

SYSTEMRELEVANT 69

Vor 15 Jahren wurde das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verabschiedet. HSI-Direktorin Johanna Wenckebach zieht Bilanz und erläutert die verbleibenden Schwachstellen im Kampf gegen Diskriminierung.

Marco Herack:

Heute ist Dienstag, der 24. August 2021. Willkommen zur 69. Ausgabe von Systemrelevant. Johanna Wenckebach, ich grüße dich.

Johanna Wenckebach:

Hi, grüß dich, Marco.

Marco Herack:

Johanna, du bist die Leiterin des HSI, des Hugo Sinzheimer Instituts und ihr beschäftigt euch mit den arbeitsrechtlichen Fragen in der Hans-Böckler-Stiftung. Du bist zurück aus dem Urlaub, deswegen frag ich mal ganz simpel, wie war es?

Johanna Wenckebach:

Es war sehr, sehr schön. Das war ja ein heftiges Jahr für Familien mit Kindern, die eigentlich noch zu klein zum Homeschooling sind. Aber zu groß, um sich der Notbetreuung zu unterwerfen, so ungefähr. Und das hatte Spuren hinterlassen. Und da mal gemeinsam durchzuschnaufen, frisch geimpft, das hat tatsächlich gutgetan. Ja.

Marco Herack:

Ja, so ganz um Arbeitsrecht geht's ja heute nicht, sonst würde ich jetzt sagen, und deswegen gibt's Urlaub. Aber wir haben ein anderes Thema. Zuvor, wenn ihr uns noch etwas mitteilen möchtet, könnt ihr uns beispielsweise auf Twitter antickern [@boeckler_de](https://twitter.com/boeckler_de) oder auch per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen und Anregungen bitte einfach einsenden. Und Johanna findet ihr auf Twitter als [@jo_wenckebach](https://twitter.com/jo_wenckebach). Mein Name ist Marco Herack und wir wollen uns heute über ein Jubiläum unterhalten, denn am 18. August 2006 trat das AGG in Kraft, das Allgemeine Gleichstellungsgesetz. Johanna, das sind 15 Jahre her. Ist das denn ein erfreuliches Jubiläum?

Johanna Wenckebach:

Ja, ich finde schon. Kleine Korrektur, es heißt Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Gleichstellung ist der Begriff, den wir sehr gerne benutzen, weil es eigentlich noch ein bisschen mehr ist, ja, ob jemand gleichgestellt ist, das ist dann schon ein erreichtes Ziel. Die gleiche Behandlung ist im Grunde genommen der Weg zu diesem Ziel. Dass es aber überhaupt ein Gesetz gab, das Antidiskriminierung und Gleichbehandlungspflichten konkret vorschreibt, das war ein riesengroßer Erfolg vor 15 Jahren. Deswegen ist das zurecht von Antidiskriminierungsverbänden, von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, von den Gewerkschaften jetzt auch gefeiert worden, dieser Geburtstag. Die haben nämlich alle darum gekämpft, denn wir leben in einer Gesellschaft, in der es viele Diskriminierungen, viel Ungleichbehandlung gibt. Und das ist nicht einfach nur eine rechtliche Frage, sondern das ist mit vielen Nachteilen für die Betroffenen verbunden. Das ist natürlich ein emotionales Thema.

Da geht's um Persönlichkeitsrechte, die verletzt werden, Menschenwürde, die verletzt wird. Es geht aber auch um ganz viele wirtschaftliche Nachteile im Arbeitsleben oder auch am Wohnungsmarkt. Und hier einen rechtlichen Rahmen zu schaffen, war ein wichtiger Schritt. War übrigens auch schon lange eine Vorgabe des europäischen Gesetzgebers. Allerdings, wenn man sich die Grußbotschaften anguckt, derjenigen, die quasi dem AGG zum Geburtstag gratuliert haben, jetzt vergangene Woche, die sind alle noch auf Youtube zu sehen, da hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine kleine Homepage für errichtet. Dann sieht man, dass es auch eine sehr lange Wunschliste gibt dazu, wie es sich denn weiterentwickeln möge. Und da kann ich mich vielen Wünschen auf jeden Fall anschließen.

Marco Herack:

Was genau regelt denn das Gesetz? Also du hast ja jetzt schon gesagt, da geht's um Gleichbehandlung. Also ich soll genauso gut behandelt werden wie du?

