

Es gilt das gesprochene Wort !

**Annelie Buntenbach
Geschäftsführender Bundesvorstand
des Deutschen Gewerkschaftsbundes**

**Pressefrühstück
anlässlich der Erstellung des Berichtes
der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)
an den Deutschen Bundestag**

Berlin, 16. Juli 2009

Der DGB hat seit 2001 die Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien der EU unterstützt und begleitet. Das daraus resultierende Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hatte sich der DGB mit mehr Gewicht gewünscht.

Eine Antidiskriminierungsstelle, die selbständig Diskriminierungsvorfälle untersuchen kann, das Recht hat Unterlagen einzusehen und Sanktionen aussprechen darf oder NGOs, die eine Verbandsklage anstrengen können sind nur zwei Beispiele die ich hier nennen möchte.

Herausgekommen ist ein politischer Kompromiss.

Grundsätzlich hat der DGB die Verabschiedung des AGG begrüßt. Wir sehen jedoch erheblichen Nachbesserungsbedarf, um Diskriminierung angemessen vorzubeugen und rechtlich zu sanktionieren.

Bislang haben die Gewerkschaften durch ihren Rechtsschutz im Arbeitsrecht in vielen Diskriminierungsfällen aktiv werden können. Ein Beispiel will ich hier nennen: Dabei geht es um eine Verbandsklage. Das AGG räumt dieses Recht nicht allgemein ein, aber Betriebsräten schon.

Mit dieser Klage wurde die Frage der gleichen Bezahlung für gleiche Arbeit, unabhängig vom Geschlecht, vor Gericht geklärt. Der Betriebsrat der Firma Südelbe Logistik hatte geklagt, weil im Lagerbereich beschäftigte Frauen rund 300 Euro monatlich weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen.

Mit der Klage wurde erreicht, dass die weiblichen Lagerbeschäftigten nun anders eingruppiert werden und den gleichen Lohn erhalten. Dies stellt einen Erfolg für die Beschäftigten und den Betriebsrat gleichermaßen dar.

Um dies nicht einen Einzelfall bleiben zu lassen, bieten wir Gewerkschaftsmitgliedern und Betriebsräten Schulungen zum AGG an. Auch unsere Beratung und die Zusammenarbeit mit Multiplikatoren zielen darauf ab, die Spielräume der Umsetzung des AGG zu nutzen.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) ist ein Teil des Gleichbehandlungsgesetzes. Die Leitung der ADS legt nun in absehbarer Zeit zum ersten Mal ihren Bericht an den Deutschen Bundestag vor, wie dies übrigens im AGG festgelegt ist.

Leider ist dem Beirat der Bericht erst jetzt zugegangen. Geplant war dies für Anfang des Jahres, um ihn noch in dieser Legislatur im Bundestag / den Ausschüssen / einer öffentlichen Anhörung ordentlich beraten zu können und daraus praktische Konsequenzen für die Weiterentwicklung der Instrumente zum Schutz vor Diskriminierung zu ziehen.

Nun fand am Dienstag dieser Woche eine erste Beiratsitzung zum Thema statt – zu einem Zeitpunkt, wo die Legislatur praktisch vorbei ist und keine reguläre Bundestagssitzung mehr stattfinden wird.

Der Bericht darf nicht in die Lücke zwischen zwei Legislaturen fallen. Wir unterstreichen daher die Forderung, dass in jedem Fall in der nächsten Legislatur der Bericht der ADS auf die Tagesordnung des Bundestages gesetzt werden muss.

Bedauerlich ist, dass die ADS die Expertise des Beirates bislang nicht angemessen genutzt hat. Wir hatten jedoch am Dienstag eine konstruktive Debatte des Beirates und hoffen, dass die Vereinbarungen und Empfehlungen noch – zu diesem späten Zeitpunkt – ihre Wirkung entfalten können.

Die ADS ist in den letzten Monaten immer wieder in die öffentliche Kritik geraten.

Im Beratungsbereich, in der Ansprache der Betroffenen, in der Öffentlichkeitsarbeit und der Mittelverwendung sind aus meiner Sicht erhebliche Mängel in der bisherigen Arbeit der ADS zu verzeichnen.

Ich will betonen: Wir halten diese Stelle für unbedingt wichtig. Deshalb wollen wir auch zur Verbesserung ihrer Arbeit beitragen.

Dem DGB liegt an einer Stärkung der politischen und rechtlichen Maßnahmen gegen Diskriminierung.

Es ist jetzt der richtige Zeitpunkt, die Weichen zu stellen für die Klärung und Stärkung des Mandates der ADS, als auch die Verantwortlichkeiten der Stelle, des Beirates und der Bundesbeauftragten voneinander abzugrenzen.

