



“Nicht jammern,
sondern klagen!”

Lesben und Schwule und das
Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz:
Informationen und Erfahrungen

www.vielfalt-statt-gewalt.de

Inhalt

03	Vorwort der Herausgeberin
04	Das Recht der Anderen
05	Auf der Stelle schweigen - Sexuelle Identität, Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz
06	"Nicht jammern, sondern klagen!" - Podiumsdiskussion über das AGG
08	Das Kreuz der Kirchen - Sonderregelungen mit staatlichem Segen
10	Rat und Recht - Wenn Lesben und Schwule diskriminiert werden - Interview mit Almut Dietrich
12	"Als Empörungsbeauftragte belächelt" - Interview mit Banu Bambal
14	Gesetz und Gewissen - Antidiskriminierung im Recht - Interview mit Manfred Bruns
18	Austausch fördern - Staatliche Antidiskriminierungsstelle im europäischen Vergleich schmal besetzt
20	"Kein Rechtsschutz zwischen Privatpersonen" - Das Gleichbehandlungsbüro Aachen - Interview mit Isabel Teller
22	AGG Schaukästen
24	Adressen
26	Literatur
27	Impressum

Vorwort der Herausgeberin

Im April 2007 führte die Landeskoordination der Anti-Gewalt-Arbeit für Lesben und Schwule zusammen mit der Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) Lesben und dem Schwulen Netzwerk in NRW zwei vom Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration geförderte Veranstaltungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) durch. Eine Infoveranstaltung richtete sich direkt an die lesbische und schwule Zielgruppe. Ein Seminar diente der Information und Fortbildung von Beraterinnen und Beratern für Lesben und Schwule in NRW.

Hintergrund dieser Initiative war die Beobachtung der Landesfachstelle, dass Lesben und Schwule bisher nur unzureichend über das neue Gesetz und die darin enthaltenen Rechte informiert sind. Die VeranstalterInnen wählten den provokanten Titel "Nicht jammern, sondern klagen!", weil Erfahrungen aus der Beratung zeigen, dass Lesben und Schwule bisher bei Diskriminierung eher selten dazu neigen, den juristischen Weg zu gehen.

Im Gegenteil, auch in Fällen massiver Diskriminierung erweist sich die Hürde, den Rechtsweg einzuschlagen, bisher häufig als zu hoch. Betroffene resignieren über Diskriminierungserfahrungen und Arbeitsplatzverlust, weil sie nur unzureichende Informationen besitzen. Wenn sie Hilfe in der Beratung suchen, dann häufig erst nachdem die Klagefrist abgelaufen ist. Oder sie entscheiden sich aus Angst vor den finanziellen Folgen gegen eine Klage.

Eine Erfahrung aus der Beratung ist außerdem, dass der Rechtsweg oft nur eine Option ist. Häufiger ist der Wunsch der Betroffenen, angehört und in ihren Erfahrungen ernst genommen zu werden.

Die Bilanz der Bundesregierung nach einem Jahr AGG kommt zum gleichen Schluss: die im Vorfeld als Schreckensbild heraufbeschworene Klagewelle ist ausgeblieben.

Ein Ergebnis der beiden Veranstaltungen zum AGG war, dass bei Lesben, Schwulen und deren BeraterInnen noch große Unsicherheit gegenüber dem neuen Gesetz besteht.

In den Diskussionen beider Veranstaltungen wurden eine Vielzahl kritischer Fragen zur Anwendbarkeit und Wirksamkeit des AGG gestellt. Die vorliegende Broschüre greift die Diskussionen der Veranstaltungen auf, lässt RechtsexpertInnen und BeraterInnen zu Wort kommen, stellt die Arbeit von Antidiskriminierungseinrichtungen sowie aktuelle Rechtssprechung vor. An erster Stelle will die vorliegende Broschüre Lesben und Schwule anregen, sich mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und den dort formulierten Zielen auseinanderzusetzen. Und natürlich will die Broschüre, da wo Unrecht geschehen ist, Mut machen, den Rat von Dritten in Anspruch zu nehmen und gegebenenfalls den Rechtsweg einzuschlagen.

Das Recht der Anderen

Am 18. August 2006 trat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft. Lang ersehnt und heiß umkämpft. Denn bis dahin gab es keinen Paragraphen, der Lesben und Schwule explizit auf rechtlicher Ebene vor Diskriminierung schützt. Lesbisch-schwule Vereine, Selbsthilfegruppen und Verbände waren oft die letzte Hilfe und einzige Instanz. Freiwillige stehen auch heute noch Betroffenen zur Seite. Für viele Projekte ist die Beratung ein Standbein. Der politische Einfluss aber ein anderes. Mit Forderungen und Verbesserungsvorschlägen mitteln engagierte Zentren und Einzelpersonen zwischen Basis und Überbau. Nur so verwandelt sich Jammern in Klagen und Klagen fordern Recht.

4

Kein Gesetz, keine Klage. Keine Klage, keine Tat. Keine Tat, kein Opfer. Kein Opfer. Keine Diskriminierung. Schön wär's, aber so ist es nicht. Diskriminierung existiert. In sämtlichen Bereichen des öffentlichen Lebens werden Menschen ausgegrenzt, beschimpft, geschlagen, ignoriert. Grund: Sie sind nicht weiß, christlich, heterosexuell, männlich, jung. Nun endlich ist die Antidiskriminierungsbewegung um 33 Paragraphen reicher. Auch wenn der Titel des Gesetzes nach wie vor das Wort "Diskriminierung" meidet, ist das Regelwerk ein erster Schritt in die richtige Richtung. Allein das Wissen, sich auf ein Gesetz berufen zu können, fördert das Selbstbewusstsein potentieller Opfer. Für die Gesellschaft aber besteht die Chance, vor der Kulisse des Rechts eine neue Kultur zu entwickeln, die sich aus der Vielfalt ihrer Träger und Trägerinnen speist.

Parkett der Politik

Homosexuelle zeichnen als engagierte Bürger und Bürgerinnen politische Weltbilder. Zur Minderheit erklärt, feilen Lesben und Schwule an Normen, die der Mehrheit den Anlass entziehen, sich auf Kosten der "Anderen" aufzuwerten und besser zu machen. Es geht um eine neue Form der Gemeinschaft. Darum, den politischen Diskurs zu beleben und ein Recht zu schaffen, das Lesben und Schwule vor Diskriminierungen schützt. Homosexuelle wollen nicht mehr länger nur Schäden reparieren und an den Folgen gesellschaftlicher Ausgrenzung herumdoktern. Sie wollen das Übel an der Wurzel fassen. Ihre persönlichen Schicksale nehmen sie zum Anlass, allgemein gültige Forderungen zu formulieren und als Vertreter und Vertreterinnen einer ganzen Gruppe auf dem Parkett der Politik mitzutanzten. "Nicht jammern, sondern klagen" heißt ihr Spiel auf der Klaviatur des Rechts.



Auf der Stelle schweigen

Sexuelle Identität, Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz

Wie offen sind Lesben und Schwule am Arbeitsplatz? Was sagen Kollegen und Kolleginnen? Wann kommt die Kündigung? Fragen, die Dominic Frohn im Spätsommer 2006 ins Netz stellte und deren Antworten der Psychologe auswertete. Als Ergebnis seiner Forschungsarbeit am Psychologischen Institut der Universität zu Köln entstand eine Studie, die die Arbeitssituation von Schwulen und Lesben in den Blick nimmt.

Am Arbeitsplatz wird gearbeitet. Was sonst? Es werden Pausen gemacht. Ein bisschen geredet. Auch mal gelästert. Klar. Manchmal gemobbt. Weniger klar. Ansonsten wird das getan, wofür die Arbeitskraft bezahlt wird. Meistens. Der Arbeitsplatz trennt Privates vom Öffentlichen. Da interessiert es doch nicht, ob jemand schwul oder lesbisch ist. Ein Hermaphrodit. Was der Eine im Bett macht, mit wem die Andere Sex hat, was ihre Vorlieben sind. Wenn es so wäre, würden sich Menschen im Betrieb nicht nahe kommen. Aber viele kommen sich nah, ausgerechnet auf der Arbeitsstelle. So nah, dass sie sich verlieben. Unter Umständen heiraten, Familien gründen. Der Chef lädt auch mal seine Mitarbeiter ein. Zum geselligen Beisammen sein. Dann die beiläufige Erwähnung: Gattinnen dürfen mitgebracht werden. Doch was macht die Kollegin mit ihrer Frau? Niemand weiß um sie und doch existiert sie. Nur nicht am Arbeitsplatz. Sie kann ihre Gattin nicht einfach mitbringen, aber sie zuhause lassen, bedeutet eine Lüge.

Asexueller Arbeitsplatz

Ist der Arbeitsplatz tatsächlich ein neutraler Ort? Nein, sagt Dominic Frohn. Für den Diplompsychologen ist es ein Konstrukt, das die Abwesenheit von Sexualität vorgibt. In Wirklichkeit aber ist dieser Ort alles andere als asexuell. Er wird von Menschen dominiert, die heterosexuell leben. Eine Lebensweise, die ebenfalls nicht über Sexualität definiert wird. Sie normiert menschliches Sein und nimmt die Beziehung von Mann und Frau als gegeben hin. Homosexualität dagegen wird auf das Sexuelle reduziert, sagt Dominic Frohn: "Kommen gleichgeschlechtliche Lebensweisen ins Spiel, bedeutet das somit einen Bruch mit der Asexualitätsfiktion am Arbeitsplatz. Heterosexualität hingegen wird als 'sozial', nicht als sexuell wahrgenommen und stellt damit keine Verletzung dieses Prinzips dar." Für viele hat der offene Umgang mit der sexuellen Identität Konsequenzen. Tuscheln und hinter dem Rücken reden bis hin zu körperlicher Gewalt und Kündigung können die Folgen sein.

Kognitive Selbstheilung

Out im Office?! heißt die Studie, für die Dominic Frohn 2230 Schwule und Lesben über verschiedene Aspekte von Diskriminierung am Arbeitsplatz befragte. Die Bilanz ist ernüchternd. Drei Viertel der Befragten erleben in irgendeiner Form Ungleichbehandlung. 52 Prozent halten ihre Sexualität geheim. 185 Frauen und Männer erhielten den Arbeitsplatz nicht: der sexuellen Identität wegen. Manche Betroffenen entwickeln psychosomatische Beschwerden, andere deuten die belastenden Situationen um. Mentale Medizin, die Dominic Frohn, als "kognitive Selbstheilung" bezeichnet. "Diskriminierung wird oft aus Gründen des Selbstschutzes ausgeblendet." Wieder andere verschweigen ihre Identität. In der Geheimhaltung sieht der Kölner Psychologe einen wesentlichen Unterschied zur Diskriminierung von anderen Gruppen wie heterosexuellen Schwarzen, Behinderten, Nichtdeutschen, Alten. Denn es geht um "Vertrauensvariablen". Das Geheime birgt ein gefährliches Potential in sich. Es kann verschwiegen werden, was bei ungeplanter Offenbarung einen Vertrauensverlust bedeuten kann oder es kann fremden Menschen anvertraut und durch sie missbraucht werden.