Johanna Wenckebach:

Ja, also da kann man ja sozusagen einfach mal reingucken. Gesetze benennen ja meistens ihr Ziel gleich am Anfang. Und in Paragraph 1 des AGG steht eben, „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligung aus Gründen der Rasse“ – können wir gleich noch mal drüber reden, ist natürlich ein umstrittener Begriff – „oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“. Das heißt, die dort genannten Gründe, die werden Diskriminierungsmerkmale genannt, sollen keine Gründe mehr sein, dafür, dass Menschen benachteiligt werden. Im Zivilrecht, aber ganz wichtig ist das natürlich auch in dem Bereich, in dem ich vor allen Dingen arbeite, im Bereich des Arbeitsrechts. Es ist eine politische Entscheidung, diese Gründe dort zu nennen. Es wären ja auch weitere Diskriminierungsmerkmale denkbar. Es wird natürlich auch im Laufe der Jahre immer wieder darüber gestritten, was da drunter zu verstehen ist. Ja, was ist denn eine Behinderung? Was ist denn die sexuelle Identität? Oder wie ich grad schon gesagt hab, auch über den Begriff „Rasse“ wird gestritten. Ich bevorzuge da von rassistischer Diskriminierung zu sprechen, weil es das natürlich nicht gibt, das kommt so ein bisschen aus der angelsächsischen Rechtskultur, wo natürlich der Begriff „Racial Discrimination“ noch mal einen anderen Hintergrund hat, als der Begriff „Rasse“ bei uns besetzt ist. Aber das auszudiskutieren wäre für eine eigene Podcast-Folge, glaub ich, ein Thema.

Marco Herack:

Ja, wen das interessiert, der oder die kann sich da ruhig mal reinlesen im Internet. Also ich habe auch irgendwann mal gelernt, dass der Begriff „Race“ nicht unbedingt mit „Rasse“ übersetzt werden sollte. Das könnte zu einigen Komplikationen führen, wenn man dann aus der deutschen Konnotation heraus das betrachtet. Okay, also das heißt, wer da nicht genannt ist oder das Problem, das da nicht genannt ist, das wird dann nicht mit abgedeckt?

Johanna Wenckebach:

Ja, und das ist natürlich nicht nur die Diskriminierungsmerkmale, sondern dann ist natürlich auch ein Anwendungsbereich definiert. Also welche Bereiche der Arbeitswelt fallen da überhaupt drunter? Es gibt einen persönlichen Bereich, also dass zum Beispiel Beschäftigte erfasst werden in der Arbeitswelt. Da kommen wir später noch mal im Bereich der Entgeltgleichheit, glaub ich, auf einen spannenden aktuellen Fall, der jetzt zum Bundesverfassungsgericht geht, drauf zu sprechen. Da ist das zum Beispiel so ein Thema, also es ist wie immer so, dass da sozusagen ein Rahmen gesetzt wird. Ein großer Kritikpunkt ist auch, dass die Rechte, die dort festgeschrieben werden, also die Möglichkeit, sich gegen erlebte Diskriminierung zu wehren, natürlich auch nicht endlos geltend gemacht werden kann, sondern an Fristen gebunden ist. Also man kann sich nur innerhalb eines gewissen Zeitraums wehren. Und danach kommt man dann mit den rechtlichen Möglichkeiten auch nicht weiter. Auch das ist natürlich eine Beschränkung der Möglichkeiten.

Marco Herack:

Das musst du mal kurz erklären. Also du diskriminierst mich. Und dann mach ich drei Monate lang nix und dann ist meine Frist abgelaufen und ich kann nix mehr dagegen tun, dass du mich diskriminierst?

Johanna Wenckebach:

Ja, also es ist tatsächlich so, dass die Möglichkeiten, sich zum Beispiel wegen einer diskriminierenden Kündigung sich zu wehren, also wenn ich dich kündige, weil du deine sexuelle Identität beispielsweise offenbart hast, und ich dann sage, oh Gott, nee, also so jemanden möchte ich nicht beschäftigen, dann wäre das eine diskriminierende Kündigung und dann gilt die Möglichkeit, sich sozusagen gerichtlich dagegen zu wehren, gilt eine sehr kurz Ausschlussfrist. Und wenn man sich überlegt, und das sind die grundsätzlichen Probleme, einfach überhaupt bei der Effektivität von Antidiskriminierungsrecht, ganz viele Menschen kennen ihre Rechte überhaupt nicht. Das ist auch 15 Jahre, nachdem es dieses Gesetz gibt, immer noch ein großes Problem. Das ist nach 10 Jahren evaluiert worden, das Gesetz, mittlerweile hat es ja auch seit 2017 quasi so eine kleine Schwester, das Entgelttransparenzgesetz, das speziell den Anspruch auf gleiche Bezahlung, also gegen Lohndiskriminierung regelt. Auch das ist evaluiert worden. Und es kam heraus, fast keiner kennt diese Gesetze. Und dann braucht man ja auch ein Unrechtsbewusstsein dafür, überhaupt erst mal zu sagen, Moment, es ist jetzt eigentlich eine unrechtmäßige Diskriminierung, die ich erfahren habe. Und da ist es so, dass viele Menschen, die gerade besonders stark Diskriminierung erfahren, also beispielsweise migrantische Frauen, ist gerade heute wieder eine Studie veröffentlicht worden, wie stark da immer noch Diskriminierung beispielsweise bei den Bewerbungsunterlagen sind, grade solche Menschen sind quasi gewöhnt da dran, dass unsere Gesellschaft ständig Nachteile an diese Merkmale anknüpft. Und kennen ihre Rechte dann nicht, um sich zu wehren. Und bis dann bei einer Beratung angekommen ist und die Entscheidung getrof-

fen hat, Moment mal, will ich mir das vielleicht nicht gefallen lassen, kann es eben sein, dass diese Frist schon abgelaufen ist.

