

Prof. Dr. Sibylle Raasch

Außer Spesen nichts gewesen? Die Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes in deutschen Unternehmen

Der Titel "Außer Spesen nichts gewesen" in Bezug auf das deutsche Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verdeutlicht bereits den Konflikt, der in Deutschland um zwei Pole kreist: Hat dieses angeblich so oberbürokratische Gesetz den Unternehmen hohe - geradezu unzumutbare - Anstrengungen abverlangt und dadurch immense zusätzliche vielleicht gar überflüssige Kosten verursacht? Oder aber haben die Unternehmen ganz im Gegenteil faktisch gar nichts getan trotz Gesetz, weil das Gesetz nämlich in Wahrheit wirkungslos ist; ein Papiertiger, der Frauen und andere diskriminierte Gruppen bloß in Sicherheit wiegen soll, es würde jetzt in der deutschen Wirtschaft endlich etwas gegen ihre Diskriminierung getan?

Deutschland rangiert - in trauriger Nähe zu Österreich - in den EU-weiten Rankings zum Stand der Gleichstellung von Frau und Mann oft auf den hinteren Plätzen. So soll der Entgeltabstand zwischen Frauen und Männern in Deutschland laut Eurostat 2007 derzeit bei 23,0 Prozent liegen. Das bedeutet Platz 23 im Europa der 27. In Österreich liegt der Entgeltabstand übrigens sogar bei 25,5 Prozent, das bedeutet Platz 26, der vorletzte Platz, nur noch vor Estland mit 30,3 Prozent Entgeltabstand. Die Statistik signalisiert Handlungsbedarf - nicht nur beim Entgelt, sondern auch bei Frauen auf Führungspositionen oder bei der Integration von MigrantInnen in den Arbeitsmarkt.

In dieser Situation können meine Kollegin Frau Prof. Dr. Daniela Rastetter und ich jetzt eine aktuelle und aussagekräftige Unternehmensbefragung dazu präsentieren, was deutsche Unternehmen zu Umsetzung des AGG tatsächlich getan haben. Beteiligt waren an dieser Studie sieben Studentinnen und Absolventinnen des sozialökonomischen Studiengangs der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Hamburg. Diese Studentinnen und Examenkandidatinnen haben insbesondere die Interviews durchgeführt und zu den einzelnen Fragen Auswertungen erstellt.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 2006

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz trat in Deutschland am 14. August 2006 in Kraft. Vorausgegangene Entwürfe für ein umfassendes Antidiskriminierungsgesetz waren immer wieder an fehlenden politischen Mehrheiten gescheitert. Doch 2006 galt es inzwischen schon insgesamt vier EU-Antidiskriminierungsrichtlinien bzgl. der Beschäftigung und Beruf und teilweise auch schon der Vergabe von Gütern und Dienstleistungen umzusetzen. Im Einzelnen ging es um die Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG gegen Diskriminierung wegen der zugeschriebenen Rasse bzw.

ethnischen Herkunft im Erwerbsbereich und bei Gütern und Dienstleistungen, die Rahmenrichtlinie 2000/78/EG gegen Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, wegen einer Behinderung, wegen des Alters und wegen der sexuellen Ausrichtung begrenzt auf den Erwerbsbereich, die Gender-Richtlinie 2002/73/EG gegen Geschlechtsdiskriminierung im Erwerbsbereich und die Gender-Richtlinie 2004/113/EG gegen Geschlechtsdiskriminierung bei der Vergabe von Gütern und Dienstleistungen.

Seit 1980 gesetzliches Verbot von Geschlechtsdiskriminierung

Wegen Nichtumsetzung der ersten beiden Richtlinien aus dem Jahr 2000 war Deutschland durch den Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaft bereits 2005 verurteilt worden. Bei weiterer Verzögerung drohten 2006 umfangreiche Bußgelder. Erst dieser Umstand schuf den notwendigen Druck zur Verabschiedung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes in Deutschland. Das Gesetz war allerdings durch am Ende noch schnell eingefügte Abschwächungen handwerklich so schlecht gemacht, dass der Deutsche Bundespräsident in der parlamentarischen Sommerpause zögerte, es auszufertigen. Schließlich trat es zwar in Kraft, wurde jedoch bereits im Dezember 2006 möglichst unauffällig durch Anhängen an eine andere Gesetzesnovelle bei den größten Fehlern quasi heimlich nachgebessert.

