Recherche
GO

Presseportal
Startseite
Pressearchiv
openPR Blog

PR-Dienst
Pressemeldung **kostenlos** einstellen
Submit Press Release Free of Charge

Presse-Service
openPR Service
Email News-Abo
Newsfeed
Hilfe

PR-Info
Agentur Verzeichnis
Agentur Ranking
PR Ausschreibungen
Vertrauensumfrage
PR-Agenturen

Über uns
FAQ
Werben auf openPR
Impressum
Kontakt
Meinungen über openPR
Partner
Sitemap
AGB

Interview mit dem Antidiskriminierungsexperten Dr. Klaus Michael Alenfelder

Politik, Recht & Gesellschaft

(openPR) - STOP DISCRIMINATION '06 – Probleme und Lösungen

Der tageskommentar interviewt den deutschen Antidiskriminierungsexperten, Dr. Klaus Michael Alenfelder

Bonn - Am 16.02.2006 veranstaltete der Deutsche Antidiskriminierungsverband in Zusammenarbeit mit dem European Anti – Discrimination Council, London einen Fachkongreß über die Umsetzung und Umsetzungsschwierigkeiten der europäischen Diskriminierungsverbote in Deutschland. Die Bundesrepublik Deutschland hat als einziges Land der europäischen Union bislang keine den Antidiskriminierungsrichtlinien entsprechenden gesetzlichen Umsetzungen durchgeführt. Der Deutsche Antidiskriminierungsverband als Dachverband und Vernetzungsstelle für vielfältige Antidiskriminierungsprojekte in Deutschland hat im Rahmen eines interdisziplinären Kongresses führende Fachvertreter aus den verschiedenen Bereichen zur Stellungnahme eingeladen. Der Deutsche Antidiskriminierungsverband ist zentraler Ansprechpartner für alle Arten von Diskriminierungen in Deutschland. Von besonderer Bedeutung für den Kongreß waren unter anderem die Anforderungen an ein deutsches Antidiskriminierungsgesetz, sowie die praktischen Umsetzungsschwierigkeiten bei der Durchsetzung des Diskriminierungsverbotes.

Zu diesen Problemen haben wir einen der Referenten, Herrn Dr. Alenfelder befragt. Er ist der Rechtsexperte des Deutschen Antidiskriminierungsverbandes, sowie President of Research Council des European Anti Discrimination Council. Er ist der führende deutsche Experte für die praktische Umsetzung des Diskriminierungsrechts und betreut zahlreiche Diskriminierungsopfer.

tageskommentar: Wann rechnen Sie mit einem Antidiskriminierungsgesetz in Deutschland und wie weit sind unsere europäische Nachbarn ?

Dr. Alenfelder: Zunächst einmal muß man festhalten, daß ein Diskriminierungsgesetz in Deutschland auf jeden Fall in der einen oder anderen Form umgesetzt werden muß. Deutschland ist Teil der europäischen Union. Die europäische Union hat mit Zustimmung Deutschlands EU – Richtlinien erlassen, die eigentlich schon vor Jahren hätten umgesetzt werden müssen. Durch die verzögerte Umsetzung drohte Deutschland nun eine Verurteilung zu erheblichen Strafzahlungen. Im Gespräch sind Zahlungen bis zu mehreren Millionen Euro pro Tag der Nichteinführung eines entsprechenden Gesetzes. Allerdings erwarte ich, daß die europäische Kommission der neuen Bundesregierung noch etwas Zeit gibt.

Dabei zu beachten: Deutschland ist der einzige Staat in der europäischen Union, der die Antidiskriminierungsrichtlinien noch nicht umgesetzt hat. Selbst die neuen EU – Mitgliedsstaaten haben bereits entsprechende Gesetze eingeführt. Auf internationaler Ebene ist kaum nachvollziehbar warum die Umsetzung in Deutschland so schwierig sein soll.

tageskommentar: Liegt es vielleicht daran, daß der ursprüngliche Gesetzesentwurf für das Antidiskriminierungsgesetz von der Rot – Grünen – Koalition stammte und zu viele grüne Wunschvorstellungen aufgenommen wurden?