Marco Herack:

Ist das denn nicht gekoppelt an quasi die Erkenntnis, also ich kenne das so aus anderen rechtlichen Fällen, in dem Moment, wo man die Kenntnis von beispielsweise einem Betrug erlangt hat, dass man ihn dann auch erst angehen kann. Aber da scheint es ja so zu sein, dass schon die Tat als solche, also in dem Moment beginnt dann diese Frist zu laufen?

Johanna Wenckebach:

Ja, also ein ganz großes Problem ist überhaupt auch, dass man ja erst mal sozusagen an die entscheidenden Informationen dran kommen muss in diesem Ungleichverhältnis, insbesondere Arbeitsrecht. Das ist auch eine der ganz großen Hürden. Da ist zwar, das war eine ziemliche Revolution, dass eben da in dem AGG eine Änderung der Beweislast drin ist, dass eben derjenige oder diejenige, die sich auf eine Diskriminierung beruft, nicht den vollen Beweis dafür erbringen muss, dass da ein diskriminierender Hintergrund für eine bestimmte Entscheidung des Arbeitgebers vorlag, sondern eben nur Indizien vortragen muss. Und wenn diese Indizien vorliegen, dann muss der Arbeitgeber das Gegenteil beweisen. Das ist schon eine wesentliche Verbesserung, aber es ist immer noch eine sehr hohe Hürde, denn es hat zwar solche Fälle gegeben, also so Fälle, wo man sich tatsächlich ja auch an den Kopf packt, also wo wirklich Arbeitgeber sagen, irgendwas einkringeln im Lebenslauf, und sagen, hier, jemand, der da geboren ist, stell ich nicht ein oder ...

Marco Herack:

Echt? So offen machen die das?

Johanna Wenckebach:

Ja, solche Fälle hat es gegeben. Oder wo am Telefon dann irgendwie so was geäußert wurde, was dann jemand mitgehört hat. Das ist eben tatsächlich sehr schwierig, und das ist auch immer noch eins der großen Probleme, diese Hürde zu überwinden. Aber an den Punkt kommen ja überhaupt auch nur Leute, die sich erst mal entscheiden, sich gesetzlich dagegen zu wehren. Denn ganz viele Menschen wollen ja überhaupt nicht, grade, wenn es nicht um eine Kündigung geht, sondern es um den Arbeitgeber geht, der sie nach wie vor beschäftigt, gerichtlich gegen das Unternehmen vorgehen, das sie immer noch beschäftigt. Und deswegen ist eine der Kernforderungen, zu sagen, es ist falsch, wenn Antidiskriminierungsrecht darauf ausgerichtet ist, dass einzelne sich in Einzelfällen sozusagen zur Wehr setzen. Und es wäre viel sinnvoller, da kollektive Akteure zu stärken und zum Beispiel ein Verbandsklagerecht zu schaffen. Das ist wirklich eine der großen Kritikpunkte, sodass eben Verbände so eine Klage führen können und sich nicht eine einzelne Person da exponieren muss. Man steht ja dann auch, je nachdem, gegen wen man klagt, ziemlich in der Öffentlichkeit. Ob man dann gut auseinandergeht, und wenn man ausei-

nandergeht, dann noch einen anderen Arbeitgeber findet, das verängstigt natürlich viele und hält davon ab, letztlich so was durchzusetzen. Aber trotzdem, und wir haben jetzt schon gleich ganz viel über die Unzulänglichkeiten geredet, will ich noch mal sagen, dass es wirklich wichtig, dass diese Diskriminierungsverbote explizit in einem Gesetz stehen. Und natürlich funktioniert das Gesetz nicht nur so, dass am Ende Leute im Einzelfall, nachdem Diskriminierungen erfolgt sind, dann durch eine Klage sich dagegen wehren. Sondern ganz wichtig ist natürlich auch der präventive Aspekt. Der reicht nicht aus, der müsste auf jeden Fall ausgebaut werden. Aber natürlich ist es so, dass wenn dann schwarz auf weiß steht, dass Diskriminierungen verboten sind, dass daraus, wer sich diskriminierend verhält, wirklich negative Konsequenzen folgen, das wirkt natürlich in die Arbeitswelt hinein.

