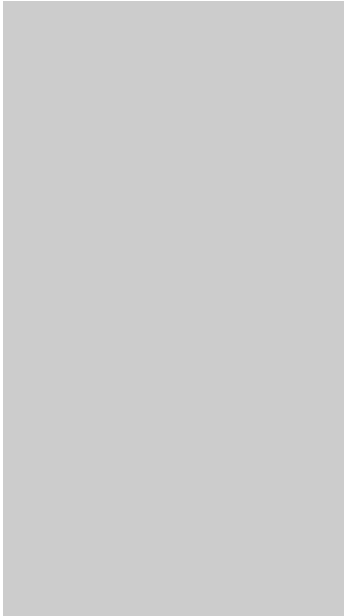
Es hat ein deutlich stärkeres Bewusstsein dafür geschaffen, was Diskriminierungen sind und dass es einer Gesellschaft schadet, wenn sie Vielfalt nicht achtet.

Diese Erkenntnis gilt es unbedingt zu erhalten.

Gerade auch in Zeiten, in der Parteien Vielfalt in Frage und ganze gesellschaftliche Gruppen unter Generalverdacht stellen.

Die Gleichbehandlung aller Menschen ist ein zentraler Grundpfeiler unserer Demokratie. Sie gilt aus guten Gründen für *alle* – und sie gilt immer.

Umso mehr gilt es, den Schutz vor Diskriminierung effektiver zu machen.



**Ich danke Ihnen, dass Sie dem Thema
heute nochmals eine solche
Prominenz verleihen und wünsche
noch einen erfolg- und
aufschlussreichen Freitag!**

Vielen Dank.