Die Verbände der deutschen Wirtschaft und die ihnen nahestehende Rechtswissenschaft haben auch diese letzte - noch weiter abgespeckte - Fassung vehement bekämpft, fast so als hätte es in Deutschland noch nie zuvor Diskriminierungsverbote gegeben. Tatsächlich jedoch existiert in Deutschland schon seit 1980 ein gesetzliches Verbot von Geschlechtsdiskriminierung in den Paragraphen 611a des Bürgerlichen Gesetzbuches, welches sich von den Regelungen im jetzt verabschiedeten AGG nicht grundlegend unterscheidet. 2001 wurde dieses Diskriminierungsverbot wegen des Geschlechts bei der Novellierung des Sozialgesetzbuchs auch auf Schwerbehinderte übertragen. Und schon seit 1994 will das Beschäftigtenschutzgesetz vor sexueller Belästigung schützen.

Das "neue" AGG: Grundkonzeptionen beibehalten

Das "neue" AGG 2006 hat die vor 25 bzw. zehn Jahren entwickelten jeweiligen Grundkonzeptionen beibehalten, allerdings im Detail Konkretisierungen und Verbesserungen eingeführt. Wirklich neu war 2006 lediglich die Aufnahme der weiteren Merkmale zugeschriebene Rasse/Ethnie, Religion/Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung in den schon bestehenden Diskriminierungsschutz sowie seine Ausweitung auf Güter und Dienstleistungen. Bei Gütern und Dienstleistungen ist der Gesetzgeber, ganz gegen seine sonstige Gewohnheit, sogar über die Umsetzungsverpflichtungen aus den EU-Antidiskriminierungsrichtlinien 2000 bis 2004 hinausgegangen und hat über angebliche Rasse, Ethnie und Geschlecht hinaus gleich auch die Merkmale der Rahmenrichtlinie 2000/78/EG mit in den zivilrechtlichen Schutz einbezogen - eine Ausweitung, die in der EU gerade jetzt erst verabschiedet werden soll.

Unternehmer befürchteten zahlreiche Klagen...

Doch die Wogen gingen in Deutschland, auch bezogen auf das Arbeitsrecht, hoch: Es war vom "Hammergesetz" die Rede (Personalmagazin 2006), wahre "Klagefluten"

würden die Gerichte überschwemmen. Der "freie Vertrag werde abgeschafft" (Adomeit 2002 und 2003) und eine "Tugendrepublik der neuen Jakobiner" (Säcker 2002) solle eingeführt werden. Diese Empörung mag darauf zurückzuführen sein, dass die zuvor existierenden Diskriminierungsverbote bislang eher im Verborgenen geschlummert hatten. Sie führten als bloß nachträgliche "Einfügsel" in das Bürgerliche Gesetzbuch und das Sozialgesetzbuch oder unter dem unverfänglichen Allerweltstitel "Beschäftigtenschutz" eher ein Schattendasein. Doch nun sollte es zum ersten Mal ein eigenes Gesetz geben, welches den bestehenden Diskriminierungsschutz zusammenfasste und im Entwurf 2004 sogar "Antidiskriminierungsgesetz" hieß. Deutsche Unternehmen diskriminieren jedoch nicht – so eine ständig öffentlich wiederholte Behauptung. In der nächsten Legislaturperiode wurde der Name dann zum "Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz" abgeschwächt. Das klingt harmloser, der Begriff Diskriminierung kommt nun im gesamten Gesetz überhaupt nicht mehr vor. Es ist nun überall lediglich von Benachteiligung die Rede. Eine Benachteiligung ohne rechtfertigenden Grund ist in der Terminologie des deutschen Gesetzgebers dann das, was die EU-Richtlinien als Diskriminierung bezeichnen. Zu einer Aufweichung der Fronten hat diese kosmetische Operation allerdings nicht geführt.

...doch diese blieben aus

2008 musste nun selbst das Institut der Deutschen Wirtschaft einräumen, dass die prognostizierte Klageflut ausgeblieben ist. Die Datenbank JURIS verzeichnete bis August 2008 lediglich 251 Klagen zum AGG. Das Institut der deutschen Wirtschaft begründet das Ausbleiben der Klageflut allerdings nicht mit der Zahnlosigkeit des Gesetzes, sondern mit dem umfangreichen Vorsorgeaufwand, den die deutschen Unternehmen inzwischen hätten betreiben müssen.

