

Themenblock II - Integrationsangebote in Schleswig-Holstein

6. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)



„Alle Menschen sind ... gleich an Würde und Rechten geboren“ (Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, 1948).

„Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt ... werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“ (Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland, Art. 3 Abs.3, 1949).

Beide Grundsätze, denen Menschenrechtsqualität und Verfassungsrang zukommt, besagen deutlich: kein Mensch darf wegen bestimmter Merkmale, z. B. wegen seiner Herkunft, seiner Religion, seiner politischen Einstellung, seines Geschlechts oder seiner Behinderung benachteiligt (diskriminiert) werden, von diesem Verbot sind insbesondere auch Diskriminierungen aus rassistischen Gründen erfasst.

Gleichwohl finden Diskriminierungen im täglichen Leben in unserem Land statt. Besonders häufig betroffen hiervon sind Menschen, die als Flüchtlinge und Migranten hierher gekommen sind. Das Problem: gegen Diskriminierung konnte vielfach nichts Wirkungsvolles unternommen werden.

Vermutlich diese Erkenntnis hat den Rat der EU veranlasst, insgesamt vier Richtlinien zum Schutz vor Diskriminierung zu erlassen, die die EU-Mitgliedsländer in nationales Recht umzusetzen haben.

Deutschland hat sich damit bekanntlich sehr schwer getan. Herausgekommen ist schließlich das im Jahr 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Dieses Gesetz schafft Möglichkeiten, wirkungsvoller gegen Diskriminierungen vorzugehen. Es legt als gesetzliches Ziel fest, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“.

Es normiert ein Benachteiligungsverbot für das Arbeits- und das allgemeine Zivilrecht und sieht bei Verstößen Sanktionen vor, und zwar in Form von Schadens- und Entschädigungsansprüchen, Beseitigungs- und Unterlassungsansprüchen sowie Leistungsverweigerungsrechten. Es verpflichtet Arbeitgeber, im Betrieb Maßnahmen zur Information über Diskriminierungsverbote, zur Vorbeugung und zur Unterbindung von Diskriminierungen zu ergreifen, u. a. auch ein Beschwerdeverfahren zu ermöglichen. Das AGG schreibt darüber hinaus vor, eine öffentliche Antidiskriminierungsstelle des Bundes einzurichten, die inzwischen eingerichtet ist. Und schließlich sieht das AGG Antidiskriminierungsverbände vor, die es mit besonderen Befugnissen ausstattet: die Verbände sind nicht nur zur Beratung befugt, sondern auch berechtigt, die Interessen der von Diskriminierung Betroffenen in außergerichtlichen und gerichtlichen Verfahren zu vertreten (Rechtsbeistand in Verfahren ohne Anwaltszwang).

In Schleswig-Holstein ist ein solcher Antidiskriminierungsverband als eingetragener Verein gegründet worden. Seiner Satzung zufolge will der Verband die Antidiskriminierungsarbeit in Schleswig-Holstein antreiben und fördern. Von Diskriminierungen betroffenen Menschen will er helfen, sie beraten und ihre Interessen als Rechtsbeistand vertreten. Der Verband will die Umsetzung des AGG kritisch begleiten, auf Unterlassungen und Mängel hinweisen sowie Erkenntnisse darüber zusammentragen, ob und ggfs. mit welchem Ziel das AGG geändert werden muss.

Schon aus jetziger Sicht ergibt sich ein vielfältiger Änderungsbedarf:

- für Antidiskriminierungsverbände muss eine so genannte Verbandsklage eingeführt werden,
- das AGG muss bei Nichtumsetzung der notwendigen Maßnahmen durch Arbeitgeber (§§ 12, 13 AGG) Sanktionen vorsehen,

- die Vorschrift über die Beweislastumkehr (§ 22 AGG) muss verbessert, Vermietungen müssen generell als so genannte Massengeschäfte eingestuft werden (§19 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 5 Satz 3 AGG),
- Verwaltungsvorschriften müssen stets auf ihre Vereinbarkeit mit dem AGG überprüft werden,
- die Antidiskriminierungsstelle des Bundes muss verpflichtet werden (§ 27 AGG), das AGG nach Ablauf eines bestimmten Zeitraumes zu evaluieren und über das Ergebnis öffentlich zu berichten,
- die Anwendung des AGG muss auf das allgemeine Verwaltungshandeln der Verwaltungsbehörden, der öffentlichen Bildungseinrichtungen und der Polizei erweitert werden.
- Die Arbeit des Antidiskriminierungsverbandes ist ehrenamtliche Arbeit. Die Einrichtung und Unterhaltung eines Büros sollte aus öffentlichen Mitteln unterstützt werden.

Eine Abschließende Bemerkung:

Die Integration der Menschen mit dem sog. Migrationshintergrund mit dem Ziel der gleichberechtigten Teilhabe an dem gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Leben in Deutschland ist nicht erreichbar ohne wirksames Vorgehen gegen Diskriminierung. Die Antidiskriminierungsarbeit ist daher eine wichtige Aufgabe der Integrationspolitik