Wirksamer Cocktail

In seiner Studie fordert Dominic Frohn eine Humanisierung der Arbeitswelt. Gewalt, Feindlichkeit und Homophobie gilt es zu überwinden. Nur so entfalte sich nicht nur die homosexuelle Kompetenz. Eine spezielle Qualität, die die meisten der über 2000 befragten Schwulen und Lesben als gegeben erachten. Gesetze wie die Eingetragene Lebenspartnerschaft oder das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schaffen in den Augen des Psychologen die rechtlichen Voraussetzungen für eine tolerantere Arbeitswelt. "Auf der formalen Ebene bewirken diese Gesetze recht viel, aber atmosphärisch ändern sie wenig." Um ein menschenfreundliches Betriebsklima zu erreichen, plädiert Dominic Frohn für einen Cocktail, zusammengesetzt aus einer innerbetrieblichen Gleichstellung, Antidiskriminierungsarbeit, Netzwerken, Opferschutz und Diversity, einer Kultur der Vielfalt.

5

"Nicht jammern, sondern klagen!"

Podiumsdiskussion über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Es war ein heißer Tag im April 2007, als sie im fensterlosen Tagungsraum des Stadtmuseums in Düsseldorf zusammenkamen: Almut Dietrich, Landeskoordinatorin der Anti-Gewalt-Arbeit für Lesben und Schwule in NRW, der Rechtsanwalt Markus Danuser, der ver.di-Anwalt Markus Neuhaus und Banu Bambal, Projektleiterin im AntiDiskriminierungsBüro Köln. Zwei Beraterinnen (siehe Interviews) und zwei Anwälte informierten das Publikum über das Gesetz, seine Chancen und seine Grenzen.

Hand in Hand schlenderten sie ins Restaurant. Ein Mann und sein Mann. Nach einem Spaziergang irgendwo im Odenwald beschloss das Paar, in dem Ausflugslokal einzukehren. Sie nahmen Platz und wurden nicht bedient. Später sprachen sie den Kellner an. Der sagte, dass Schwule hier nicht bedient werden. Das Paar verließ das Lokal und wandte sich an einen Rechtsanwalt in Köln. "Ich habe an den Gastwirt einen netten Brief geschrieben", sagte der Rechtsanwalt Markus Danuser: "Freundlich und unverschämt schrieb er zurück: 'Ich bin Herr in meinem Hause.' Der kannte das AGG nicht." Markus Danuser dagegen kennt es genau: das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und seine Wirkung. Seit dieses Gesetz existiert, hat jeder Gastwirt auch schwule Paare zu bedienen, ob er es will oder nicht.

6

Brief wegen Beleidigung

Dem Publikum im Stadtmuseum legt der Rechtsanwalt einige seiner Fälle dar, teilt sie ein in die Zeit vor dem AGG und die Zeit nach dem AGG. Für Markus Danuser bedeutet das Gesetz ein Instrument, das eine andere Qualität in seine Arbeit bringt. Schwule und Lesben seien vielen Angriffen nicht mehr schutzlos ausgeliefert. Allerdings sieht er in der Klage die "Ultima Ratio", das letzte Mittel. Denn Klagen kosten Zeit und Geld. "Man kann mit dem AGG auch außergerichtlich über ein Anwaltsschreiben Druck ausüben." Als sich ein schwuler Versicherungsangestellter an ihn wandte, der von seinen Kolleginnen mit Begriffen wie "Hinterlader" beleidigt wurde, verfasste Markus Danuser einen Brief an den Arbeitgeber und verwies auf das AGG. Die Folge war eine Abmahnung wegen Belästigung.

Vorsicht bei Kirchen

Dennoch warnt der Jurist davor, das Gesetz als ein Rundum-Sorglos-Gesetz zu betrachten. Es hat seine Grenzen, vor allem, wenn es um Tendenzbetriebe wie die Kirche geht. Welchen Schutz können kirchliche Mitarbeiter erwarten, zum Beispiel dann, wenn sie sich verpartnern wollen? Eine Frage, die sich auch das Publikum stellte. Markus Danuser mahnt zur Vorsicht. Im kirchlichen Bereich sei das AGG eine stumpfe Waffe. Beide christlichen Konfessionen können verlangen, dass der Lebensstil des Einzelnen dem Glauben der Religionsgemeinschaft entspricht. Verstößt eine eingetragene Lebenspartnerschaft gegen diesen Stil, erwarten die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen durchaus Konsequenzen. "Es gibt leider nach wie vor dieses 'Diskriminierungsprivileg der Kirchen'. Dafür haben die Kirchen auch lange gekämpft. Pikanterweise ist die Dame, die auf europäischer Ebene die Kirchen vertreten hat, inzwischen die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes", so Markus Danuser.



(v.l.n.r. Almut Dietrich, Markus Danuser, Markus Neuhaus, Banu Bambal)

Lüge lohnt nicht

Eine andere Frage, die die Gäste der Informationsveranstaltung interessierte, betraf das Bewerbungsgespräch. Ob es sinnvoll sei, die sexuelle Identität zu verschweigen oder gar eine andere vorzutäuschen. In den Augen des Kölner Experten lohnt die Lüge nicht. Ein Personalleiter würde mit gezielten Fragen die Wahrheit ohnehin erfahren. Derselbe Personalleiter kann aber seine eigene Einstellung verschleiern, auch wenn sie gegen das AGG verstößt. Eine Ablehnung wegen des Schwul- oder Lesbischseins darf auch bei Bewerbungsgesprächen geahndet werden. Eine wunderbare Idee, die aber in den wenigsten Fällen fruchtet, so der Rechtsanwalt. Sein Kollege Markus Neuhaus lacht: "Ich habe es einmal erlebt, dass ein Arbeitgeber eine Bewerberin mit der Begründung ablehnte: 'Weil Sie eine Frau sind.' Der ist dann wegen seiner Dummheit verurteilt worden."

Beschwerdestelle für jeden Betrieb

Während Markus Danuser in seiner Kanzlei Individuen zum Recht verhilft, ist Markus Neuhaus auf Kollektivrecht spezialisiert. Als Mitarbeiter der Düsseldorfer Landes-Rechtsabteilung der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, führt Markus Neuhaus Betriebsräte und Personalräte in das neue Gesetz ein. Viele Vorurteile gilt es abzubauen, erläutert er dem Publikum. Vorurteile über klagefreudige Mimosen, die sich ständig diskriminiert fühlten. Über arme Vermieter und Arbeitgeber, denen es jetzt an den Kragen gehe. "Unsere Hauptaufgabe ist, dass das Gesetz in den Köpfen ankommen muss." Einen Trumpf, den der Jurist bei den Schulungen gern ausspielt, ist, dass das Gesetz für Betriebsräte keine schwere Arbeit bedeutet. Ihnen obliegt die Überwachungspflicht. Jeder Arbeitgeber dagegen muss für die Einrichtung einer Beschwerdestelle und einen diskriminierungsfreien Arbeitsplatz sorgen. Dazu gehören auch faire Tarifverträge, Verträge von Zusatzleistungen und Zuschlägen. Allein der Begriff "Verheiratetenzuschlag" ist in den Augen von Markus Neuhaus nicht mehr haltbar, denn damit werden Verpartnerte und Unverheiratete ausgeschlossen. Auch die Altersstufung im Bundesangestelltentarifvertrag verstoße gegen das AGG. "Das Alter ist ein Diskriminierungsmerkmal."

Klage fürs Kollektiv

In den Betrieben fungiert das AGG als ein "förmliches Parlamentsgesetz", auf dessen Basis Betriebsräte als Gremium der Gewerkschaften agieren. Verhält sich ein Arbeitgeber "diskriminierungsfreudig", wie es Markus Neuhaus nennt, kann die Gewerkschaft vor Gericht ziehen. "Wir haben die Möglichkeit, den Arbeitgeber pauschal verurteilen zu lassen, wenn er seinen Verpflichtungen nicht nachkommt." Dieses Verbandsklagerecht gilt allerdings nicht für den Einzelnen. Das heißt, die Gewerkschaft steht nur fürs Kollektiv ein. Der und die Einzelne muss den Weg der Individualklage gehen. "Wir treten nicht als Prozessbevollmächtigte für einen Betroffenen auf, sondern als Verband gegen denjenigen, der die Grundsätze der Diskriminierungsfreiheit mit Füßen tritt". Für den Juristen Markus Neuhaus ist klar, dass das AGG ein wichtiges Instrument ist, das hilft, Diskriminierung wirksam die Stirn zu bieten. Aber ein Allheilmittel ist es nicht. "Es ist ein Gesetz, das mit Leben gefüllt werden muss."

7

Das Kreuz der Kirchen

Sonderregelungen mit staatlichem Segen

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) fordert gleiche Behandlung für alle. So ähnlich formuliert es der Paragraph 1 des AGG. Im Paragraph 9 erhält die humanistische Forderung nach Gleichheit einen Dämpfer. Von einer zulässigen unterschiedlichen Behandlung ist die Rede. Zum Beispiel wegen der Religion bei Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften. Viele Lesben und Schwule stehen bei kirchlichen Trägern in Lohn und Brot. Sie müssen nach wie vor um ihren Arbeitsplatz fürchten, weil die Religionsgemeinschaften über ein Selbstbestimmungsrecht verfügen.

Die Sprache ist für sie ein Schatz, den sie durch ihr Leben trägt. Sie studierte Linguistik und Philologie in Thessaloniki und Sprachheilpädagogik in Köln. Sie übersetzte einen Roman von Christoph Hein ins Griechische, liest Jane Austen auf Englisch und rezipiert Konstantinos Kavafis, den lakonischen Dichter aus Alexandria. Worte öffnen ihr Welten. Anderen zur Sprache zu verhelfen, damit sie nicht wortlos sind, darin liegt die Kunst der griechischen Diplominguistin und Sprachtherapeutin. Ihren Beruf empfindet sie als Berufung. Mit Freude bringt sie in einer integrativen Kindertagesstätte drei- bis sechsjährigen zum Teil mehrsprachigen Klienten richtiges Sprechen, Schlucken und Gebärden bei. Doch in einem Punkt ersetzt sie Sprechen durch Schweigen. In ihrer Liebe zu einer Frau. Denn der Arbeitgeber ist die evangelische Kirche. "Ich weiß nicht, wie die Eltern reagieren würden. Auch die Sorge, dass sich meine Kolleginnen ablehnend verhalten, ist spekulativ. In den Kirchen herrschen eigene Gesetze." Daran ändert auch das AGG nichts.

Kirchen dürfen kündigen

Im Paragraph 9 wird auf das "Selbstbestimmungsrecht" verwiesen, das den kirchlichen Trägern Sonderregelungen zugesteht. Demnach darf Mitarbeitern gekündigt werden, die gegen die Glaubens- und Sittenlehre verstoßen. Nicht die Gerichte, sondern die Kirche entscheidet über derlei Verstöße. Juristisch gesehen genießen die evangelischen Kirchen und die Römisch Katholische Kirche gleiches Sonderrecht. In der Praxis aber sieht Reinhold Weicker, Pressesprecher der ökumenischen Arbeitsgruppe Homosexualität und Kirche (HuK) erhebliche Unterschiede. "Kündigungen wegen der sexuellen Orientierung sind uns im Bereich der evangelischen Landeskirchen nicht bekannt." In einem Gespräch zwischen der HuK und den Ratsvorsitzenden der Evangelischen Kirchen

Deutschlands sei dem Verband von höchster Ebene versichert worden, dass es aus diesem Grund keine Kündigungen geben werde. "Wo unserer Meinung nach Handlungsbedarf besteht, ist zum Beispiel bei der Frage, ob ein Pfarrer mit seinem Lebenspartner oder eine Pfarrerin mit ihrer Lebenspartnerin zusammen im Pfarrhaus wohnen darf. Hier sind die Regelungen in den einzelnen Landeskirchen unterschiedlich." Dass Landeskirchen auf die sexuelle Orientierung ihrer Gemeindemitglieder unterschiedlich reagieren, erlebt das ökumenische Netzwerk Lesben und Kirche (LuK) immer wieder.