Und das hat Veränderungen bewirkt. Und wichtig ist zum Beispiel auch, dass Betriebsrätinnen und Betriebsräte das auch als Handlungsfeld verstanden haben, dass da in den Betrieben Regelungen gemacht wurden, dass sich in Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber Betriebsräte auch darauf berufen können, dass Antidiskriminierungsrecht gilt. Und in den besten Fällen eben auch sich beispielsweise Betriebsparteien oder auch Tarifvertragsparteien hingesetzt haben, und anzugucken, wie sind eigentlich unsere Vereinbarungen und Tarifwerke, sind die diskriminierungsfrei. Und dass Veränderung dann passiert in der Gesellschaft und auch in Unternehmen, ohne, dass einzelne jetzt eine Klage machen. Und ich glaube, das kann man schon sagen, dass das passiert ist. Dass zum Beispiel auch das Unrechtsbewusstsein geschaffen wurde, sowohl auf Seiten derer, die eben vorsichtig sein müssen, wenn sie Macht ausüben im Arbeitsverhältnis als auch auf Seiten der Betroffenen. Und wenn man sich zum Beispiel anschaut, das hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes alles noch mal zusammengestellt, also die haben 50.000 Anfragen beantwortet von Menschen, die das Gefühl hatten, mir ist hier eine Diskriminierung passiert, wie gehe ich jetzt damit um.

Und als das Gesetz entstanden ist, ich kann mich noch genau dran erinnern, 2006, da war ich grade an der Stelle, dass ich mich für eine Promotion entschieden hab, und ich habe dann auch mir dieses Thema ausgesucht, weil das wirklich im deutschen Recht ganz neu war, ein Antidiskriminierungsgesetz, und die Aufregung ganz groß war, oh Gott, und wie funktioniert das jetzt und was machen jetzt die Gerichte damit. Natürlich ist von der Anwaltschaft auf Arbeitgeberseite gleich ganz laut gerufen worden, jetzt wird es ganz viel AGG-Hopper geben und alle werden jetzt hier ihre Arbeitgeber verklagen. Einfach nur zum Spaß, um Geld zu verdienen, so ungefähr. Das ist tatsächlich ausgeblieben. Also wenn man sich das anschaut in den juristischen Datenbanken, 1.950 Gerichtsentscheidungen hat es gegeben.

Marco Herack:
In 15 Jahren?

Johanna Wenckebach:

In 15 Jahren. Das kann man, glaub ich, keine Klageflut nennen, so wie sie vorausgesagt wurde von den Kritikern dieses Gesetzes.

Marco Herack:

Aber ist das nicht auch deswegen so, weil wie du ja vorhin ausgeführt hast, es ja sehr schwierig ist, überhaupt, na ja, sich zu wehren oder an die Unterlagen ranzukommen, wenn es nicht gerade so ganz platt und offensichtlich auch noch angekringelt wird.

Johanna Wenckebach:

Ja, ja, die nicht sehr hohe Zahl im Vergleich sozusagen zu Beschäftigten, die es gibt, untermalt eher das. Und wenn man sich die Evaluation nach dem zehnjährigen Bestehen, also von 2016 anschaut, dann sieht man auch, wo da überall die Durchsetzungsdefizite sind. Und wenn man sich wiederum die Fälle anschaut, die da entschieden worden sind, sieht man, dass wirklich dieses Gesetz im Zweifel auch durch gerichtliche Auseinandersetzungen diskriminierende Praktiken beendet hat. Und ein Aspekt, den ich ganz spannend und wichtig finde, ist, wir denken ja sozusagen bei Diskriminierung vor allen Dingen daran, dass irgendjemand sich hinstellt und sagt, ja, ich will jetzt hier befördern, aber für mich ist klar, auf diese Ebene werde ich nur Männer befördern. Es ist ja in empirischen Untersuchungen durchaus nachgewiesen, dass es etwas gibt. Also das wäre dann eine direkte Diskriminierung. Aber das Gesetz regelt eben auch indirekte, also sogenannte mittelbare Diskriminierung. Und da liegt, finde ich, ganz viel gesellschaftliches Veränderungspotenzial drin, in diesem Verbot von mittelbaren Diskriminierungen, da geht's nämlich um Regelungen, die scheinbar neutral sind, aber sich letztlich einseitig auswirken.

Also wenn man zum Beispiel sagt, wir können jetzt hier nur Leute befördern, die ununterbrochen beschäftigt waren, dann fliegen Leute raus, die mal länger krank waren, es fliegen aber auch Leute raus, die in Elternzeit waren länger. Und wenn man sich anguckt, statistisch, wer ist länger in Elternzeit, sind das eindeutig die Frauen. Und so kommt man dann zu dem Ergebnis, Moment mal, das ist eine Regelung, die Frauen rauskickt beispielsweise aus Frauen oder auch Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen und das können dann mittelbare Diskriminierungen sein, die werden aber nicht grundsätzlich verboten, sondern da muss dann eine sachliche Rechtfertigung her. Es ist natürlich nicht verboten, zwischen Menschen zu unterscheiden und sie differenzierend zu behandeln, aber es muss eben eine Rechtfertigung geben dafür, dass man eine Regelung anwendet, die sich so unterschiedlich auf die Diskriminierungsmerkmale auswirkt. Das ist was, was immer noch schwierig zu etablieren ist, sag ich mal, im deutschen Rechtssystem.