Dr. Alenfelder: In der Diskussion wurde immer wieder behauptet, der Entwurf des Antidiskriminierungsgesetzes gehe weit über die EU – Richtlinie hinaus. Das ist, jedenfalls für den Bereich des Arbeitsrechts, falsch. Die ernsthafte Diskussion bezieht sich nur auf den Bereich Zivilrecht und da geht es um die Frage, ob im allgemeinen Zivilrecht auch die Diskriminierung wegen Behinderung oder sexueller Identität verboten sein soll. Diese beiden Punkte könnten ausgeklammert werden.

Ansonsten sind die Vorschriften der EU – Richtlinien eindeutig und im Gesetzesentwurf auch so umgesetzt, daß eine wesentliche Einschränkung nicht mehr möglich ist.

Was mich an der ganzen Diskussion erstaunt, ist der Zeitpunkt. Die EU – Richtlinien wurden überwiegend im Jahre 2000 erlassen. Zu dieser Zeit hätte die damalige Opposition gegen die Zustimmung der Bundesregierung zu den Richtlinien protestieren können. Nach Zustimmung zu den EU – Richtlinien war die Umsetzung nicht mehr zu vermeiden. Im Prinzip geht es hier um eine Gespensterdiskussion. Auch die informierten Gegner eines Antidiskriminierungsgesetzes wissen, daß sie dieses nicht mehr verhindern können.

Oder genauer: Wer um jeden Preis das Antidiskriminierungsgesetz verhindern will, muß aus der EU austreten oder alle anderen Mitgliedsstaaten dazu überreden, gleichfalls die EU – Richtlinien zurückzuziehen. Beides scheint wenig wahrscheinlich.

tageskommentar: Brauchen wir überhaupt ein Antidiskriminierungsgesetz. Ist Diskriminierung überhaupt ein Problem in Deutschland?

Dr. Alenfelder: Ich selbst bin Arbeitsrechtler und in meiner Praxis muß ich immer wieder feststellen - Diskriminierung gibt es gerade am Arbeitsplatz. Ich erlebe immer wieder Diskriminierung von älteren Arbeitnehmern, von Frauen, insbesondere Frauen mit Kindern, Behinderten und Ausländern. Das ist natürlich keine abschließende Aufzählung. Aber gerade in diesem Bereich wird besonders offen diskriminiert.

Werfen Sie einen Blick auf die Stellenanzeigen - gesucht werden junge dynamische Mitarbeiter, nicht älter als 25 Jahre, vorzugsweise mit zwei abgeschlossenen Hochschulstudiengängen. Gleichzeitig weiß ich durch zahlreiche Gespräche mit Personalchefs, daß in den meisten Firmen klare Regelungen bestehen. Niemand über 50, 55 oder teilweise sogar 35 Jahre darf eingestellt werden. In den meisten deutschen Firmen gibt es heute keinen Arbeitnehmer mehr, der älter ist als 60 Jahre. Gleichzeitig soll die Lebensarbeitszeit auf 67 Jahre erhöht werden und aufgrund des Bevölkerungsrückgangs rechnet man bereits in wenigen Jahren mit einem erheblichen Mangel an geschulten Mitarbeitern. Schon aus diesen Gründen ist es dringend erforderlich, die flächendeckende Altersdiskriminierung anzugehen.

tageskommentar: Viele Kritiker sind der Meinung, ein Gesetz kann eine Grundeinstellung nicht ändern. Das ganze Vorhaben sei verfehlt und könne den Opfern von Diskriminierung nicht helfen. Kann denn ein Gesetz Diskriminierung verhindern?