Homoehe ist grober Verstoß

In einigen Amtskirchen seien Segnungen von lesbischen und schwulen Paaren kein Problem, in anderen Landeskirchen hingegen halten Frauen und Männer ihre lesbische und schwule Lebensweise streng geheim, aus Angst vor Repressalien und Arbeitsplatzverlust. In der Rheinischen Landeskirche seien Segnungen generell möglich, sagt die LuK-Mitarbeiterin Nicole Warning. "Die Entscheidung liegt bei den Presbyterien. Ich kenne hier auch lesbische Pfarrerinnen, die offen in ihrer Gemeinde leben. Wenn man einen Vergleich anstellen würde, belegte die Rheinische Landeskirche mit ihrer Toleranz gegenüber Lesben und Schwulen einen der ersten Plätze." Den Lesben und Schwulen katholischen Glaubens macht es die Kirche unter dem Primat des Papstes in Rom alles andere als leicht. Immer wieder wurden Fälle publik, bei denen die zuständigen Amtsinhaber nicht zögerten, die Sonderregelungen im Arbeitsrecht geltend zu machen. Während weltliche oder staatliche Unternehmen das seit 2005 bestehende Lebenspartnerschaftsgesetz akzeptieren müssen, begreift die Bischofskonferenz die "Homoehe" als schwerwiegenden Loyalitätsverstoß. Am Ende steht oft die Kündigung.

Schatz der Sprache

Wie der evangelische Träger ihrer Kindertagesstätte reagieren würde, darauf weiß die Sprachtherapeutin keine Antwort. "Auf dem Personalbogen, den wir jährlich ausfüllen müssen, kommt zum Beispiel die eingetragene Lebenspartnerschaft als Familienstand nicht vor." Seit vielen Jahren tut sie so, als ob sie alleinstehend wäre. "Es entspricht weder der Realität noch meinen Gefühlen." Vorurteile hört sie als Migrantin ohnehin genug, über die Griechen und Griechinnen, über Menschen anderer Kulturen. Vielleicht hilft so ein Gesetz wie das AGG, die Vielschichtigkeit menschlicher Lebensentwürfe als schützenswert zu erachten, sagt sie. Denn für sie sind Herkunft und sexuelle Orientierung keine Grenzen. "Ich bin Kosmopolitin. Kosmopolitin ist ein griechisches Wort und es heißt so viel wie Bürgerin der Welt." Sie lacht und breitet ihren Schatz aus. Ein einziges Wort reicht, um sie auf Flügeln davon zu tragen.

Klage gegen Kündigung Kolpingwerk verliert Prozess

In "sexuellen Vorlieben" sah das Arbeitsgericht Frankfurt keinen Kündigungsgrund. Mit seinem Urteil im April 2007 entschied der zuständige Richter zugunsten eines schwulen Pädagogen. Sein Arbeitgeber, das Kolpingwerk der Diözese Limburg, hatte ihm im Oktober 2006 fristlos gekündigt. Anlass war eine Anzeige im Internet. Auf einem Kontaktportal für schwule Männer entdeckten Kollegen den Eintrag des Mitarbeiters und meldeten ihn der Geschäftsführung. Unter Berufung auf den Sonderstatus der Kirchen als Arbeitgeber reagierte der Vorstand mit einer außerordentlichen Kündigung. Das Verhalten des Sozialarbeiters verstoße gegen die katholische Glaubens- und Sittenlehre.

Seit zehn Jahren arbeitete der betroffene Kollege im Haus und leitete das Jugendwohnheim für Auszubildende. Mit der Entlassung sollten die Heimbewohner vor möglichen sexuellen Kontakten geschützt werden, lautete es in der Begründung. Ob diese Sorgen berechtigt seien, dazu wollte sich der Geschäftsführer des Kolpingwerkes Arnold Tomaschek nicht äußern: "Mit Homosexualität aber hat das überhaupt nichts zu tun". In seinem Haus seien fünf Mitarbeiter beschäftigt, die offen schwul und lesbisch leben. Niemand habe ein Problem damit. "Nur müssen sich alle an bestimmte Regeln halten." Für den zuständigen Richter in Frankfurt bedeutete der Fall eine Privatangelegenheit. Ein Kündigungsgrund liege nicht vor, heißt es im Urteil. Das Arbeitsverhältnis bestehe fort. "Wir sind Demokraten genug und haben das Urteil geschluckt.", sagt Arnold Tomaschek. Der katholische Arbeitgeber vermittelte dem Pädagogen im Haus eine neue Stelle, die er nicht antrat. 14 Tage vor dem Termin kündigte der Sozialarbeiter. Das Kolpingwerk wiederum verzichtete auf ein Berufungsverfahren. Arnold Tomaschek: "Ich möchte den Fall nicht wieder aufrollen. Für mich ist er erledigt."

Rat und Recht

Wenn Lesben und Schwule diskriminiert werden - Interview mit Almut Dietrich

Oft ist das RUBICON die letzte Hilfe. Im Beratungszentrum für Schwule und Lesben in Köln machen die Betroffenen ihre Verletzungen offen. Tief im Inneren verborgene Verletzungen, entstanden durch Diskriminierungen im Alltag, am Arbeitsplatz, im eigenen Hausflur. Dann geht es nicht allein um guten Rat, sondern um eine umfassende Begleitung der Betroffenen. Almut Dietrich koordiniert die Anti-Gewalt-Arbeit für Lesben und Schwule in NRW. Für die RUBICON-Mitarbeiterin sichern gute Gesetze, ein ständiger Fachaustausch und Empathie die Qualität der Beratungen.

Seit einem Jahr ist das Allgemeine Gleichstellungsgesetz in Kraft. Wird damit Ihre Arbeit überflüssig?

Almut Dietrich: Das wäre schön. Das hieße ja, dass die Betroffenen das Gesetz kennen und sofort klagen, wenn etwas vorfällt. Das ist aber nicht der Fall. Es ist schon ein Erfolg, dass durch das Gesetz mehr Lesben und Schwule eine Idee bekommen, etwas zu unternehmen. Zum Beispiel wenn am Arbeitsplatz dauernd Witze auf ihre Kosten gemacht werden. In diesem Falle erleben wir schon, dass die Betroffenen ein verstärktes Rechtsbewußtsein haben.

Ist ein Gang zum Rechtsanwalt der Königsweg?

Almut Dietrich: Es wäre der Königsweg, wenn der Fall völlig eindeutig und klar wäre und wenn sich danach für die Betroffenen sofort etwas ändern würde. Faktisch sind solche Fälle äußerst selten. Außerdem bietet sich der Gang zum Rechtsanwalt vor allen Dingen dann an, wenn eine bestimmte Eskalationsstufe erreicht ist, das heißt, wenn die Betroffenen nur noch geringe Chancen sehen, das Problem innerbetrieblich im Gespräch zu regeln.

Das heißt, Sie als Beraterin müssen einschätzen können, ob in dem jeweiligen Fall das AGG anwendbar ist. Wie sind die Beratungsstellen auf die neue rechtliche Situation vorbereitet?

Almut Dietrich: In der Beratung von Diskriminierungs- und Gewaltopfern mussten wir uns stets mit Gesetzen beschäftigen, zum Beispiel bei Stalking, sexueller Belästigung und so weiter. Das AGG ist ein weiteres Instrument, das wir natürlich kennen sollten. In der Beratung gebe ich erste Informationen, empfehle aber bei Fällen, in denen ich von einer Anwendbarkeit ausgehe, ein Erstgespräch beim Rechtsanwalt.

Wie sieht Ihre Antidiskriminierungsarbeit aus?

Almut Dietrich: Ganz klar ist, dass die Betroffenen mit ihren Bedürfnissen im Vordergrund stehen. Zunächst müssen wir abklären, was genau passiert ist. Oft sind die Tathergänge verworren und viele Personen sind

beteiligt. Ich ermutige meine Klienten, das Ganze aufzuschreiben und eine Chronologie zu erstellen. Das zweite ist, die Ziele herauszufinden. Was bezweckt meine Klientin? Will sie sich das Problem einfach nur von der Seele reden oder möchte sie eine Beschwerde einlegen? Will sie um ihren Arbeitsplatz kämpfen? Will sie kündigen? Und der dritte Schritt besteht darin, gemeinsam die passende Strategie zu entwickeln.

Wenn nun der Betroffene ratlos ist und nicht genau weiß, was er will?

Almut Dietrich: Im Vergleich zu anderen Beratungen ist es so, dass die Betroffenen oft sehr genau wissen, was sie wollen. Nur sind die Ziele manchmal nicht mehr realistisch, wenn sie zum Beispiel fordern: Arbeitsplatz zurück. Entlassen des Übeltäters. Einsicht des Chefs in das geschehene Unrecht. Natürlich sind diese Wünsche nachvollziehbar, aber dann müssen wir abklären, auch mit Blick auf das AGG, welche der Punkte sich umsetzen lassen.

Worin liegt die Schwierigkeit, in Bezug auf Diskriminierung zu beraten?

Almut Dietrich: Es ist sehr komplex. Es hat mit Offenheit zu tun. Also wie offen und ungestraft kann ich mein Lesbisch- oder Schwulsein leben. Wenn wir mal beim Arbeitsplatz bleiben: Die meisten wägen ab, ob sie im Betrieb Vorsicht walten lassen oder ob sie sich "outen". Denn die andere Seite kann sich ungerecht und unfair verhalten. Sie kann bewusst ausnutzen, dass die sexuelle Orientierung immer noch ein Reizthema ist. Da spielen Mechanismen wie Gruppenzugehörigkeit eine große Rolle. Vielleicht fühlt sich der Betroffene auch schuldig und sagt sich sogar: Hätte ich mal vor zehn Jahren einfach kein Wort gesagt. Hätte ich mich nur niemandem anvertraut. Die dritte Partei ist der Arbeitgeber. Wie entscheidet dieser? Schlägt er sich auf die Seite der Mobbenden oder die der Diskriminierten oder hat er generell nur im Blick: hier läuft etwas schief. Wir müssen die lesbischen und schwulen Betroffenen darin bestärken, dass sie ein Recht auf einen diskriminierungsfreien Arbeitsplatz haben. Denn die Folge von dieser Gewalt sind Angst, Wut, Rachegefühle,

psychosomatische Störungen, Nervenzusammenbrüche. In Bezug auf den Arbeitgeber suchen wir nach Hebeln, um etwas gegen die Diskriminierungen zu tun. Da nutzen wir Mittel wie das AGG und die öffentliche Meinung.

Wie beraten Sie homosexuelle Migranten und Migrantinnen?