Ich habe in meiner Doktorarbeit mir das englische Recht angeschaut. In der angelsächsischen Tradition ist Antidiskriminierungsrecht viel stärker verwurzelt. Da agieren die Gerichte auch viel selbstverständlicher mit diesem Instrument. Hier ist das

immer noch alles vorsichtig und holprig. Und oft ist es tatsächlich auch was, denn das Antidiskriminierungsrecht ist ein Bereich, wo ganz deutlich erkennbar ist, was für einen starken Einfluss das europäische Recht auf unser Rechtssystem genommen hat. Und ganz oft sind Antidiskriminierungsfälle auch Fälle, wo dann eine Frage an den Europäischen Gerichtshof vorgelegt wird, weil letztlich auf das europäische Recht geschaut wird und dann gefragt wird, passt denn jetzt die deutsche Regelung mit dem europäischen Recht zusammen und wie müssen wir das europäische Recht verstehen. Und dafür ist ja dann der EuGH zuständig. Also wenn du es nicht unlogisch findest, würde ich an der Stelle, weil ich tatsächlich den Aspekt ganz interessant finde, dass eben das so ein Bereich ist, wo wir tatsächlich auch dem europäischen Recht lange hinterher gegangen haben. Also natürlich haben wir unseren Artikel 3 Grundgesetz, „alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich“. Aber dass eben ausdifferenziert wurde, was heißt denn das konkret zum Beispiel für Arbeitsverhältnisse, zum Beispiel für Entgeltgleichheit, das gab es, bevor es das im deutschen Recht so explizit gab, im europäischen Recht. Und es ist nach wie vor einer der Kritikpunkte, dass wir immer noch nicht eigentlich die Vorgaben zur Antidiskriminierungen, die im europäischen Recht bestehen, hier vollständig umgesetzt haben. Und eines dieser Felder ist beispielsweise die Entgeltgleichheit.

Marco Herack:

Bevor wir zu der kommen, woher kommt es denn, dass wir in Deutschland uns da so dagegen wehren? Weil das klingt doch jetzt erst mal nicht so, als ob das etwas ist, wogegen man sich wehren sollte.

Johanna Wenckebach:

Also für mich ist das tatsächlich auch ein Gerechtigkeits Thema und ein wichtiges Anliegen. Aber natürlich ist es so, dass es, also Arbeitsrecht, das Feld, in dem ich mich bewege, das begegnet mir aber eigentlich bei allen Gesetzen, wo es darum geht, Ansprüche von Beschäftigten auf eine gewisse Behandlung gegenüber der Arbeitgeberseite zu formulieren. Das wird von bestimmten Parteien, die insgesamt meistens auch eine Mehrheit haben im Bundestag unter der Überschrift „Bürokratie“ diskutiert und als Belastung sozusagen von Entscheidungsfreiheit. Und tatsächlich ist es zum Beispiel im Bereich des Wohnungsmarktes auch so, dass explizit im Gesetz drinsteht, na ja, wer irgendwie eine Wohnung vermietet, muss sich doch auch aussuchen dürfen, mit wem er oder sie dort wohnt. Kann man natürlich fragen, haben einzelne dann sozusagen ein Anspruch da drauf, zu diskriminieren. Und da wird dann die Grenze auf jeden Fall auch schwer zu ziehen, weil wenn es zum Beispiel eine Stellenausschreibung gibt und da wird gesagt, ja, Muttersprache, deutsche Muttersprache ist eine Anforderung, ist natürlich schwer zu prüfen, ist das wirklich eine Anforderung oder ist es eigentlich nicht die Anforderung für den Job. Also muss, wenn eine Rolle als Schauspieler ausgeschrieben ist, für eine männliche Rolle, kann sozusagen sich nur ein Mann darauf bewerben? Oder kann die Stelle der Turnlehrkraft an einer Mädchenschule auch durch einen Mann besetzt werden? Also im Einzelnen sind das so schwierige Grenzziehungen, wo auch Interessen auf-

einanderstoßen. Aber es ist in jedem Falle auch ein Gesetz. Und das erzeugt Widerstand, dass einfach Entscheidungsfreiheit von Arbeitgebern einschränkt und auch durchaus mit empfindlichen Folgen.

Marco Herack:

So ein bisschen ist dann auch die These, dass die Fälle, wo es dann nicht so einfach zu ziehen ist, diese Linie, oder etwas auch, wo auch klar ist, das kann man gar nicht so leicht beweisen und da gibt's vielleicht auch noch andere Interessen, die berücksichtigt werden müssen, die Fälle verhindern wiederum, dass diese Gesetze im Großen und Ganzen hierzulande weitergetrieben werden?