Dr. Alenfelder: Diese Frage stellt sich natürlich für alle Bereiche. Es gibt das Verbot, falsch zu parken, dennoch wird falsch geparkt. Es gibt das Verbot Steuern zu hinterziehen, dennoch werden Steuern hinterzogen. Wie Sie sehen – ein Gesetz einzuführen, heißt noch nicht, ein Fehlverhalten für alle Zeiten abzuschaffen. Aber es geht doch hier um zweierlei: Einmal soll dem Opfer ermöglicht werden seine finanziellen Verluste als Schadensersatz geltend zu machen, zum anderen soll potentiellen Diskriminierern verdeutlicht werden, was du tust ist verboten, es ist falsch, wird mißbilligt und es kostet dich Geld. Genau letzteres ist natürlich für viele Unternehmen ein Ansatzpunkt. Wenn eine Diskriminierung mit entsprechend scharfen Sanktionen gekoppelt wird, dann ist es für Unternehmen billiger, nicht zu diskriminieren als weiterhin ältere Arbeitnehmer, Frauen, Behinderte u.a. zu benachteiligen. Dies ist ein Aspekt der im US – amerikanischen Recht sehr stark berücksichtigt wird. Dies erklärt auch die aus europäischer Sicht teilweise erschreckend hohen Schmerzensgeldurteile, die in den USA gefällt werden. Insgesamt erwarte ich eine deutliche Verbesserung für die Diskriminierten. Allerdings im Laufe der nächsten Jahre und nicht innerhalb von Monaten. Entscheidend ist aber, daß Diskriminierungen effizient verfolgt werden können.

tageskommentar: Was setzt denn eine effiziente Regelung voraus?

Dr. Alenfelder: Die Wirksamkeit des Gesetzes hängt von 2 Faktoren ab:

1. Höhe des Schmerzensgeldes, also Effizienz der Sanktion
2. Anforderung an die Beweislast

Zunächst zum Schmerzensgeld: In Deutschland neigen immer noch zahlreiche Richter dazu, minimale Schmerzensgeldsummen zuzuerkennen. Im Zusammenhang mit der Diskriminierung ergibt sich dabei allerdings ein Problem. Die EU – Richtlinien verlangen zwingend ein abschreckend hohes Schmerzensgeld als Sanktion für eine Diskriminierung. Sinn ist es, effiziente Vorschriften zu schaffen. Wird Diskriminierung ähnlich scharf geahndet wie falsch parken, kann von einer effizienten Umsetzung nicht gesprochen werden. Je unangenehmer die Folgen bei einer Diskriminierung für den Täter sind, desto wahrscheinlicher unterläßt er diese Diskriminierung. Die herrschende Meinung in Deutschland geht davon aus, daß jede Diskriminierung mit einem Schmerzensgeld in Höhe eines Jahresgehaltes zu ahnden ist. Mindestens aber sollen dem Opfer 30.000,00 € zugesprochen werden, um eine Billigdiskriminierung von Geringverdienern zu verhindern.

Ein weiterer wichtiger Grund für die Effizienz des Gesetzes ist die Frage der Beweislast. Zwingend vorgeschrieben ist durch die EU – Richtlinie eine Erleichterung der Beweislast. Das Opfer muß nur noch glaubhaft machen diskriminiert worden zu sein. Gelingt dies, muß der Täter nachweisen, daß keine Diskriminierung stattgefunden hat bzw. daß diese ausnahmsweise durch zwingende sachliche Gründe gerechtfertigt ist. Allerdings erlebe ich bei deutschen Gerichten, jedenfalls in den unteren Instanzen derzeit eine große Zurückhaltung was die Frage der Glaubhaftmachung betrifft. Es ist dabei zu bedenken, daß der Ansatz des Diskriminierungsrechts in Deutschland eher als ungewohnt und fremdartig abgelehnt wird. Da besteht die Tendenz, eine Glaubhaftmachung in Anforderung zu stellen, die praktisch nicht zu erfüllen sind. Ohne schriftliches Geständnis des Täters ist es daher zurzeit noch schwer, eine Diskriminierung glaubhaft zu machen. Aber diese Urteile unterer Instanzen sind ein klarer Verstoß gegen die EU – Richtlinien. Diese Verstöße werden nötigenfalls vom europäischen Gerichtshof korrigiert werden.