Almut Dietrich: Da ist unsere "Diversitykompetenz" gefragt. Das heißt, dass wir einen Blick haben müssen auf die Vielfaltigkeit, auf die Diversity, die die Menschen aufgrund ihres Lesbisch- oder Schwulseins und ihres Migrationshintergrundes haben. Wir müssen uns stets bewusst sein, dass die meisten nicht einfach lesbisch und schwul sind. Migranten und Migrantinnen bringen auch eine andere Herkunft mit. Andere sind unter Umständen behindert oder gehören zu den Älteren. Florencio Chicote vom Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin nennt es "mehrdimensionale Diskriminierung", das heißt, die Diskriminierung besteht nicht nur auf einer Ebene, weil jemand lesbisch oder schwul ist. Sondern es kommt eine zweite oder dritte Ebene hinzu. Eine türkische Lesbe erlebt unter Umständen eine Form von Doppel- oder Dreifachdiskriminierung.

Mit welchen Themen wenden sich die Betroffenen an Sie?

Almut Dietrich: Der Arbeitsplatz ist ein häufiges Thema. In diesem Bereich haben seit letztem Jahr die Beratungen deutlich zugenommen. Vor allem Männer haben sich im Lauf dieses Jahres an uns gewandt, weil sie von Kollegen sexuell beleidigt wurden. Kollegen reden dann über Sexpraktiken und unterstellen, dass Schwule immer und überall und auch am Arbeitsplatz Sex haben wollen. Bei den betroffenen Lesben war das ähnlich. Da wird viel auf die Pornoebene abgehoben.

Häufen sich diese Beleidigungen oder trauen sich die Schwulen und Lesben mehr, eine Beratungsstelle aufzusuchen?

Almut Dietrich: Letzteres. Ich habe den Eindruck, dass sich auch diejenigen trauen, die früher dachten, es ertragen zu müssen, weil sie ohnehin nichts dagegen tun könnten. Ein zweites Thema ist der Wohnraum. Einmal gibt es Diskriminierungen durch andere Mieter und Mieterinnen. Da greift das AGG leider nur bedingt. Da müssten die Vermieter mehr in die Pflicht genommen werden. Das andere Problem ist, überhaupt eine Wohnung zu bekommen. Zum Beispiel als lesbisches Paar.

Angenommen: Ein deutscher Klient wendet sich an Sie, weil er auf der Arbeit von einem Migranten diskriminiert wurde, reagiert aber nun seinerseits diskriminierend, indem er die Herkunft des Kollegen durch den Dreck zieht, genauso wie jener die Homosexualität Ihres Klienten.



Almut Dietrich: Das ist ein sehr schwieriges Feld, weil es natürlich immer leichter ist, sich gegen denjenigen, den man als fremd empfindet, zu wehren. Dann versuche ich im Beratungsprozess klar zu machen, dass Diskriminierung immer ungerecht ist. Auf der einen Seite versuche ich, klar Stellung zu beziehen. Auf der anderen Seite, meine Klientin zu begleiten. Es sei denn, dass Grenzen überschritten werden.

Gab es seit der Einführung des Gesetzes Punkte, an denen Sie Ihr Konzept neu überdenken mussten?

Almut Dietrich: Das nicht, aber es gibt immer mal noch so einen "Aha - Effekt". Zum Beispiel, dass es in dieser Arbeit so wichtig ist, sich interdisziplinär auszutauschen. Mit Rechtsanwälten, der Gewerkschaft, den Antidiskriminierungsbüros.

Ist das AGG eher ein Sahnehäubchen oder ein starkes Instrument?

Almut Dietrich: Ich bin froh, dass es das AGG gibt. Nachteil ist, dass es viele Ausnahmen beinhaltet. Zum Beispiel im Geschäftsverkehr, wo der Diskriminierungsschutz für Lesben und Schwule nur eingeschränkt gilt oder bei der Klagefrist. Innerhalb von zwei Monaten muss geklagt werden. Eine viel zu kurze Zeit für die Betroffenen, die sich ja erst einmal orientieren müssen. Aber ähnlich wie das Lebenspartnerschaftsgesetz hat das AGG eine normative Wirkung. Und es hat eine viel größere Öffentlichkeit und ist auch bei Arbeitgebern viel populärer als zum Beispiel das Beschäftigtenschutzgesetz gegen sexuelle Belästigung. Da musste man jedes Mal die Arbeitgeber darüber aufklären, dass es dieses Gesetz überhaupt gibt. Beim AGG wissen alle, was das heißt. Insofern ist es auch ein starkes Instrument.

www.vielfalt-statt-gewalt.de

10

11

"Als Empörungsbeauftragte belächelt"

Der Kölner Verein "Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V." - Interview mit Banu Bambal

Im Innenhof eines hohen Mietshauses, hinter einer Tür mit hellblauem Holzrahmen, sitzt Banu Bambal am Tisch und trinkt Tee. Eine kurze Pause, die sich die Sonderpädagogin selten gönnt. In diesem schmalen Zimmer leistet Banu Bambal Antidiskriminierungsarbeit für eine ganze Stadt. Hier berät die Projektleiterin Migranten und Migrantinnen. Hier verfasst sie Artikel und erarbeitet Strategien für ein Köln ohne Rassismus.

Was ist Antidiskriminierungsarbeit?

Banu Bambal: Antidiskriminierungsarbeit ist Menschenrechtsarbeit. Der Schutz vor Diskriminierung ist ein allgemeines Menschenrecht. Antidiskriminierungsarbeit ist aber auch Einzelfallarbeit. Betroffene werden persönlich beraten und begleitet, aber auch dazu bewegt, die erlebte Diskriminierung als solche wahrzunehmen. Dadurch gewinnen wir wiederum Erkenntnisse über Struktur und Wirkungsweise von Diskriminierung. Wir entwickeln Präventionsmaßnahmen und Interventionsstrategien.

Inwieweit ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bei Ihrer Arbeit hilfreich, wo hat es seine Grenzen?

Banu Bambal: Wir begrüßen die gesetzliche Regelung, mit der sich Betroffene gegen die erlebte Diskriminierung zur Wehr setzen und Ansprüche geltend machen können. Aber dass dieses Recht überhaupt zustande kam, ist nicht zuletzt ein Verdienst von Organisationen wie dem Antidiskriminierungsbüro (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.. Allerdings haben wir uns ein weitgreifendes und humanes Gesetz gegen Diskriminierung gewünscht.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz klingt erst einmal sehr umfassend.

Banu Bambal: Ist es aber nicht. Als das Gesetz entwickelt wurde, haben Betroffenenverbände wie unserer eindringlich darauf hingewiesen, dass ihre Klientel am häufigsten Diskriminierungen in öffentlich-rechtlichen Bereichen wie Verwaltung, Schulen und privaten Vertragsverhältnissen erfährt. Genau in diesen Bereichen greift das AGG nicht. Benachteiligte müssen Ansprüche, ganz gleich ob arbeitsrechtlich oder allgemein zivilrechtlich, binnen zwei Monaten geltend machen. Diese Zwei-Monats-Frist für die Geltendmachung von Ansprüchen verstößt nicht nur gegen die EU-Richtlinien, sondern widerspricht auch der Lebensrealität der von Diskriminierung betroffenen Menschen. Oftmals suchen sie die Beratungsstellen auf, nachdem Monate oder Jahre vergangen sind. Vielen Betroffenen fehlen Kenntnisse über das AGG. Es gibt kaum Angebote oder Beratungszentren, die Betroffene unterstützen. Hinzu kommen Scham

und Angst vor Repressalien. Betroffene beschuldigen sich selbst oder erkennen die Situation nicht als Diskriminierung.

Hat sich durch die Einführung des AGG Ihre Arbeit verändert?

Banu Bambal: Kaum. Wir haben kein echtes Verbandsklagerecht, obwohl es eine unserer wichtigsten Forderungen war. Wir können nur als Beistände von Betroffenen auftreten, nicht aber als gesetzliche Vertreter unserer Klienten und Klientinnen. Wir dürfen auch keine Fälle auf eigene Initiative hin vor Gericht bringen. Trotzdem müssen wir uns in die neue Rechtssituation einarbeiten, um uns zum Beispiel auf die EU-Richtlinien berufen zu können, die an vielen Punkten von der deutschen AGG-Gesetzgebung abweichen. Wir streben Musterprozesse an und sind auf der Suche nach neuen Auslegungsweisen. Nur so können Betroffene besser gegen Diskriminierung geschützt werden.

Im August 2006 trat das AGG in Kraft. Kommen seither mehr Betroffene zu Ihnen?

Banu Bambal: Ja, es kommen mehr Menschen. Die Probleme sind die gleichen. Nach wie vor ereignen sich die meisten Diskriminierungen auf Ämtern und in Behörden. Gefolgt von Beschwerden aus dem öffentlich-rechtlichen Bildungsbereich. Auf beide Bereiche ist das AGG nicht anwendbar.

Was müssen Sie bei den Beratungen beachten?

Banu Bambal: In unserer Beratungspraxis stellen wir immer wieder fest, dass Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen sich zum Teil schwerwiegend auf das Selbstvertrauen auswirken können. Diese sind nicht nur im Moment der Tat verletzend, sondern beeinflussen auch nachhaltig das alltägliche Leben der Betroffenen. Sie wecken Schuldgefühle, diese wiederum erzeugen Selbstzweifel und Ohnmacht. Mögliche Folge ist der Rückzug in die Isolation. Wir konzentrieren uns auf die unmittelbar Betroffenen. Wir nehmen die Diskriminierung und die Gefühle der Verletztheit sehr ernst. Wichtig ist uns das Empowerment der Ratsuchenden. Das bedeutet, wir setzen auf die Aktivierung und Stärkung der Eigeninitiative und des Selbsthilfepotentials der Betroffenen. Damit wollen



wir diesen Rückzug aus dem sozialen Leben verhindern. Die Betroffenen sollten offensiv mit dem Erlebten umgehen und gemeinsam mit uns als Berater und Beraterinnen Handlungsstrategien gegen Rassismuserfahrungen entwickeln.

Mit welchen Widerständen haben Sie in Ihrer politischen Arbeit zu kämpfen?

Banu Bambal: Der Gesellschaft fehlt eine Sensibilität für Diskriminierung. Im Gegensatz zu anderen EU-Staaten ist Deutschland weit davon entfernt, seine ethnisch-kulturelle Vielfalt wertzuschätzen und zu würdigen. Diskriminierendes Verhalten und diskriminierende Bestimmungen werden weder geächtet noch geahndet. Diskriminierungen werden am ehesten wahrgenommen, wenn rechtsextremistisch orientierte Gruppierungen ethnische Minderheiten körperlich und verbal attackieren. Jedoch sind Rassismus und Diskriminierung längst keine Randerscheinungen mehr. Sie kommen aus der "Mitte der Gesellschaft". Auch institutionelle und strukturelle Benachteiligungen gehören dazu. Solange unabhängige Antidiskriminierungseinrichtungen als "Empörungsbeauftragte" belächelt werden, kann von einer sachlichen Auseinandersetzung über Diskriminierung keine Rede sein.

Wie sieht die Zusammenarbeit Ihres Instituts mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus?