Johanna Wenckebach:

Ja, also die Präzedenzfälle, das sind auf jeden Fall oft Entscheidungen, wo danach so ein kleines Erdbeben sozusagen durch die Arbeitswelt geht, wo gesagt wird, oh, das haben wir ja eigentlich jahrelang, vielleicht jahrzehntelang alle so gemacht. Jetzt hat nun wirklich das, meistens ist es das Bundesarbeitsgericht, oft, wie gesagt, auch der Europäische Gerichtshof gesagt, das geht nicht. Und dann ändern Unternehmen ihre Praktiken. Also da bewirkt dann sozusagen nur ein Fall, dass sich etwas wirklich weit über diesen Fall hinaus verändert. Und teilweise hatten wir sogar auch Fälle, in denen Gesetze geändert werden mussten, weil es gibt ja auch gesetzliche Regelungen, die diskriminieren.

Marco Herack:

Das ist ein ganz mühsamer Prozess, wenn etwas über Gerichte erstritten werden muss. Das kann sehr lange dauern, eh da ein einzelner Fall dann tatsächlich soweit gediehen ist, dass er endgültig durchgefochten ist und quasi dann verordnet wird, jetzt machen wir in zwei Jahren ein Gesetz und es sind noch mal zwei Jahre rum. Wenn man das an jedem einzelnen Punkt machen würde, statt dass der Gesetzgeber hingeht und sagt, jetzt regeln wir das mal, würde man wahrscheinlich mehrere Menschenleben brauchen, um etwas gescheit zu lösen.

Johanna Wenckebach:

Ja. Also das ist einer der Hauptkritikpunkte, dass man sagt, wir brauchen sozusagen mehr präventive Ansätze. Deswegen ist es wichtig, über das Thema zu reden, weiter auch Bewusstsein zu bilden. Sozusagen die Akteure, die beraten in dem Feld, zu stärken. Zum Beispiel auch den Vorschlag seit geraumer Zeit, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu stärken, mit mehr Mitteln auszustatten. Die initiieren ja beispielsweise auch Studien, das machen wir in der Hans-Böckler-Stiftung ja auch, also einfach Recht und insbesondere Rechte, die dann von einzelnen alleine durchgesetzt werden müssen, verändert nicht diskriminierende Strukturen. Aber es trägt eben definitiv dazu bei. Nur dieser Weg ist oft relativ langsam. Und ein aktuelles Beispiel, das man sich anschauen kann, ist der Fall einer, wie ich finde, sehr mutigen Klägerin. Das ist eine Journalistin beim ZDF. Und die hat 2015 schon das ZDF verklagt auf gleiche Bezahlung, weil sie die Vermutung hatte, dass sie als Frau

schlechter bezahlt wird. Und es hat jetzt, also 2015 begann das, seit 2017 wird sie von der Gesellschaft für Freiheitsrechte unterstützt in dieser Klage, sodass sie eben nicht ... da geht's ja, ich habe eben von sozialen Hürden gesprochen, die da von der Durchsetzung abhalten, natürlich sind so jahrelange Gerichtsverfahren ganz eindeutig auch eine finanzielle Herausforderung. Und das ist nun mal so in dieser Szene, je mehr Geld man auf den Tisch legen kann oder umso bessere Netzwerke man hat, umso besser werden im Zweifel auch die Berater, die mit einem dann vor Gericht ziehen können. Natürlich ist der gewerkschaftliche Rechtsschutz da super wichtig. Auch die haben viel Erfahrung und das nötige Know-how. Für Gewerkschaftsmitglieder ist es dann kostenlos, so ein Verfahren gegen einen Arbeitgeber zu führen. Aber das trifft ja auch nicht auf alle zu. Hier hatte sie also von der Gesellschaft für Freiheitsrechte Unterstützung und in jahrelangen Verfahren durch die Instanzen zieht sich das. Und ist jetzt eben beim Bundesverfassungsgericht. Und nachdem die Klagen zuerst abgewiesen worden sind, weil man erst gesagt hat, na ja, sie ist ja eigentlich so eine Fest-Freie. Sie ist ja gar keine Arbeitnehmerin. Dann findet das Entgelttransparenzgesetz auf sie schon mal gar keine Anwendung.

Und dann war eben die Frage, was muss sie eigentlich beweisen, um zu beweisen, dass es im ZDF-Männer gibt, die eine ihr ähnliche Arbeit machen und besser bezahlt werden. Und da sind jetzt schon ziemlich deutliche Zahlen mittlerweile zutage getreten. Aber sie ist damit immer noch nicht am Ziel, dass gesagt wird, und jetzt hat sie den Anspruch, eben auch diese Bezahlung zu bekommen. Und wir schreiben mittlerweile das Jahr 2021. Und das zieht sich über sechs Jahre. Und ihr Name ist in den Medien bekannt und hoch und runter gegangen. Und da kann man sich vorstellen, die wenigsten Frauen, die irgendwie Diskriminierung erleben, beispielsweise in so einer Situation, würden sich entscheiden, so einen Weg zu gehen.

