

Gleichbehandlung endlich verwirklichen

ver.di - Positionspapier

zu den Anforderungen an die Umsetzung der EG-Gleichbehandlungsrichtlinien

Das Grundgesetz schreibt vor, dass keine Person wegen ihres Geschlechts, ihrer Abstammung, vermeintlichen Rasse, Heimat und Herkunft, wegen ihres Glaubens, ihrer religiösen und politischen Anschauung oder Behinderung benachteiligt oder bevorzugt werden darf. Die Wirklichkeit sieht jedoch anders aus.

Die Diskriminierung gegenüber Migrantinnen und Migranten ist Alltagserfahrung. Die Gleichstellung von Frauen und Männern beim Entgelt, beim Zugang zur Beschäftigung oder bei der betrieblichen Altersvorsorge ist noch immer nicht gegeben. Deutsche Unternehmen beginnen zu diskutieren, ob das Alter (z.B. über 50 Jahre) nicht ein Einstellungshindernis ist. Und gewaltsame Übergriffe gegen Menschen aufgrund ihrer ethnischen Herkunft oder sexuellen Identität haben nicht ab- sondern zugenommen. Viele kleine und mittlere Betriebe beschäftigen überhaupt keine schwerbehinderten Menschen. An diesen Beispielen wird deutlich, dass trotz vielfältiger Bemühungen in Deutschland eine Anti-Diskriminierungs-Kultur fehlt.

Die nationale Politik muss dafür sorgen, dass die gesellschaftliche Ächtung von Diskriminierung vorankommt. Die Ansätze sind da – sie müssen nur umgesetzt werden:

Auf dem Tisch liegen drei EU-Richtlinien:

- die Antirassismusrichtlinie (2000/43/EG)
- die Rahmenrichtlinie Gleichbehandlung (2000/78/EG) und
- die geänderte Gender-Richtlinie (76/207/EWG).

Deutschland hätte bereits die ersten zwei Richtlinien umsetzen müssen. Damit setzt sich Deutschland der Gefahr eines Vertragsverletzungsverfahrens aus.

Die Bundesregierung arbeitet zur Zeit an einem Gesetzentwurf für ein eingeschränktes Anti-Diskriminierungsgesetz. Gleichzeitig will sie die Tarifpartner auffordern, für Gleichstellung in Tarifverträgen und ein anti-diskriminierungsfreudiges Klima im Betrieb und Verwaltung zu sorgen.

Aus diesen Gründen hat sich die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di mit den bisherigen Vorschlägen der Europäischen Kommission und der deutschen Bundesregierung auseinandergesetzt und stellt dazu eigene gewerkschaftliche Forderungen auf. Gleichzeitig ist sich ver.di bewusst, dass sie als Gewerkschaft in der Pflicht steht und für viele Gleichstellungsfragen selbst sorgen muss.

Deshalb wird nicht nur eine kurzfristige Kampagne zur Umsetzung eines umfassenden Anti-Diskriminierungsgesetzes geplant, sondern eine langfristige Strategie zur Schaffung einer Kultur von Antidiskriminierung und respektvollem Umgang mit Verschiedenheit in Betrieb und Verwaltung sowie in der Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland insgesamt.

Welche Anforderungen stellt ver.di an ein Antidiskriminierungsgesetz?

Alle Diskriminierungsmerkmale und alle Lebensbereiche erfassen

Grundsätzlich geht es um ein weitreichendes Anliegen, dem nur mit einem umfassenden Ansatz entsprochen werden kann.

Das Gesetz muss für alle Merkmale gelten, die in den Richtlinien angesprochen sind, d.h. für Geschlecht, vermeintlicher Rasse, ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität, gelten. Es darf zu keiner ‚Hierarchie der Diskriminierungen‘ kommen.

Die Anwendung muss aber auch umfassend gewährleistet werden. Das heißt konkret:

- Erfassung aller Beschäftigungsverhältnisse (also auch selbständige Erwerbstätigkeit und Beamtenverhältnisse);
- Geltung für alle Lebensbereiche außerhalb des Erwerbslebens; betroffen sind hier insbesondere das Sozialrecht (zum Beispiel durch die neue Sozialgesetzgebung) und die übrigen Bereiche des Zivilrechts;
- keine zeitliche Verschiebungen durch Gebrauchmachen von Übergangsfristen;
- keine Unterscheidung nach Staatsangehörigkeit bei den genannten Diskriminierungsmerkmalen;
- Ausnahmen von den Gleichbehandlungsrechten müssen eng begrenzt sein und an strenge Voraussetzungen geknüpft werden (nur allgemein formulierte ‚sachliche Gründe‘ dürfen für die Rechtfertigung einer Diskriminierung nicht ausreichen).

Effektive Instrumente schaffen

Zunächst muss das Gesetz selbst leicht verständlich sein und auf besondere Problemlagen eine zielgerichtete Antwort geben. Das heißt vor allem:

- klare, verständliche und wirksame Definitionen im Gesetz;
- Überprüfung von (insbesondere auch neuen) Gesetzen;
- besonderer Schutz bei Mehrfachdiskriminierungen und besonders schweren Fällen von Diskriminierungen (z.B. bei körperlicher Gewaltausübung).

Neue und wirksame Ansätze, Verfahren und Institutionen müssen geschaffen werden, damit die Diskriminierungen schneller und besser erkannt, untersucht und auch gesellschaftlich bekämpft werden können.