Dabei wird sich auf eine Studie bezogen, die Hoffjan und Bramann bereits 2007 publiziert hatten. Dort waren 501 Unternehmen in Frühsommer 2007 im Auftrag der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft nach ihrem Aufwand zur Umsetzung des neuen AGG befragt worden. Die Antworten rechneten Hoffjan und Bramann auf Kosten auf 1,73 Mrd. Euro hoch, die durch das neue AGG induziert seien. 40 Prozent davon seien ständig wiederkehrende Kosten. Dieses Ergebnis führte zu einer heftigen Debatte in den Medien und bis in den Deutschen Bundestag hinein, ob das AGG die Unternehmen wirklich derartig überfordere und deshalb wieder abgeschwächt werden müsse. Die deutsche Antidiskriminierungsstelle des Bundes konnte allerdings zeigen, dass die Berechnungen von Hoffjan und Bramann sehr angreifbar sind. Vor allem aber erfolgte diese Befragung schon ein halbes Jahr nach Inkrafttreten des Gesetzes und damit zu früh, um überhaupt wirklich aussagekräftig sein zu können.

Die Konzeption der Hamburger Befragung

In diese Lücke stößt nun die Hamburger Befragung zur Umsetzung des AGG in den Unternehmen der Privatwirtschaft aus dem Frühsommer 2008, also eineinhalb Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes. Im Fokus standen - wie bei der Studie von Hoffjan und Bramann - die Vorgaben des AGG für den arbeitsrechtlichen Bereich, nicht das völlig neue Diskriminierungsverbot im allgemeinen Zivilrecht. Wegen der begrenzten Mittel mussten wir uns auf den Großraum Hamburg beschränken. So wurden 41 Unternehmen der Privatwirtschaft aus allen Branchen bis auf die Land- und

Forstwirtschaft sowie die Fischerei und - für Unternehmensbefragungen eher selten- sogar etwas mehr kleine und mittlere Betriebe (zwischen 21 und 250 Beschäftigten) als große Betriebe befragt.

Interviewt wurden nicht nur die Personalverantwortlichen bzw. die Geschäftsführung, sondern auch die BetriebsrätInnen, Behindertenbeauftragten und die - wenigen - Antidiskriminierungsbeauftragten. Eine Befragung ihrer BetriebsrätInnen lehnten allerdings mehrere Großunternehmen mit der Begründung ab, man habe Spannungen zum Betriebsrat und dieser solle gar nicht erst auf das AGG aufmerksam gemacht werden. Im Ergebnis erhielten wir 52 Interviews, 36 davon aus der Geschäftsführung oder Personalleitung und jeweils acht aus Betriebsräten und von Behinderten- bzw. Gleichstellungsbeauftragten.

Im Vergleich zu den Vorläuferstudien (es gab 2006/2007 noch andere Studien) bezieht unsere Befragung also die Sichtweisen weiterer betrieblicher Akteure auf das AGG mit ein. Durch die Befragung der BetriebsrätInnen und Beauftragten konnten wir ein wenig überprüfen, ob die Aussagen der Geschäftsführungen bzw. Personalverantwortlichen auch von anderen ExpertInnen aus dem Betrieb geteilt wurden.

Signifikante Unterschiede traten hier nur ganz am Ende zutage: Die BetriebsrätInnen sowie Beauftragten bewerteten das Gesetz in ihrem persönlichen Fazit zu einem etwas höheren Anteil positiv als die Unternehmensseite. Was die Umsetzung des Gesetzes und seine Wirksamkeit angeht, unterschieden sich die Aussagen beider Gruppen jedoch nicht signifikant.

Information über das Gesetz und die Benennung von Beschwerdestellen

Das AGG verlangt von den Unternehmen nur wenige ganz konkrete Aktivitäten: Das Gesetz ist im Betrieb bekannt zu machen und ebenso, wo man sich wegen Verletzung des Gesetzes im Betrieb beschweren kann (Paragraf 12 Abs. 5 AGG). Eine neue, besondere Beschwerdestelle hingegen muss nicht eingerichtet werden. Die Beschäftigten sollen darüber hinaus in "geeigneter Art und Weise" auf die Unzulässigkeit von Diskriminierung hingewiesen werden, insbesondere in Rahmen betrieblicher Aus- und Fortbildung (Paragraf 12 Abs. 2 Satz 1 AGG).