Banu Bambal: Zwischen dem ADB Köln/ÖgG und der ADS des Bundes gibt es erste Ansätze einer "Kooperationsstruktur". Bislang aber scheiterte die Zusammenarbeit, weil sich die ADS auch ein Jahr nach ihrer Gründung im Aufbau befindet. Erst kürzlich wurden grobe inhaltliche Schwerpunkte der Stelle bekannt. Kritisch beobachten wir, dass die ADS des Bundes ihren Auftrag klar an das AGG gebunden sieht und darüber hinaus nur beschränkt tätig sein möchte. Hinzu kommt, dass die ADS des Bundes keine Pendants auf Länderebene hat und personell nicht darauf ausgerichtet ist, Einzelne zu beraten. In diesem Punkt sehe ich einen Ansatz für eine zukünftige Zusammenarbeit mit der ADS. Wir sind gespannt.

www.oegg.de

Gesetz und Gewissen

Antidiskriminierung im Recht - Interview mit Manfred Bruns

Manfred Bruns setzt sich seit vielen Jahren für die Rechte von Lesben und Schwulen ein. Als ehemaliger Bundesstaatsanwalt beim Bundesgerichtshof in Karlsruhe weiß der Sprecher des Lesben- und Schwulenverbandes in Deutschland (LSVD) um die Gesetze des menschlichen Handelns, um Gerechtigkeit und die sensiblen Waagschalen der Göttin Justitia. Auf der Webseite des Verbandes stellt Manfred Bruns stets aktuelle Ratgebertexte und Muster für Klagen bereit, sammelt und dokumentiert Rechtsprechungen und juristische Literatur.

Kann das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) die kollektive Wahrnehmung für Diskriminierung ändern?

Manfred Bruns: Dieses Gesetz geht mit einem Aufklärungseffekt einher. Denn jede Diskussion darüber, ob ein solches Gesetz notwendig ist und was in ihm geregelt werden soll, bedeutet auch, die Lebensverhältnisse von Lesben und Schwulen zu beleuchten. Diese Bestandsaufnahme zeigt, in welchem Ausmaß selbstverständliche Menschen- und Grundrechte den Lesben und Schwulen immer noch vorenthalten werden. Fehlt diese Aufklärung, werden sie vergeblich um diese Rechte kämpfen.

Das heißt, ein Gesetz allein verändert noch lange nicht unser Bewusstsein.

Manfred Bruns: Nein. Die Emanzipation von Minderheiten kann nicht von oben her befohlen werden. Sie ist nur durchsetzbar, wenn verkrustete Ordnungsvorstellungen in Bewegung geraten. Die Diskriminierung von Minderheiten beruht immer auf Vorurteilen der Mehrheit. Diese Vorurteile gerinnen zu dieser starren Ordnung, gegen die Gesetze allein machtlos sind.

Wozu ist ein Antidiskriminierungsgesetz gut?

Manfred Bruns: Ein Antidiskriminierungsgesetz kann eine Hilfe sein, die Gesellschaft dahingehend zu sensibilisieren, wie sehr sie die Menschen- und Grundrechte der Lesben und Schwulen noch immer missachtet. Das Gesetz beschleunigt den Prozess der Emanzipation. Es verbessert die Möglichkeiten, sich zu wehren. Es macht allen Mut, gegen diskriminierende Maßnahmen von Behörden und Privatpersonen gerichtlich vorzugehen. Und es bindet alle Richter. Auch jene, die als Privatpersonen gegenüber Lesben und Schwulen Vorurteile hegen.

Wann haben Lesben und Schwule begonnen, sich für ein Antidiskriminierungsgesetz stark zu machen?

Manfred Bruns: In den siebziger und achtziger Jahren stand der Kampf für die gänzliche Streichung des § 175 StGB im Vordergrund der politischen Arbeit in der Schwulenbewegung. Dieser Kampf - der Paragraph wurde 1994 endlich abgeschafft - hat

seine Bedeutung für die Mobilisierung der Schwulen gehabt. Es ist den Schwulen aber nicht gelungen, der Gesellschaft vor Augen zu führen, wie stark Lesben und Schwule in fast allen Lebensbereichen benachteiligt wurden. Das änderte sich erst, als die Schwulenbewegung Ende der achtziger Jahre begann, sich dem Kampf für gleiche Bürgerrechte zuzuwenden. Besonders erfolgreich war die "Aktion Standesamt" des damaligen Schwulenverbandes in Deutschland (SVD) und der Schwulen Juristen im Sommer 1992. Diese Aktion war die erste, die das Ausmaß der Diskriminierung ins Bewusstsein der Öffentlichkeit rückte.

Was unterscheidet Gleichbehandlung von Antidiskriminierung?

Manfred Bruns: Gleichbehandlung ist etwas anderes als Diskriminierungsschutz. Das Gleichbehandlungsgebot bedeutet, dass Gleiches gleich und Ungleiches ungleich zu behandeln ist. Das heißt, eine Ungleichbehandlung verlangt lediglich einen "billigenswerten" Grund. Diskriminierungsverbote dagegen verbieten absolut jede ungleiche Behandlung aufgrund eines bestimmten Merkmals - unabhängig davon, ob ein "billigenswerter" Sachgrund vorliegt. Allenfalls besonders schwerwiegende "zwingende" Gründe können eine Diskriminierung rechtfertigen.

Zum Beispiel?

Manfred Bruns: Das Bundesverfassungsgericht hat 1957 die Strafverfolgung homosexueller Männer gebilligt: Die Tatsache, dass damals nur schwule Männer und nicht auch lesbische Frauen bestraft wurden, verstöße nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz des Artikels 3 Absatz 1 Grundgesetz (GG), "weil die Eigenart der Frau als weibliches Geschlechtswesen und die Eigenart des Mannes als männliches Geschlechtswesen den Tatbestand so wesentlich und so entscheidend verschieden prägen, dass das vergleichbare Element, die anormale Wendung des Triebes auf das eigene Geschlecht, zurücktritt und lesbische Liebe und männliche Homosexualität im Rechtssinne als nicht vergleichbare Tatbestände erscheinen". Um solchen Interpretationskünsten der Juristen vorzubeugen, verlangen Lesben und Schwule schon seit langem die Aufnahme der "sexuellen Orientierung" in den Diskriminierungskatalog des Art 3 Abs. 3 GG.

Im Absatz 1 heißt es: Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

Manfred Bruns: Aber im Gegensatz zum relativen Gleichheitssatz sind die Benachteiligungsverbote im Abs. 3 rechtlich nicht differenzierungsfähig. Daher ist eine Benachteiligung aus den in Art. 3 Abs. 3 GG genannten Gründen schlechterdings unzulässig.

Die bisher genannten Gründe betreffen Geschlecht, Abstammung, Rasse, Sprache, Heimat und Herkunft, Glauben, religiöse oder politische Anschauungen. Auch die Kirchen sind an das Grundgesetz gebunden.

Manfred Bruns: Es sei denn, dass sich aus anderen Grundrechten Einschränkungen ergeben wie zum Beispiel aus dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen. Dieses Recht erlaubt den Kirchen, Mitarbeiter zu entlassen, die im Widerspruch zu kirchlichen Gesetzen in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft leben.

Wann nützt das AGG Schwulen und Lesben?

Manfred Bruns: Das AGG und die EU-Gleichstellungsrichtlinien haben für uns konkret zwei Probleme gelöst. Erstens: Bisher haben sich mindestens 75 % der privaten Lebens- und Krankenversicherungen geweigert, mit schwulen Männern Verträge abzuschließen, weil sie das "AIDS-Risiko" fürchten. Weder gab es Fragen zur sexuellen Identität der Antragsteller noch ein HIV-Antikörpertest. Es reichte, wenn der Antragsteller verpartnert war oder in seinem Antrag ein anderer Mann als Begünstigter angegeben wurde. Dann wurde der Vertrag ohne Begründung abgelehnt. Die Namen der Abgelehnten kamen in eine "Schwarze Liste". Folge war, dass sich auch alle anderen Versicherer weigerten, mit den Gebrandmarkten Verträge abzuschließen.

Was haben die gemacht, die nicht in gesetzlichen Krankenkassen versichert sind, zum Beispiel verpartnerte Beamte?

Manfred Bruns: Für die war es besonders schlimm. Für einen Teil ihrer Krankheitskosten erhalten sie vom Dienstherrn "Beihilfe". Den Rest tragen sie selbst und schließen dafür eine private Krankenversicherung ab. Die Versicherungen lehnten das aber bei verpartnerten Beamten meistens ab. Diese Praxis ist glücklicherweise aufgrund des AGG so nicht mehr möglich, allerdings erst ab dem 22. Dezember 2007. Das zweite Problem betrifft das Arbeitsentgelt. Verheiratete Beamte erhalten einen Familienzuschlag und für ihre Ehegatten Beihilfe. Außerdem erhalten überlebende Ehegatten eine Hinterbliebenenpension. Das alles wird verpartnerten Beamten verwehrt, obwohl die Lebenspartnerschaft zivilrechtlich der Ehe entspricht. Bei den Arbeitern und Angestellten liegt der Fall ähnlich. Überlebende Ehegatten erhalten eine Hinterbliebenenrente, überlebende Lebenspartner erhalten sie sehr oft nicht. Das ist eine mittelbare, also indirekte Diskriminierung der ver-



partnerten Beschäftigten. Ein Verstoß gegen die EU-Richtlinie. Die deutschen Gerichte billigen diese Diskriminierung.

Sind denn die EU-Richtlinien nicht bindend?

Manfred Bruns: Der Europäische Gerichtshof wird ganz sicher eingreifen. Dann können die verpartnerten Lebenspartner aller Voraussicht nach sogar die Nachzahlung des ihnen vorenthaltenen Arbeitsentgelts verlangen. Stichtag ist der 3.12.2003.

Wie wird das Gesetz von den Lesben und Schwulen wahrgenommen?

Manfred Bruns: Viele Benachteiligte meinen, das AGG gebiete die Gleichbehandlung in allen Lebensbereichen. Dem ist nicht so. Das Gesetz gilt nur für den Bereich des Arbeits- und des Zivilrechts.

Der Begriff "Allgemeine Gleichbehandlung" nährt diese Annahme.

Manfred Bruns: Das hat politische Gründe. Die CDU/CSU war nicht bereit, an der Umsetzung der EU-Gleichstellungsrichtlinien konstruktiv mitzuarbeiten. Im Gegenteil: 2005 machte sie im Wahlkampf Stimmung gegen das Gesetz. Die damalige rot-grüne Regierungskoalition hat sich deshalb auf das Arbeits- und das Zivilrecht beschränkt, weil sie diese Rechtsgebiete ohne Zustimmung des Bundesrats ändern konnte. Die große Koalition, also SPD und CDU/CSU, übernahm den rot-grünen Entwurf und fügte kleine Änderungen ein, damit die CDU/CSU zustimmt. Doch diese Änderungen sind zum Teil europarechtswidrig. So ist es dazu gekommen, dass der Staat durch das AGG zwar seinen Bürgern vorschreibt, nicht zu diskriminieren. Er selbst aber nimmt sich aus dieser Verpflichtung aus, zum Beispiel wenn es um das Beamtenrecht geht.



Hat sich die Antidiskriminierungsarbeit des Lesben- und Schwulenverbandes (LSVD) nach Einführung des Gesetzes geändert?

Manfred Bruns: Der LSVD ist ein Antidiskriminierungsverband im Sinne des Paragraphen 23 AGG. Antidiskriminierungsverbände dürfen Benachteiligte beraten und sie als Beistände in manchen Gerichtsverfahren begleiten. Das haben wir aber auch schon bisher getan. Mich erreichen pro Tag durchschnittlich etwa fünf eMail-Anfragen von Benachteiligten, die ich berate und für die ich umfassende Informationen auf der LSVD-Website bereit halte. Leider erlaubt das AGG den Antidiskriminierungsverbänden nicht, Benachteiligte vor Gericht zu vertreten oder für sie zu klagen; das heißt, es gibt kein "Verbandsklagerecht".