Und da liegt es, finde ich, ziemlich auf der Hand, dass beispielsweise der DGB die Forderung erhebt, einfach das Gesetz insofern zu reformieren, und das gilt sowohl für das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz als auch für das Entgelttransparenzgesetz, da effektivere Vorschläge zu machen. Und was schön ist, ist, dass wir bei mir im Institut, im Hugo Sinzheimer Institut, jetzt mitmachen, weil es gibt nämlich noch ein Gesetz in diesem Zusammenhang, das ist das Behindertengleichstellungsgesetz, da BGG. Und das wird jetzt gerade von einem Team von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern evaluiert. Und wir sind dabei seitens des HSI, um eben genau gemeinsam auch mit Soziologinnen und Soziologen zu schauen, wie wirkt das Gesetz, welche rechtlichen Mittel funktionieren und welche funktionieren aber auch nicht. Um dann dem Gesetzgeber, das Bundesarbeitsministerium hat diese Evaluation bei uns in Auftrag gegeben oder wir haben den Zuschlag für diese Evaluation bekommen, und wir wollen am Ende dieses wissenschaftlichen Verfahrens dann auch rechtspolitisch dem BMAS vorschlagen, das und das sind Hebel, wo man Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderung effektiver durchsetzen und zur Geltung verhelfen kann. Und für das AGG sind schon lange solche Vorschläge auf dem Tisch. Manche Parteien haben es tatsächlich auch im Wahlprogramm, das

anzugehen, weil es eben eine zentrale Gerechtigkeitsfrage nicht nur in der Arbeitswelt ist, es muss halt eine politische Mehrheit dann dafür geben, die Schrauben an den bekannten Stellen auch ein bisschen enger zu drehen.

Marco Herack:

Ich glaub, das ist ja schon eine große Hürde, wenn die Gefahr läuft, dass man selbst mit so einem Prozess dann auch in der Öffentlichkeit steht. Auch vielleicht in einer größeren Öffentlichkeit. Gibt's da Möglichkeiten, dass man das dann quasi verhindern kann?

Johanna Wenckebach:

Es ist übrigens nicht nur dieses, Gefahr laufen in der Öffentlichkeit zu sehen, sondern auch, und das sieht man auch an diesem Fall der ZDF-Journalistin, den ich eben erwähnt habe, auch sie ist beispielsweise erst mal woanders hinversetzt worden. Das ist eine Maßregelung, die eigentlich nicht zugelassen ist nach dem AGG. Versucht wird es trotzdem oftmals. Also das eine ist sozusagen, die ganze Öffentlichkeit diskutiert dann meinen Fall und also wer schon mal feministisch für Gleichstellung im öffentlichen Raum beispielsweise getwittert hat, weiß, da nehme ich mich nicht aus, dass man da ganz schnell sehr viel Hass auf sich zieht. Und das andere ist eben, was macht sozusagen der Arbeitgeber mir gegenüber, werde ich dafür bestraft? Und es ist eben nicht so, dass man sagen kann, ich führe nicht als Person dieses Verfahren, sondern gebe das an einen Verband ab. Und das wäre aber ein solches Verbandsklagerecht oder auch eine sogenannte Prozesslandschaft, die so was eben ermöglichen würde.

Marco Herack:

Auch für den Einzelfall?

Johanna Wenckebach:

Um eben Menschen wirklich genau vor dieser Situation besser zu schützen. Und ich erlebe das wirklich oft auch, wenn Menschen mir sozusagen berichten, was ihnen in der Arbeitswelt passiert. Und ich ihnen sag, du, das ist eine Diskriminierung, das ist unzulässig, dann winken die meisten wirklich ab und sagen, oh Gott, nee, aber da jetzt ein Gerichtsverfahren anzufangen, das wühlt mich zu sehr auf. Also selbst die, die vielleicht die finanziellen Ressourcen dafür hätten, entscheiden sich oft dagegen. Ich lehne mich, glaub ich, nicht zu weit aus dem Fenster, wenn ich sage, es gibt Anwältinnen und Anwälte, die Unternehmen beraten. Die sagen, ja, wenn Sie das so machen, dann wäre das diskriminierend, das verstößt gegen das AGG, aber im Zweifel wehrt sich niemand dagegen. Also probieren Sie es doch aus.

Marco Herack:

Das ist ja etwas, was in Deutschland recht beliebt ist, dass man zwar viele Regeln hat, aber recht wenige Leute, die sie dann durchsetzen.