Ein Verstoß gegen diese Pflichten wird vom Gesetz allerdings nur indirekt sanktioniert: Schulung der Beschäftigten schützt das Unternehmen vor Schadensersatzansprüchen, wenn es später im Betrieb dennoch Diskriminierungen gibt. Denn nach Paragraf 15 Abs. 1 Satz 2 AGG haftet die deutschen ArbeitgeberInnen für den durch eine Diskriminierung verursachten Schaden nur bei nachgewiesenem Verschulden - eine nach der Rechtsprechung des EuGH eigentlich unzulässige Einschränkung. Daneben bleiben allerdings immer noch begrenzte Entschädigungsansprüche ohne Verschulden wegen der Beeinträchtigung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts und der Menschenwürde durch die Diskriminierung.

"Nein, wir haben nichts gemacht. Wir haben jedem freigestellt, dass er die 'Bild' liest"

Das Interesse der Unternehmen an der Bekanntmachung des Gesetzes bleibt jedoch zwiespältig, denn einerseits wäre da die Enthftung, andererseits könnte man sich durch Schulungen jedoch auch künftige KlägerInnen quasi neu heranziehen. Daher gingen die meisten Unternehmen, die überhaupt schulten, offenbar selektiv vor: 83 Prozent der Betriebe informierten über das AGG, zumeist via Rundschreiben oder betriebliches Intranet. Immerhin

13 Prozent, überwiegend, aber nicht ausschließlich, Klein- und Mittelbetriebe, informierten jedoch nicht. Ein Geschäftsführer erfuhr sogar erst durch unsere Anfrage, dass es überhaupt ein AGG gibt. Besondere Schulungen zum AGG führten nur noch 71 Prozent der befragten Unternehmen durch, zumeist selektiv nur für Führungskräfte und Personalverantwortliche.

25 Prozent, also ein Viertel der Betriebe, schulten nicht. Der Geschäftsführer eines Großunternehmens brachte die Front der Verweigerer auf den Punkt:

"Nein, wir haben gar nichts gemacht. Wir haben jedem freigestellt, dass er die Bildzeitung liest, da stand alles drin..."

Keine "Spesen" für Anwälte oder Versicherungen

Soweit geschult wurde, erfolgte dies unternehmensintern oder über die entsprechenden Unternehmensverbände bzw. bei Betriebsräten über die Gewerkschaften. Das muss die deutsche Anwaltschaft und Beratungsunternehmen sehr enttäuscht haben. Diese hatten nämlich vor der Verabschiedung die Angst vor dem AGG nach Kräften geschürt und danach die Unternehmen sofort mit einer Flut von Ratgebern und Schulungsangeboten überschwemmt. Ein Experte kommentierte das so: "Wenn die Anwälte uns nicht so vollgemüllt hätten, hätten wir gar nicht gemerkt, dass das Gesetz eingeführt wurde."

Wenn aber anschließend überhaupt Anwälte im Zusammenhang mit dem AGG kontaktiert wurden, waren es nach den Aussagen unserer ExpertInnen die sogenannten Hausanwälte, welche das Unternehmen sowieso kontinuierlich in allen Fragen berieten. Mit den "Spesen" wurde es also bei Anwalts- und Beratungsbüros im Zusammenhang mit dem AGG trotz ihren Kampagnen nichts. Auch eine Versicherung, die sofort Schutz gegen AGG-Klagen anbot und zu unseren Befragten gehörte, gewann keine neuen KundInnen.

"Der Firmeninhaber und der liebe Gott entscheiden": Beschwerdestellen unnötig?

Beschwerdestellen benannt hatten ebenfalls nur 71 Prozent der Betriebe, 23 Prozent, also knapp ein Viertel der Betriebe, blieben auch hier untätig: Ein Geschäftsführer kommentierte das so: "Der Firmeninhaber und der liebe Gott (entscheiden). Da braucht man keine anderen Beschwerdestellen."