Was muss am AGG definitiv nachgebessert werden?

Manfred Bruns: Die Verbandsklage gehört ins AGG, so dass wir Benachteiligte vor Gericht vertreten oder für sie Klage erheben können. Davon abgesehen enthält das Gesetz eine Reihe von Regelungen, die gegen die EU-Gleichstellungsrichtlinien verstoßen und europarechtswidrig sind. Darauf habe ich den EU-Gleichstellungskommissar Wladimir Spidla hingewiesen und ihn im Namen des LSVD gebeten, sich dafür einzusetzen, dass die Kommission gegen Deutschland ein Vertragsverletzungsverfahren einleitet. Das haben auch andere Verbände getan. Der Kommissar hatte geantwortet, dass die EU-Kommission zur Zeit die Umsetzung der Richtlinien durch Deutschland prüfe. Ob es zu dem Verfahren kommt, ist offen. Ich gehe aber davon aus, dass der Europäische Gerichtshof schon vorher eine Reihe von Streitfragen klären wird.

www.lsvd.de

Auflehnung eines Abgelehnten Mann zeigt Kölner Frauenorganisation an

Köln - Auf eine Anzeige hin bewarb sich ein Mann um eine Stelle bei agisra, der Arbeitsgemeinschaft gegen internationale sexuelle und rassistische Ausbeutung. Er wurde abgelehnt, denn das Frauenteam suchte ausdrücklich eine Kollegin. Diesen Fakt beinhaltete auch die Stellenanzeige. Für den Mann bedeutete die Bevorzugung weiblicher Bewerber ein Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Über seinen Rechtsanwalt verlangt der Zurückgewiesene eine Entschädigung. "Diskriminierung im Bewerbungsverfahren" heißt es in der Klage. Laut AGG dürfen Bewerber und Bewerberinnen nicht aufgrund des Geschlechts abgelehnt werden. Allerdings nennt das AGG Gründe, die eine Ungleichbehandlung rechtfertigen. Zum Beispiel dann, wenn das Merkmal "Frau" Voraussetzung für den Beruf ist. Im Falle des Kölner Vereins beschäftigt das Team ausschließlich Frauen aus verschiedenen Herkünften, um ihre weibliche Klientel zu beraten. Für die Rechtsanwältin von agisra ist der Grund offensichtlich. In ihrer Antwort auf das Schreiben des Klägers heißt es: "Vielleicht ist es Ihrer Aufmerksamkeit entgangen, dass es sich bei agisra-Köln e.V. um eine Beratungs- und Informationsstelle für Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen handelt, die sich mit Beratungs- und Therapieangeboten ausschließlich an Frauen wendet." Inzwischen liegt der Fall beim Arbeitsgericht Köln. Ein Urteil steht noch aus. Für das agisra-Team ist diese Klage von großer Bedeutung. Das Urteil könnte ein Präzedenzfall für zukünftige Klagen sein, die die Existenz von Schutzräumen in Frage stellen: wie Frauenhäuser, Lesbenberatungsstellen, Anlaufstellen für Schwule.

Bund gegen Beamte Bremen stellt Lebenspartnerschaften gleich

Bremen - Verpartnerte Beamte werden mit verheirateten Beamten gleichgestellt. Per Gesetz erhalten sie ab Dezember 2007 Familienzuschlag und Hinterbliebenenversorgung. Damit setzt die Hansestadt Bremen Maßstäbe in Bezug auf das Beamtenrecht. Auch Niedersachsen und Hamburg planen die rechtliche Gleichstellung von Lebenspartnern, heißt es in einer Pressemitteilung des Lesben- und Schwulenverbands Deutschlands. Innenminister Wolfgang Schäuble (CDU) dagegen legte einen Gesetzesentwurf vor, der vorsieht, dass lesbische und schwule Bundesbeamte von Hinterbliebenenversorgung, Beihilfe und Familienzuschlag weiterhin ausgeschlossen bleiben.

Austausch fördern

Staatliche Antidiskriminierungsstelle im europäischen Vergleich schmal besetzt

Mit dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes am 18. August 2006 wurde die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) errichtet. Sie hat ihren Sitz in Berlin. Leiterin des rund 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfassenden Teams ist Frau Dr. Martina Köppen. Die Fragen zur Arbeit der Antidiskriminierungsstelle wurden am 31. Oktober 2007 vom Referat Öffentlichkeitsarbeit in einer Stellungnahme beantwortet.

Wer hat sich bisher an die ADS gewendet?

ADS: Bisher haben sich annähernd 3.000 Menschen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) gewandt. Zu den Merkmalen Alter, Behinderung und Geschlecht erfolgten jeweils rund ein Viertel der Anfragen. Eingaben wegen Diskriminierungen aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft beliefen sich auf ca. 15 Prozent, jene die sexuelle Identität sowie Religion und Weltanschauung betreffend auf jeweils knapp fünf Prozent. Durch zielgruppenspezifische Aufklärungsarbeit werden sich in der Zukunft sicherlich Veränderungen dieser Verhältnismäßigkeiten ergeben.

Mit welchen Problemen sind die Betroffenen an Sie herangetreten?

ADS: Es gibt Eingaben aus allen Bereichen - vom Warenverkehr bis zu Diskothekenbesuchen. Ein Großteil der Fragen bezieht sich jedoch auf die Arbeitswelt. Hier besteht vor allem Klärungsbedarf hinsichtlich Lohngleichheit und Bewerbungsverfahren. Einen weiteren Schwerpunkt stellen Anfragen zum Mietrecht dar.

Welche Möglichkeiten hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Falle von Diskriminierungen?

ADS: Die ADS informiert und berät über die aktuelle Rechtslage und zeigt Möglichkeiten auf, die eigenen Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen durchzusetzen. Auf Wunsch vermittelt die ADS Hilfesuchende an regionale Beratungszentren oder Einrichtungen, die Unterstützung im konkreten Einzelfall anbieten. Außerdem bietet sie Hilfe bei der gütlichen Beilegung von Streitfällen an.

Wird es Forschungen zum Thema geben?

ADS: Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes sammelt und analysiert wissenschaftliche Veröffentlichungen zum Thema, führt diese zusammen und benennt Forschungslücken. Dabei geht es künftig um die Frage, wie die Datenlage verbessert werden kann: Das Wissen um Formen und Ausmaß von Diskriminierungen ist wichtig, um Präventionsmaßnahmen zu entwickeln und so Benachteiligungen langfristig bekämpfen zu können. Darüber hinaus

führt die ADS selber Forschungen durch, bzw. vergibt entsprechende Forschungsaufträge. So läuft zum Beispiel derzeit eine Sinus-Milieu-Studie zum Thema "Einstellungen der Bevölkerung zu Diskriminierung". Durch unsere Forschung hoffen wir, Ursachen und Strukturen sowie begünstigende Umstände von Diskriminierungen besser verstehen zu können.

Wie sieht die Zusammenarbeit mit den Nichtregierungsorganisationen aus?

ADS: Im Vergleich zu anderen europäischen Staaten ist die Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit 19 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bescheiden ausgestattet. Die ADS in Großbritannien hat beispielsweise 500 Angestellte. Im Gegensatz zu anderen Ländern verfügt Deutschland hingegen über entwickelte lokale Strukturen: Kommunale Stellen, vor allem aber NGO's, die vor Ort hervorragende Arbeit zum Schutz vor Benachteiligungen leisten. Wir werden die Weiterentwicklung dieser Strukturen stützen und ermutigen die Länder und Kommunen ebenfalls dazu. Die ADS wird in ihrer Arbeit von einem Beirat unterstützt. In dieses Gremium wurden Vertreterinnen und Vertreter von Betroffenenverbänden und Beratungsstellen sowie Wirtschafts- und Arbeitnehmervertreter berufen, so dass ein Informationsfluss zwischen der ADS und allen in der Antidiskriminierungsarbeit tätigen Stellen gewährleistet ist.

Antidiskriminierungsbüros beklagen eine fehlende Zusammenarbeit. Woran liegt das?

ADS: Es gibt bereits zahlreiche Kontakte zu Beratungsstellen, Verbänden und NGO's, die sich im Benachteiligungsschutz engagieren. Viele Antidiskriminierungsbüros, die Betroffene beraten sowie Betroffenenverbände, stehen im engen Austausch mit uns. In der Zukunft werden wir diese Kontakte intensivieren. Auch unter den unterschiedlichen Betroffenenverbänden wollen wir den Austausch fördern, um Strukturen von Diskriminierung zu erkennen und gemeinsam einen diskriminierungsfreien Umgang in unserer Gesellschaft zu etablieren.

www.antidiskriminierungsstelle.de

18

19



"Kein Rechtsschutz zwischen Privatpersonen"

Das Gleichbehandlungsbüro Aachen - Interview mit Isabel Teller

Isabel Teller legt das ein Jahr alte Gesetz auf den langen Tisch, einen Packen weißer Blätter sorgfältig abgeheftet in einem grauen Ordner. Durch ein großes Fenster schaut sie auf den Innenhof. Sie hat sich spezialisiert auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Ein wertvolles Wissen, das der Rechtsanwältin und Mediatorin bei ihren Beratungen zugute kommt: in den hellen Räumen an einer ruhigen Sackgasse in Aachen.

Gibt es einen Unterschied zwischen Ungleichbehandlung und Diskriminierung?

Isabel Teller: Ja. Ungleichbehandlung hat nicht sofort etwas Negatives. Wenn zum Beispiel Rentner für öffentliche Verkehrsmittel Vergünstigungen bekommen, ist das eine Ungleichbehandlung. Aber niemand würde das als Diskriminierung sehen. Diskriminierung liegt dann vor, wenn es für die Ungleichbehandlung keinen sachlichen Grund gibt.

Nun heißt das neue Gesetz Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Ist nach Ihrer Definition dieser Begriff nicht falsch?

Isabel Teller: Ursprünglich sollte es "Antidiskriminierungsgesetz" heißen, ein Titel, den wir klar favorisiert hätten.

Besteht in Deutschland nach wie vor die Hemmung, Diskriminierung anzuerkennen?

Isabel Teller: Es besteht ein ganz erheblicher Widerstand gegen dieses Wort. Unser Büro in Aachen hieß bis vor kurzem "Antidiskriminierungsbüro Aachen". Jetzt heißen wir "Gleichbehandlungsbüro Aachen". Wir haben immer wieder die Erfahrung gemacht, dass sich die Gegenseite sofort angegriffen fühlt, wenn wir uns im Briefkopf oder am Telefon bei einer Behörde mit "Antidiskriminierungsbüro" melden. Das liegt daran, dass die Gesellschaft und der Staat die Existenz von Diskriminierung leugnen.

Ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz dennoch ein Grund zum Jubel?

Isabel Teller: Wir sind froh, dass dieses Gesetz endlich verabschiedet wurde. Wenn es auch einige Einschränkungen erfahren musste gegenüber den Vorgaben der EU-Richtlinien.

Rühmten sich nicht die Verantwortlichen damit, über die EU-Richtlinien hinausgegangen zu sein?

