

**Beitrag**  
**öffentlichen Anhörung**  
**Antidiskriminierungsstelle des Bundes stärken –**  
**Diskriminierungsschutz erweitern**

**BT Drucksache 20/2696**

von

**Vera Egenberger, ehrenamtliche Geschäftsführerin des Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (BUG)**

Das BUG bedankt sich für die Möglichkeit zur öffentlichen Anhörung beizutragen.

Das BUG ist seit 2009 als gemeinnütziger Verein tätig und unterstützt Personen in Fällen von Diskriminierung, die die Betroffenen gerichtlich bearbeiten wollen und eine gerichtliche Analyse zur Klärung von strategischen Klagekomponente beitragen kann. Solche Fallkonstellationen stellen häufig systemische oder institutionelle Diskriminierungsvorkommnisse dar. Die gerichtliche Bearbeitung vermag es dann ggf. die den Diskriminierungen zugrundeliegenden Mechanismen zu erkennen und zu bearbeiten. Das BUG tut dies zumeist auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. In Fällen von Racial Profiling wurde das Verwaltungsrecht und das Grundgesetz Art. 3 Abs. 3 genutzt.

Mein Beitrag kommt daher aus der Perspektive der Nutzenden des AGG und wird sich auf den eingeschränkten Anwendungsbereich des AGG, auf proaktive Maßnahmen und die Stärkung von bereits im AGG vorhandenen Vorkehrungen beziehen.

§ 1 des AGG macht deutlich, dass das Gesetz sowohl präventiv als auch reaktiv wirken soll (... zu verhindern oder zu beseitigen). Wir mussten in der fast 15-jährigen Nutzung des AGG feststellen, dass das Gesetz kaum proaktiv wirkt. Das ist sehr schade, da jede vermiedene Diskriminierung eine vermiedene Verletzung und Zurücksetzung bedeutet. Kommt es zu Fällen von Diskriminierung sind die Vorkehrungen im AGG weitestgehend dazu vorgesehen, den gerichtlichen Weg zu definieren und von einem Gericht feststellen zu lassen, ob eine Diskriminierung vorlag und ggf. eine Entschädigung zu erhalten ist. Durch die in der Juris Datenbank – als einzige Quelle – vorhandenen Daten wissen wir, dass der Klageweg nur selten eingeschlagen wird. Er ist lang, unwägbare, ggf. kostspielig und er bringt neben einer Entschädigung keine Wohnung, keine Beschäftigung und keinen Zugang zu Waren oder Dienstleistungen. Die Hürden das Gesetz zu nutzen sind zu hoch und machen somit das AGG nur bedingt wirksam.

Die angekündigte AGG-Reform könnte und sollte hieran dringend etwas ändern. Seit bekannt ist, dass eingewanderte Fachkräfte aus Drittstaaten in erheblichem Maße von Ausgrenzung und Diskriminierung betroffen sind und deswegen Deutschland auch wieder verlassen, ist deutlich, dass Rassismus als eine Diskriminierungsdimension nicht nur den Betroffenen, sondern auch der deutschen Wirtschaft schadet.

Wo lässt sich bei einer AGG Reform ansetzen? Ich möchte hierfür drei Vorschläge machen:

1. Das AGG regelt als Zivilrecht weitestgehend den Bereich der Beschäftigung und den Zugang zu Waren und Dienstleistungen. Staatliches Handeln – auch hier kommt Diskriminierung vor – wird nur über das Verwaltungsrecht und das Grundgesetz geregelt. Ich kann Ihnen aus mehrjähriger Erfahrung der Unterstützung von Fällen von „Racial Profiling“ sagen, dass es ein mehr als schwieriges Unterfangen ist eine hinter staatlichem Handeln liegende Diskriminierung im Verwaltungsverfahren zu bearbeiten. Die Verfahrenswege im öffentlichen Recht sind hierfür nur äußerst eingeschränkt geeignet, solange kein Bundesantidiskriminierungsgesetz zur Verfügung steht, das dies niedrigschwellig ermöglicht.
2. Gerade bei staatlichem Handeln macht uns Großbritannien vor wie präventive Maßnahmen auf der Grundlage einer gesetzlichen Verankerung im Antidiskriminierungsgesetz gewährleistet werden können. Die sogenannten „public sector duties“ (oder öffentliche Gleichbehandlungsverpflichtungen) sehen vor Institutionen der öffentlichen Hand Maßnahmen aufzuerlegen wie in ihrem Wirkungsbereich sowohl bezüglich ihrer Mitarbeiterschaft als auch den Kund\*innen gegenüber Vielfaltsziele definiert, zielführende Maßnahmen identifiziert und umgesetzt werden und nach einem festgesetzten Zeitraum berichtet wird, ob die Ziele erreicht werden konnten oder nicht. „Public sector duties“ eröffnen den Institutionen auf ihre spezifischen Rahmenbedingungen angepasste Maßnahmen zu ergreifen. Sollte dies übertragen werden, könnte Fachexpertise der ADS zur Unterstützung von staatlichen Institutionen genutzt werden.
3. § 13 ist eine Vorkehrung im AGG, die es erlaubt Diskriminierungsvorkommnisse in der Beschäftigung niedrigschwellig zu bearbeiten. Alle Arbeitgebenden sind verpflichtet eine innerbetriebliche Beschwerdestelle einzurichten. Es erkennen zunehmend auch Arbeitgebende der Privatwirtschaft, dass die Einrichtung einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle sehr sinnvoll ist und den Betriebsfrieden stärken kann. Im Idealfall werden zeitraubende und kostspielige Klagen vermieden. Das AGG bleibt aber bislang sehr unspezifisch, wie dies vorgenommen werden soll. Bei einer AGG Reform wäre es dringend geboten die Aufgaben der innerbetrieblichen Beschwerdestelle zu schärfen, zu spezifizieren und zu verdeutlichen. Es sollte nicht den Arbeitgebenden zufallen das AGG hier auslegen zu müssen. Sinnvoll wäre es darüber hinaus der ADS ein Mandat einzuräumen, das eine wissenschaftliche Begleitung ermöglichen würde.

Das BUG ist aktiver Teil des *Bündnisses AGG Reform jetzt!* Und hat eine detailreiche Ergänzungsliste und eine Stellungnahme zur Ergänzung des AGG zusammengestellt. In diesen Dokumenten finden sich weitere Hinweise zu den von mir gemachten Vorschlägen und weitere Vorschläge zur Stärkung des AGG.