Dies wird der Bundestag – als Adressat des Berichtes – diskutieren müssen.

Der DGB fordert für die kommende Legislaturperiode den Bundestag auf, einen inhaltlichen und strukturellen Neuanfang für die ADS anzugehen.

Ich möchte im Folgenden vier Kernpunkte der Kritik des DGB an der Arbeit der ADS herausstellen:

1. Die ADS hat ihren Schwerpunkt auf einen ‚Pakt mit der Wirtschaft‘ gelegt – namentlich hat sich Frau Köppen mit zwei großen Veranstaltungen und viel Pressewirbel bemüht, die Wirtschaft anzusprechen.

Die Sicht auf die Wirtschaft erscheint aus unserer Perspektive sehr eingeschränkt – Beschäftigte, Betriebsräte, Gewerkschaften kommen hierin nicht vor. Dieser so genannte „Pakt mit der Wirtschaft“ hat meines Wissens zu keinem konkreten Ergebnis oder zu Vereinbarungen geführt.

Dagegen ist die Ansprache der Betroffenen oder potenziell Betroffenen leider in den Hintergrund getreten. Aber gerade da liegt das Herzstück der Arbeit.

Dass hier noch viel zu tun ist, zeigt schon ein Blick auf die Website der ADS. Außerdem gibt es viel zu wenig konkrete Angebote für Menschen, die diskriminiert wurden, oder Gespräche und Veranstaltungen zum Diskriminierungsverbot.

Hier setzt unsere zentrale Kritik an. Das AGG gibt als Kernmandat der ADS an, Menschen, die sich diskriminiert fühlen, zu ihrem Recht zu verhelfen. Die ADS soll jedoch Anfragen weitgehend an andere Beauftragte des Bundes weiterleiten.

Antidiskriminierungsstellen in anderen EU Ländern haben ein unvergleichlich stabileres Mandat (z. B. Rumänien und Belgien).

Für Deutschland bedeutet dies im Moment, dass eine qualitativ hochwertige Beratung nur eingeschränkt garantiert werden kann, da die ADS Anfragen weitgehend weiterreicht. Das ist unbefriedigend. Hier ist der Auftrag, den der Gesetzgeber der ADS gegeben hat, nicht stimmig.

Um diese Problemlage zu korrigieren, fordert der DGB, das Mandat der Stelle zu stärken, in dem Beratung von Betroffenen direkt in der ADS durchgeführt werden kann und nicht weitergeleitet werden muss.

2. Die Arbeiten der ADS haben mittelbare oder strukturelle Diskriminierung in Deutschland bislang nicht angemessen bearbeitet.

Aus der Sicht des DGB ist jedoch mittelbare und strukturelle Diskriminierung grundlegender Faktor beispielsweise für schlechtes Abschneiden von Kindern und Jugendlichen aus Zuwanderfamilien in der Schule. Die ADS sollte deshalb Motor sein, das Thema ‚strukturelle Diskriminierung‘ zu analysieren und zu debattieren.

3. Wie schon in den vergangenen Jahren dargestellt, erscheint dem DGB das rechtliche Instrumentarium gegen Diskriminierung – sprich: das AGG – noch nicht umfassend genug, um Diskriminierung nachhaltig zu ahnden.

Anhängige Vertragsverletzungsverfahren der Gleichbehandlungsrichtlinien und neue EU-Richtlinien zielen darauf ab, Gesetzeslücken zu schließen.

Dem DGB ist es daher wichtig, Empfehlungen an den Bundestag auszusprechen, wo rechtlich nachgebessert werden muss.

Das Rechtsverhältnis von ‚Bürger zu Bürger‘ scheint soweit im AGG formuliert. Außen vor bleibt jedoch weitgehend das Verhältnis ‚Staat und Bürger‘, das im Diskriminierungsfalle nicht durch das AGG geregelt ist.

Dies bedeutet konkret, dass Diskriminierung in der Bildung – da zumeist an staatlichen Schulen vermittelt – bislang nicht geahndet werden kann, weil das Gesetz zwar Diskriminierung im Bildungsbereich verbietet, aber keine Sanktionen vorsieht.

4. Obwohl der ADS-Bericht die Entgeltdiskriminierung als Problem erkennt, hat die ADS in ihrem Berichtsentswurf bislang keine Empfehlung an den Bundestag formuliert, diesen Misstand nachhaltig zu bearbeiten.

Der DGB hat in seiner Stellungnahme ausdrücklich unterstrichen, dass eine Intensivierung dieser Arbeit, gemeinsam mit allen Akteuren, notwendig ist.