Zu einer effizienten Umsetzung des Diskriminierungsverbote gehört demnach auch eine entsprechende Ausgestaltung der Beweislast. Insbesondere muß zu der allgemeinen Erleichterung durch Glaubhaftmachung das Gebot hinzutreten, daß der Arbeitgeber die Inforationen, die ausschließlich in seiner Hand sind offenlegt. Nehmen wir ein Beispiel: eine Mitarbeiterin behauptet, sie erhalte als Frau weniger Lohn als Männer in vergleichbarer Position. In der Regel wird es ihr nicht möglich sein, dies nachzuweisen. Die meisten Arbeitsverträge enthalten eine Klausel wonach die Verträge vertraulich sind. Legt also ein Kollege offen, daß er mehr verdient als seine Kollegin, verstößt er gegen den Vertrag und muß mit Abmahnung, im äußersten Fall sogar mit Kündigung rechnen. Unter diesen Voraussetzungen ist kein Kollege bereit, sich als Zeuge zur Verfügung zu stellen. Es ist dem Opfer einer Lohndiskriminierung in aller Regel noch nicht einmal möglich festzustellen, daß eine solche Diskriminierung überhaupt vorliegt. Daher ist diese Offenlegungspflicht Grundvoraussetzung für eine effiziente Umsetzung des Diskriminierungsverbotes. Sie entspricht im übrigen der allgemeinen anerkannten abgestuften Darlegungs – und Beweislast wie sie beispielsweise bei Sozialauswahl im Rahmen der betriebsbedingten Kündigung regelmäßig von den Arbeitsgerichten angewandt wird.

Außerdem muß es ausreichen, wenn das Opfer eine „diskriminierende Grundeinstellung" des Arbeitgebers glaubhaft macht. Dies kann er durch Indizien, wie negative Äußerungen über bestimmte Gruppen in der Werbung, bei Besprechungen beispielsweise. Gelingt ihm diese Glaubhaftmachung, ist ohne weiteres anzunehmen, daß eine nachteilige Maßnahme gegen einen Angehörigen dieser vom Arbeitgeber allgemein diskriminierten Gruppe auch in diesem speziellen Fall diskriminierend ist. Der Arbeitgeber muß dann beweisen, daß er in diesem speziellen Fall nicht diskriminiert hat.

tageskommentar: Belastet denn ein Diskriminierungsgesetz die Unternehmen nicht mit zu großen Anforderungen?

Dr. Alenfelder: Sicherlich wird es erhebliche Änderungen in der Personalarbeit geben. Dies ist ein Zusatzaufwand, den viele Unternehmen scheuen. Allerdings gibt es sehr positive Erfahrungen mit der konsequenten Umsetzung von Diskriminierungsverboten in Unternehmen. Dort haben sich Arbeitseffizienz und Zufriedenheit gleichermaßen gesteigert.

--

Pressemitteilung des Deutschen Antidiskriminierungsverbandes

Vorsitzende: Susanne B. Witt,
Luisenstraße 19, 53721 Siegburg
info@dadv.de – www.dadv.de

Pressekontakt: 0163 857 9139
Email: PressestelleDADV@aol.com

News-ID: 77777 • Views: 1352

Schlagwörter

Diskriminierung Deutschland Umsetzung Alenfelder Richtlinien tageskommentar falsch deutschen Unternehmen Opfer Beweislast Antidiskriminierungsgesetz Union Glaubhaftmachung Frage Deutsche glaubhaft effiziente diskriminiert allgemeinen Zustimmung

Kommentare

› Kommentieren

Zu dieser PR-Meldung wurde noch kein Kommentar abgegeben

Weitere Meldungen › | Nach oben ▲

Permanenter Link zu dieser Pressemeldung:
http://openpr.de/news/77777/Interview-mit-dem-Antidiskriminierungsexperten-Dr-Klaus-Michael-Al
Wir freuen uns, wenn Sie z.B. auf Ihrer Presse- oder Referenzen-Seite auf openPR.de linken.
Für die Inhalte dieser Meldung ist nicht openPR.de sondern nur der jeweilige Autor verantwortlich.

© openPR 2007