Vorrangig geht es dabei um Folgendes:

- unabhängige und mit angemessenen Ressourcen ausgestattete Gleichbehandlungsstelle (mit paritätisch besetzter Gleichbehandlungskommission) mit eigenem Klagerecht;

- umfassendes Mitbestimmungsrecht der betrieblichen Interessenvertretungen unter gleichzeitiger Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung in allen Gleichbehandlungsfragen;
- unmittelbares Zugangsrecht der betrieblichen Interessenvertretungen einschließlich der Schwerbehindertenvertretung zur Gleichbehandlungsstelle (Information und Beratung);
- Förderung des Sozialen Dialogs;
- Einbeziehung von Nichtregierungsorganisationen.

Wirksame Rechtsdurchsetzung gewährleisten

Die Richtlinien sehen verschiedene Ansatzpunkte vor, die entsprechend dem umfassenden Ansatz ausgebaut und in ihrer Wirkung jeweils verstärkt werden müssen.

- volle Beweislastumkehr (bei verbleibender Notwendigkeit eines schlüssigen Tatsachenvortrags von Klägerseite);
- volles Verbandsklagerecht für Gewerkschaften und Verbände;
- wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen (vor allem die Höhe von Schadensersatzansprüchen muss nach diesen Anforderungen bemessen werden; auch ‚positive Sanktionen‘ wie Ausschluss von Subventionen oder öffentlichen Aufträgen sind notwendig).

Was muss aus Sicht von ver.di politisch getan werden?

Umfassendes Antidiskriminierungsprogramm entwickeln

Ein neues Gesetz, ja selbst die Schaffung von neuen Institutionen reicht allein nicht aus, wenn es darum geht, eingeschlifene Verhaltensweisen zu ändern. Die Bundesregierung muss ein umfassendes Programm entwickeln, das auf Breitenwirkung in der Gesellschaft und auf ein Umdenken in den Köpfen angelegt ist, insbesondere:

- ‚Kultur der Antidiskriminierung und des Respekts vor Anderen‘ schaffen und in der Öffentlichkeit auch vermitteln;
- versteckte /mittelbare Diskriminierungen aufdecken (lernen);
- zielgruppenspezifische Maßnahmen ergreifen.

Bessere Rechtssetzung auf EG-Ebene unterstützen

Nur die Anti-Rassismus-Richtlinie hat bisher einen über das Erwerbsleben hinausgehenden Anwendungsbereich. Dieser Anwendungsbereich muß auch auf die anderen Merkmale ausgedehnt werden. Zwar sind bisher im Rahmen einer sogenannten ‚zweiten Gender-Richtlinie‘ und einer angekündigten Erweiterung im Bereich der Behinderung Ausweitungen in das allgemeine Zivilrecht angedacht. Diese reichen jedoch bei weitem nicht aus. Hier ist die konkrete Unterstützung weiterer Rechtssetzung erforderlich.

Was erwartet ver.di von den Arbeitgebern?

Unsere Erfahrungen im Zusammenhang mit bereits bestehenden Gesetzen, wie z.B. der Beschäftigungspflicht schwerbehinderter Menschen sind bedrückend. Nur in Teilbereichen des öffentlichen Dienstes wird die - bereits abgesenkte - Beschäftigungspflichtquote von zur Zeit 5% erreicht; in der Privatwirtschaft liegt sie zwischen 2,4 und 3,6%.

Arbeitgeber dürfen sich nicht entziehen und noch weniger gesetzliche Regelungen bekämpfen. Sie müssen für Gleichbehandlung aller Beschäftigten sorgen und gegen Diskriminierung im Betrieb vorgehen. Es ist ihre elementare Pflicht, für Gleichbehandlung im Erwerbsleben zu sorgen. Das fängt bei einer umfassenden statistischen Erhebung an und setzt sich über entsprechende (Förder-)Pläne bis zu wirksamen Maßnahmen zur Herstellung von Gleichbehandlung einschließlich ihrer regelmäßigen Bewertung und Weiterentwicklung fort.

Dies gilt ganz besonders für die öffentlichen Arbeitgeber. Hier sind durch die Gleichstellungsgesetze für Männer und Frauen gewisse Ansätze gemacht, die auf keinen Fall verschlechtert werden dürfen. Sie müssen vielmehr weiterentwickelt und grundsätzlich auch auf die anderen Diskriminierungsmerkmale ausgeweitet bzw. angepasst werden.

Welchen Beitrag kann ver.di leisten?

Auch Gewerkschaften sind aufgerufen, ihren Beitrag zu einer wirksamen Antidiskriminierung zu leisten. Den Ansatzpunkt bilden dabei Tarifverträge und betriebliche Regelungen. Konkret heißt das insbesondere:

- Erheben, Aufbereiten und Bewerten von Diskriminierungsfällen sowie von (anonymisierten) Daten bzw. Statistiken;
- Überprüfung von Tarifverträgen insbesondere im Hinblick auf mittelbare Diskriminierung;
- Abschluss von Tarifverträgen zur (Förderung bzw. Herstellung) der Gleichbehandlung bzw. Gleichstellung (Förderung des Sozialen Dialogs);
- Empfehlung zum Abschluss von Betriebs- und Dienstvereinbarungen (mit Musterbetriebsvereinbarung);
- ver.di geht in der eigenen Organisation mit gutem Beispiel voran.