Isabel Teller: An einer wesentlichen Stelle geht das AGG über die EU-Richtlinien hinaus. Das ist der zivilrechtliche Schutz, der sich nicht nur auf die Merkmale ethnische Herkunft und Rasse bezieht, sondern auf sämtliche Merkmale, die das Gesetz nennt. Allerdings beschränkt sich der zivilrechtliche Schutz für die sechs Merkmale außer Rasse und eth-

nische Herkunft auf sogenannte "Massengeschäfte". Das sind Geschäfte, die ohne Ansehen der Person vorgenommen werden, beispielsweise wenn jemand im Supermarkt einkaufen oder ein Hotelzimmer buchen möchte. Andererseits gibt es im AGG Einschränkungen zum Beispiel für den Wohnbereich, die gegen die Richtlinien verstoßen. So dürfen Vermieter Mietinteressenten ablehnen, wenn das zum Erhalt "sozial stabiler Bewohnerstrukturen" erforderlich ist.

Ein lesbisches Paar bewirbt sich um eine Wohnung und wird abgelehnt mit dem Hinweis, die Wohnung sei nicht WG-tauglich. Das Paar tippt auf Homophobie des Vermieters.

Isabel Teller: Das bloße Gefühl reicht nicht. Es müssen Gründe oder Beweise vorgebracht werden. Hierzu könnte das Paar ein sogenanntes "Testingverfahren" durchführen, indem sich ein befreundetes heterosexuelles Paar zeitnah auf dieselbe Wohnung bewirbt und angenommen wird. Dann kann das ein Indiz dafür sein, dass die sexuelle Identität für die Ablehnung ausschlaggebend war. Wer auf solche Testingverfahren angewiesen ist, sollte das nicht in Eigenregie machen, da sie an strenge Voraussetzungen gebunden sind. Am besten ist es, sich in dem Falle sofort an eine Beratungsstelle zu wenden, damit die Betroffenen professionell begleitet werden können.

Wie wirkt sich das AGG konkret in der Praxis aus? Ist das ins Bewusstsein so vorgedrungen?

Isabel Teller: Die Anfragen haben sich zwar deutlich vermehrt. Allerdings muss man sagen, sind die Beratungsstellen - nicht nur die in Aachen, auch die anderen in Nordrhein-Westfalen - relativ begrenzt bekannt in der Bevölkerung. Es passiert sicherlich immer noch sehr viel mehr, was wir niemals erfahren.

Arbeiten Sie denn mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zusammen?

Isabel Teller: Wir haben bisher kaum Erfahrungen mit der ADS in Berlin. Einige Fälle, die ich seit Inkrafttreten des AGG bearbeitet habe, teilte ich der Bundesstelle mit. Die konkrete Beratungsarbeit soll die ADS ohnehin vor Ort durchführen lassen.

Ist das AGG für Sie als Rechtsanwältin ein handliches Gesetz?

Isabel Teller: Bedingt. Es weist erhebliche Lücken auf, die noch ungeklärt sind. Da ist das Beispiel Wohnungsmarkt. Ein anderes Beispiel liegt im arbeitsrechtlichen Bereich. Das AGG sieht eine Zweimonatsfrist zur schriftlichen Geltendmachung von Entschädigungs- und Schadensersatzansprüchen gegenüber dem Arbeitgeber vor. Das heißt, Beschwerden müssen innerhalb von zwei Monaten eingereicht werden. Ich würde jedem raten, diese Beschwerde auch nach dieser Frist einzureichen, weil meiner Meinung nach die Zwei-Monats-Frist gegen die EU-Richtlinien verstößt und damit hinfällig ist. Von daher ist das Gesetz nicht wirklich handlich, weil es noch viele Stolpersteine enthält, die ungeklärt sind. Diese können nur durch die Rechtsprechung geklärt werden und das kann Jahre dauern.

In Dortmund ist eine Studie herausgekommen, die besagt, dass Personalchefs nach Inkrafttreten des Gesetzes keine Begründungen für Ablehnungen mehr gäben und sich mit Argumenten zurückhielten. Was sagen Sie dazu?

Isabel Teller: Ich halte diese Argumentation für überspitzt. Im Gegenteil: Ich erachte es als sehr sinnvoll, dass sich wirtschaftliche Betriebe und Verwaltungen mit diesem Thema auseinandersetzen müssen, dass sie ihre Mitarbeiter schulen müssen. Beim zweiten Argument, dass ein Personalchef nicht mehr die Wahrheit sagen kann, gebe ich zu bedenken, dass er das in der Vor-AGG-Zeit auch nicht so leicht konnte. Außerdem sollte sich ein Personalchef, der über das berufliche Schicksal von Menschen entscheidet, detailliert Gedanken über sein Handeln machen.

Sind durch das AGG Ihrer Meinung nach sämtliche Diskriminierungsformen abgedeckt?

Isabel Teller: Nein. Beispielsweise ist das Merkmal "Armut" kein Merkmal im Sinne des AGG. Wird ein Hartz IV Empfänger benachteiligt oder gar beschimpft, kann er sich nicht auf das AGG berufen.

Wie hat sich Ihre Arbeit nach dem AGG verändert?

Isabel Teller: Was ich neben meiner Beratungstätigkeit leiste, ist eine Begleitung während Gerichtsverfahren. Zuerst wäge ich mit den Betroffenen ab, ob es überhaupt sinnvoll ist zu prozessieren. Wenn meine Klienten prozessieren, fungiere ich als Vermittlerin zwischen dem tätig werdenden Anwalt und dem Betroffenen. Als Rechtsanwältin weiß ich um die Vorgehensweise von Gerichten. Als Beraterin wiederum weiß ich um den Schock, den Betroffene oft haben, wenn sie vor Gericht ihr Problem nicht erörtern dürfen. Denn dort geht es ausschließlich um Fakten, Paragraphen und die Frage, ob die Voraussetzungen für bestimmte Rechtsfolgen erfüllt sind.



Mit welchen Themen kommen die Betroffenen zu Ihnen? Gibt es Trends?

Isabel Teller: Viele Fälle haben mit dem Arbeitsrecht zu tun. Zum Beispiel erleben Migranten, dass sie sich auf eine Stelle mehrfach bewerben, die immer wieder ausgeschrieben ist, sie aber immer wieder mit der üblichen Floskel abgelehnt werden, dass sie nicht berücksichtigt werden konnten.

Kann eine Privatperson klagen? Zum Beispiel: Auf dem Hausflur begegnet jemandem der Nachbar und der sagt: "Du blöde Schwuchtel". Der Beschimpfte kommt zu Ihnen und sagt: "Ich bin diskriminiert worden von meinem Nachbarn. Ich möchte gegen ihn im Sinne des AGG klagen."

Isabel Teller: Das AGG bietet keinen Rechtsschutz zwischen Privatpersonen. Da sind sie auf die bisherigen allgemeinen Vorschriften der Rechtsordnung angewiesen. In so einem Fall könnte man eine Anzeige wegen Beleidigung erstatten.

Ist die "Beleidigung" als eine Form von Diskriminierung von unserer Gesetzgebung ausreichend berücksichtigt?

Isabel Teller: Ich hätte mir gewünscht, dass beispielsweise der Tatbestand der Beleidigung im Strafgesetzbuch im Hinblick auf diskriminierende Verhaltensweisen differenziert wird. Es gibt sehr viele Fälle, in denen Migranten, Lesben und Schwule oder Behinderte von Nachbarn verbal beleidigt werden. Häufig werden diese Beschimpfungen von den Gerichten nicht als Beleidigung im Sinne des Strafrechtes angesehen. Ich hätte mir gewünscht, dass im Strafgesetzbuch steht, dass rassistische oder im Hinblick auf andere Merkmale formulierte Beleidigungen zwischen Privatpersonen als solche zu ahnden sind. Derartige Beleidigungen sind in meinen Augen als Verstoß gegen die Menschenwürde zu werten.

Das AGG

01 - Acht Gründe - Ein Gesetz

Folgende Diskriminierungsmerkmale sollen verhindert oder beseitigt werden:

Rasse - Ethnische Herkunft - Geschlecht - Religion - Weltanschauung - Behinderung - Alter - Sexuelle Identität

02 - Im Bilde sein: Begriffsbestimmung

Unmittelbare Benachteiligung

Eine Person wird in der gleichen Situation wie eine andere Person aufgrund eines Diskriminierungsmerkmals benachteiligt.

Beispiel: Ein Paar bekommt eine Wohnung nicht, weil es schwul ist.

Mittelbare Benachteiligung

Scheinbar neutrale Vorschriften oder Kriterien benachteiligen Personen

Beispiel: Eine Frau bekommt für dieselbe Tätigkeit weniger Gehalt als ihr Kollege.

Belästigung

Anfeindungen, Einschüchterungen, Demütigungen, Beleidigungen

Beispiel: Ein Migrant wird in der Bahn vom Schaffner geduzt, Menschen mit dunkler Hautfarbe werden häufiger Taschenkontrollen in Kaufhäusern unterzogen als andere.

Sexuelle Belästigung

Sexuell bestimmtes Verhalten, das die Würde der betreffenden Person verletzt und das ein Umfeld schafft, das von Anfeindungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen geprägt ist.

Beispiel: Eine Lesbe erfährt nach dem Outing anzügliche Bemerkungen von Kollegen.

03 - Wen schützt das AGG?

Arbeitsrecht

- Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen
- Telearbeiter und Telearbeiterinnen und arbeitnehmerähnliche Personen
- Bewerber und Bewerberinnen
- Diskriminierungsverbot für alle acht Diskriminierungsmerkmale (siehe Schaukasten 01) für den Zugang zur Erwerbstätigkeit, den beruflichen Aufstieg, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Berufsberatung und Berufsbildung und die Mitgliedschaft in berufsbezogenen Vereinigungen

Zivilrecht

- Kunden in der Privatwirtschaft
- Ein Diskriminierungsschutz für alle acht Benachteiligungsgründe ist beschränkt auf: Massengeschäfte und massenähnliche Geschäfte sowie alle privatrechtlichen Versicherungen. Massengeschäfte sind Schuldverhältnisse, bei denen das Ansehen der Person keine Rolle spielt: im Supermarkt, im Transportwesen, in Freizeiteinrichtungen, in der Gastronomie. Keine Massengeschäfte sind Kreditgeschäfte. Wohnungsvermietung ist dann ein Massengeschäft, wenn der Vermieter mehr als 50 Wohnungen vermietet. Erweiterter Schutz im Bereich Waren und Dienstleistungen für das Merkmal ethnische Herkunft bei Alltagsgeschäften, die öffentlich durch Werbung angeboten werden (zum Beispiel auch Kreditverträge und Privatkäufe).

04 - Zulässige Ungleichbehandlung

Sowohl im Arbeits- als auch Zivilrecht gibt es zahlreiche Ausnahmen:

Arbeitsrecht

Ungleichbehandlung ist z.B. bei beruflichen Anforderungen (bestimmte fachliche Qualifikation) oder beim Abbau bestehender Benachteiligungen (Einstellung von Schwerbehinderten) zulässig.

Zivilrecht

Ungleichbehandlung bei Massengeschäften ist z.B. zur Vermeidung von Gefahren oder Schäden oder zum Schutz der Intimsphäre (z.B. getrennte Öffnungszeiten) zulässig.