Johanna Wenckebach:

Richtig. Also natürlich gibt es auch viele positive Beispiele, wo wirklich sich auch Arbeitgeber dahinterklemmen, quasi die Kultur in ihrem Unternehmen zu verändern und die Instrumente nutzen, die da vorgesehen sind. Es geht ja zum Beispiel auch da drum, ich meine, es gibt auch Diskriminierung unter Beschäftigten. Also auch da sind Arbeitgeber in der Verantwortung, eine Kultur der Antidiskriminierung zu schaffen. Also ich will gar nicht sagen, es sind alles schwarze Schafe. Aber die Anzahl an Fällen, die es immer noch gibt, und die von mir schon eben erwähnte Studie, grade von heute dazu, wie intensiv bei Bewerbungen, schon wenn sozusagen gesehen wird, das ist ein Name, der auf einen Migrationshintergrund hinweist, dass Leute dann wirklich gar nicht eingeladen werden, das spricht doch dafür, dass es immer noch leicht ist, Vorurteile, die diskriminierende Folgen haben, einfach auszulegen, ohne sie zu hinterfragen. Und ich denke, da haben wir noch einen ziemlich langen Weg vor uns und das wird nicht allein natürlich über Gesetze geregelt, diese Kultur zu verändern, sondern zum Beispiel auch durch Podcasts. Nein, in denen man sich darüber unterhält.

Marco Herack:

Ja, das Soziale spielt natürlich auch eine starke Rolle, weil diese Arbeit, also es ist ja nicht nur, dass das Arbeitgeber dann vielleicht sind, die da etwas verursachen, sondern ja vielleicht auch die Kunden dieser Arbeitgeber, die etwas dulden, wenn es im öffentlichen Raum bekannt ist. Man kann ja nicht sagen, das ist nur auf so einer rechtlichen Ebene ein Ding, sondern da gibt's ja sehr viele Mechanismen, die greifen können. Also auch Aktivismus könnte da eine Rolle spielen, Dinge sichtbar zu machen und dadurch durch öffentlichen Druck dann zu Verbesserung zu führen.

Johanna Wenckebach:

Nach außen zu gehen. Also ich habe mal ein sehr positives Beispiel gehört, das war eine Veranstaltung mit Betriebsrätinnen und Betriebsräten, wo einfach berichtet wurde, was machen eigentlich Betriebsrätinnen und Betriebsräte, Gleichbehandlung und Antidiskriminierung in ihren Unternehmen umzusetzen. Und da hat eine Kollegin beispielsweise berichtet, dass die wirklich mit neuen Auszubildenden, die reinkommen in den Betrieb, eine Schulung machen, wo auch das eine Rolle spielt, wie gehen wir hier miteinander um. Und das steht natürlich so explizit nicht in diesem Gesetz, sondern das ist auf Initiative der Betriebsrätinnen und Betriebsräte hin entstanden. Aber so was ist natürlich sehr effektiv. Und trotzdem würde ich aber sagen, das Gesetz hilft in einer Auseinandersetzung beispielsweise von Betriebsräten mit dem Arbeitgeber zu sagen, das kannst du dir nicht aussuchen, und das ist keine Frage des Good Wills, sondern wir setzen hier eine gesetzliche Verpflichtung um, die das Unternehmen trifft.

Marco Herack:

Das heißt, also du würdest auch schon dazu tendieren, zu sagen, es ist für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schon einfacher, wenn ein Betriebsrat da ist?

Johanna Wenckebach:

Also das ist tatsächlich ja in vielen Studien nachgewiesen, dass einfach viele, sag ich mal, Rahmenbedingungen besser sind, da, wo es Betriebsräte gibt. Aber grundsätzlich funktioniert Rechtsdurchsetzung einfach immer besser, wenn es einen Betriebsrat gibt, weil es ja da gerade die Möglichkeit gibt, dass sich eben nicht die einzelne, der einzelne hinstellen muss, einer Personalabteilung gegenüber, und sagen muss, hey, das ist doch diskriminierend, wie ihr das macht. Sondern dass der Betriebsrat als Ansprechpartner da ist, wo jemand in einem geschützten Raum ansprechen kann, was ihm widerfahren ist oder was sozusagen die Einschätzung ist zu einer Regelung, die es in dem Unternehmen gibt. Und dann kann der Betriebsrat, ohne, dass sich die Person dem Arbeitgeber gegenüber zeigen muss, sich an die Lösung dieses Problems machen. Das ist ja sozusagen wirklich der Kerngedanke von auch Mitbestimmung und dass es gerade auch in diesem Bereich des Antidiskriminierungsrechts ein ganz wichtiger Hebel, um in den Betrieben Gleichstellung voranzutreiben.

Marco Herack:

Johanna Wenckebach, ich danke dir für das Gespräch.

Johanna Wenckebach:

Ja, herzlichen Dank an dich.

Marco Herack:

Wenn ihr zu diesem Thema noch ein paar Gedanken habt oder ein paar Ideen, was ihr gerne besser haben möchtet in der Zukunft, dann könnt ihr die uns senden, per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de oder ihr könnt uns auch auf Twitter erreichen: @boeckler_de. Also Hinweise, Korrekturen und Anregungen bitte einfach einschicken. Und Johanna findet ihr auf Twitter als @jo_wenckebach. Wenckebach mit CK. Euch vielen Dank fürs Zuhören, eine schöne Zeit und bis nächste Woche. Tschüss.

Johanna Wenckebach:

Tschüss.