Vermietung von Wohnraum

Verweigerung von Vermietungen: so genannte "Ausländerquote" für die Schaffung sozial stabiler Wohnungsstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen

Vermietungen von Wohnungen auf selbst genutztem Grundstück erlaubt auch Ablehnung aufgrund der "ethnischen Herkunft"

05 - Rat und Recht

Beweise für die Diskriminierung sichern

1. Diskriminierungsprotokoll anlegen: Aussagen, Situationen, Daten notieren. Was geschah wann und wo? Wer hat die Diskriminierung miterlebt? Namen und Adressen von möglichen Zeugen.
2. Begleitung und Unterstützung bei Gesprächen suchen
3. Kontaktaufnahme zu einer Beratungsstelle mit AGG-Kenntnissen: (siehe Anlaufstellen S. 24)

Beratung für Betroffene

1. Erstgespräch mit Beratungsstelle: Schilderung des Tathergangs, Beweise, Notizen (falls vorhanden) mitbringen
2. Gemeinsames Entwickeln von Interventionsstrategien und Suche nach Lösungen
Welches Ziel hat der/ die Betroffene?
Mögliche Strategien: Gespräch, Beschwerde, Einfordern einer Stellungnahme, "Skandalisierung" (Banu Bamba) als öffentlichkeitswirksame Strategie (zum Beispiel: Information an Kooperationspartner der diskriminierenden Stelle, Pressemitteilungen über den Diskriminierungsfall)
Achtung: Was unternommen wird, entscheiden Sie!

Wenn Recht recht ist

1. Abklären, ob im Sinne des AGG geklagt werden kann
Welche Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen haben bereits Erfahrungen mit dem AGG?
Achtung: Informationen über Kosten und Finanzierungsmöglichkeiten von Rechtsberatung und Gerichtsverfahren einholen!
2. Erfolgt der Rechtsweg nach dem AGG, muss der Anspruch in einer Frist von zwei Monaten geltend gemacht werden: Klageschrift mit kurzer Begründung ist zunächst ausreichend.
3. Im Verlauf des Rechtsstreites :
Welche Institutionen können Begleitung und Unterstützung anbieten?

06 - Melden statt meiden

Lesben und Schwule, die Diskriminierung erlebt haben, sollten ihren "Fall" unabhängig davon, ob sie sich an eine Beratungsstelle wenden oder nicht, auch der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) mitteilen. Jede Aussage wird registriert und fließt in die statistische Auswertung ein.

Anlaufstellen zum Thema Diskriminierung

Ansprechpartner für NRW:

Landeskoordination Anti-Gewalt-Arbeit für Lesben und Schwule in NRW
RUBICON Beratungszentrum für Lesben und Schwule

Rubensstr. 8-10
 50676 Köln
 Fon: 0221 - 27 66 999 -0
 Fax: 0221 - 27 66 999 -99
 kontakt@vielfalt-statt-gewalt.de
 www.vielfalt-statt-gewalt.de
 www.rubicon-koeln.de

Landesarbeitsgemeinschaft Lesben in NRW e.V.

Ackerstr. 144
 40233 Düsseldorf
 Fon: 0211 - 69 10 530
 Fax: 0211 - 69 10 531
 lesben-nrw@w4w.net
 www.lesben-nrw.de

Schwules Netzwerk NRW e.V.

Lindenstr. 20
 50674 Köln
 Fon: 0221 - 257 28 47
 Fax: 0221 - 257 28 48
 info@schwules-netzwerk.de
 www.schwul-nrw.de

Ansprechpartner auf Bundesebene:

Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (LSVD)

Bundesgeschäftsstelle
 Pipinstr. 7
 50667 Köln
 Fon: 0221 - 9259610
 Fax: 0221 - 925961-11
 lsvd@lsvd.de
 www.lsvd.de

Broken Rainbow e.V. Bundesverband der lesbischen, lesbisch-schwulen und transidenten Anti-Gewalt-Initiativen in Deutschland e.V.

Kasseler Str. 1A (Ökohaus)
 60486 Frankfurt/Main
 Fon: 069 - 70794300
 Fax: 069 - 70794345
 frankfurt@broken-rainbow.de
 www.broken-rainbow.de

Beratungsstellen in NRW:

frauenberatungsstelle düsseldorf e.V. Lesben beraten Lesben

Ackerstr. 144 (im Hof)
 40233 Düsseldorf
 Fon: 0211 - 68 68 54
 info@frauenberatungsstelle.de
 www.frauenberatungsstelle.de

Psychologische Frauenberatung e.V. Allgemeine Frauenberatungsstelle

Ernst-Rein-Str. 33
 33613 Bielefeld
 Fon: 0521 - 12 15 97
 Fax: 0521 - 1 36 67 66
 info@frauenberatung-bi.de
 www.frauenberatung-bi.de

Rosa Strippe e.V./ Psychosoziale Beratung für Lesben, Schwule und deren Familien

Kortumstr. 143
 44787 Bochum
 Fon: 0234 - 1 94 46
 Fax: 0234 - 516 57 67
 orga@rosastrippe.de
 www.rosastrippe.de

Schwule Initiative Siegen e.V.

Freudenbergerstr. 67, 57072 Siegen
 Fon: 0271 - 19 446
 Fax: 0271 - 23 83 550
 beratung@andersroom.de
 www.andersroom.de

Weitere Beratungsangebote für Lesben und Schwule bei Diskriminierung und Gewalt unter:

www.vielfalt-statt-gewalt.de
 Fon: 0221 - 27 66 999 -0
 kontakt@vielfalt-statt-gewalt.de

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)

Alexanderstr. 1
 10178 Berlin
 Fon: 03018 - 555 - 1865
 Fax: 03018 - 555 - 41865
 poststelle@ads.bund.de
 www.antidiskriminierungsstelle.de

Unabhängige Antidiskriminierungsbüros

Ansprechpartner auf Bundesebene

Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)

Tempelhofer Ufer 21
 10963 Berlin
 Fon: 030 - 61305328
 info@antidiskriminierungsverband.org
 www.antidiskriminierung.org

Antidiskriminierungsbüros in NRW

AntiDiskriminierungsbüro (ADB) Köln Öffentlichkeit gegen Gewalt (ÖGG) e.V.

Keupstr. 93
 51063 Köln
 Fon: 0221 - 510 18 47
 Fax : 0221 - 952 11 26
 Email: info@oegg.de
 www.oegg.de

Gleichbehandlungsbüro Aachen

Pädagogisches Zentrum (PÄZ)
 Mariahilfstr. 16
 52062 Aachen
 Fon: 0241 - 49003
 Fax: 0241 - 49004
 paez.ac@t-online.de

Weitere Antidiskriminierungsbüros in NRW

Informationen über:

ARIC-NRW e.V.

Antirassismus Informations-Centrum NRW

Friedensstr. 11
 47057 Duisburg
 Fon: 0203 - 28 48 73
 Fax: 0203 - 298 3618
 info@aric-nrw.de
 www.nrwgegendiskriminierung.de

Verbraucherzentralen

www.verbraucherzentrale.de

Verbraucherzentrale Nordrhein-Westfalen

Mintropstr. 27
 40215 Düsseldorf
 Fon: 0211 - 38 09 0
 Fax: 0211 - 38 09 216
 internet@vz-nrw.de
 www.vz-nrw.de

Deutscher Mieterbund

Littenstr. 10
 10179 Berlin
 Fon: 030 - 2 23 23 - 0
 Fax: 030 - 2 23 23 - 100
 info@mieterbund.de
 www.mieterbund.de

Deutscher Mieterbund Landesverband Nordrhein-Westfalen e. V.

Oststr. 55
 40211 Düsseldorf
 Fon: 0211 - 58 60 09-0
 Fax: 0211 - 58 60 09-29
 mieter@deutscher-mieterbund-nrw.de
 www.deutscher-mieterbund-nrw.de

Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen

Ranet NRW: Netzwerk der Rechtsanwälte gegen Diskriminierung in NRW

Kontakt: Isabel Teller
 Fon: 0241 - 49000
 paez.ac@t-online.de

Ver.di: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Rechtsabteilung Landesbezirk NRW in Düsseldorf

Karlstr. 123-127
 40210 Düsseldorf
 Fon: 0211 - 61824-0 (Zentrale)
 Fax.: 0211 - 61824-466
 lbz.nrw@verdi.de
 www.nrw.verdi.de



Literatur

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Gesetzestext

Bezugsquelle:

www.bund.juris/agg/

AntiDiskriminierungsBüro Köln/ Integrationsbeauftragte des Landes Brandenburg (Hg.):

Blöde Anmache? Nicht mit mir!

Ein Ratgeber für Jugendliche; Ausgabe für Brandenburg und Nordrhein-Westfalen. Köln/ Potsdam 2007

Bezugsquellen:

www.oegg.de und www.integrationsbeauftragte.brandenburg.de

AntiDiskriminierungsBüro Köln - Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.

Keupstr. 93, 51063 Köln, Tel.: 0221 510 18 47, info@oegg.de

BürgerInnenforum "Vielfalt statt Diskriminierung"(Hg.): Gleiche Rechte anders zu sein!, (Informationsfaltblatt), Köln 2006

Bezugsquelle:

www.lglf.de

Friedrich, Claudia: Diversity in der Arbeitswelt. Lesben und Schwule im Zeichen der Vielfalt. Akzeptanzkampagnenbüro NRW, Düsseldorf 2005

Bezugsquelle:

www.vielfalt-statt-gewalt.de

Frohn, Dominic: Out im Office?! Sexuelle Identität, (Anti-) Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. Schwules Netzwerk NRW/LAG Lesben in NRW/Schwules Forum Niedersachsen 2007

Bezugsquellen:

Schwules Netzwerk NRW

Lindenstraße 20, 50674 Köln, info@schwules-netzwerk.de, www.schwules-netzwerk.de

oder

LAG Lesben in NRW

Ackerstraße 144, 40233 Düsseldorf, Lesben-nrw@w4w.net, www.lesben-nrw.de

Leisten, Christine : Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) . Handlungshilfe für Betriebsräte. ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Bundesvorstand, Berlin 2007

Bezugsquelle:

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Bundesvorstand, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Marschner, Andreas: Wasch dir deinen schmutzigen Arsch. Artikel zur Diskriminierung von Lesben und Schwulen am Arbeitsplatz in: CSD O7S. 8 - 14, Publicom GmbH, Berlin

Bezugsquelle:

www.vielfalt-statt-gewalt.de

Impressum

SCHRIFTENREIHE DES SOZIALWERKS FÜR LESBEN UND SCHWULE E.V.

Band  **Impulse**
S C H R I F T E N R E I H E

Herausgegeben von der Landeskoordination der Anti-Gewalt-Arbeit für Lesben und Schwule in NRW, RUBICON Beratungszentrum, Rubensstraße 8-10, 50676 Köln

In Kooperation mit:

Landesarbeitsgemeinschaft Lesben in NRW e.V., Ackerstr. 144, 40233 Düsseldorf
Schwules Netzwerk NRW e.V., Lindenstraße 20, 50674 Köln

Autorin: Claudia Friedrich

Redaktion: Almut Dietrich, Gabriele Bischoff

Bildnachweis: Claudia Friedrich, Pixelquelle (S.5)

Gestaltung und Produktion: Monica Brauer, photo & artwork, Düsseldorf

Bezugsadresse: Landeskoordination Anti-Gewalt-Arbeit für Lesben und Schwule in NRW
RUBICON Beratungszentrum, Rubensstr. 8-10, 50676 Köln

Fon: 0221 - 27 66 999 -0, Fax: 0221 - 27 66 999 -99

kontakt@vielfalt-statt-gewalt.de

Stand Dezember 2007