Zur Beschwerdestelle ernannten dann allerdings 57 Prozent der befragten Unternehmen die Personalabteilung oder gar die Geschäftsleitung selbst. Das sind, wie auch die Befragten teilweise gleich hinzusetzten, Stellen, welche die Beschäftigten - selbst ohne AGG-Beschwerde - ungern aufsuchen. Mit dieser Taktik möglichst hochrangiger und damit unzugänglicher Beschwerdestellen tun sich die

Unternehmen allerdings meiner Ansicht nach praktisch keinen Gefallen: Die Gefahr, dass Konflikte um eine Benachteiligung durch Verschleppen zu wirklichen Schäden und bis zur förmlichen Diskriminierungsklage vor einem Gericht eskalieren, nimmt dadurch zu. Langfristig klüger dürften da einige Großunternehmen gehandelt haben, die Personalabteilungen, Betriebsräte und vorhandene Beauftragte nebeneinander als Beschwerdestellen benannt haben und damit allen Hilfesuchenden schnell passende AnsprechpartnerInnen zur Konfliktdeskalation anbieten können.

Änderungen in der betrieblichen Personalpolitik

Des Weiteren wollten wir wissen, was die Unternehmen wegen des AGG tatsächlich in ihrer Personalpolitik verändert haben. Dass es tatsächlich Handlungsbedarf in vielen Unternehmen gibt, erfuhren wir durch spätere Kontrollfragen: Zwar sagten einleitend viele Befragte, in ihrem eigenen Unternehmen werde nicht mehr diskriminiert, in den anderen Unternehmen aber sehr wohl, nach ihrer persönlichen Beobachtung befragt benannten dann allerdings 67 Prozent der Befragten, also zwei Drittel, spontan sehr klar umrissene Benachteiligungen bestimmter Gruppen, die durch das AGG eigentlich gegen Diskriminierung geschützt werden sollen. So sahen 42 Prozent Benachteiligungen bei Frauen. Die Hauptbereiche dabei waren erschwerter oder kein Zugang zu gewerblichen und technischen Positionen, erschwerter Zugang zu Führungspositionen, eine Benachteiligung wegen Schwangerschaft oder bei der Rückkehr aus der Karenz sowie eine fehlende Vereinbarkeit von Beruf und Familie. 31 Prozent sahen Benachteiligungen wegen der Religion, insbesondere wegen des Kopftuchs. 21 Prozent gegenüber Älteren, insbesondere wegen einer bevorzugten Einstellung Jüngerer.

Was man nicht offensichtlich sieht, wird nicht als diskriminiert wahrgenommen

Benachteiligungen wegen der Behinderung, der ethnischen Herkunft oder der sexuellen Identität sahen hingegen nur ganz wenige Befragte. Dem widerspricht die Tatsache, dass nur fünf der befragten Betriebe nach eigenen Angaben überhaupt die gesetzlich vorgegebenen Quoten zur Beschäftigung Schwerbehinderter erfüllten. Viele befragten Betriebe beschäftigten gar keine Behinderten oder doch nur solche, bei denen die Behinderung erst während ihrer Beschäftigung entstanden war.

Auch von Homosexuellen im Betrieb wussten nur sechs Befragte zu berichten und dann waren es in der Regel nur Einzelfälle. Aber während ihres Interviews machten manche Befragte recht explizit homophobe Äußerungen ("mit einer Lesbe würde ich nicht arbeiten wollen") oder erklärten, erkannte Homosexualität führe in ihrem Unternehmen sofort zur Kündigung. Hier scheint der soziale Druck offenbar noch so stark zu sein, dass die meisten Beschäftigten mit homosexueller Identität sich gar nicht zu outen wagen – wenn sie nicht gerade Bürgermeister in Städten wie Berlin oder Hamburg sind.

Was man aber als Gruppe nicht im Betrieb sieht, wird offenbar auch nicht als diskriminiert wahrgenommen. Das dürfte die geringen Nennungen bei Behinderung und sexueller Identität und vielleicht auch bei ethnischer Herkunft erklären. Obwohl die Beschäftigung von Angehörigen anderer Staaten doch schon häufiger in den befragten Unternehmen erwähnt wurde.

Änderungen von Einstellungsverfahren nach außen...

Unsere Frage nach durch das AGG bedingte Veränderungen in der betrieblichen Personalpolitik ergab trotz dieser Gruppenbenachteiligungen, dass sich nur bei den Einstellungen etwas verändert hatte, da hier ansonsten diskriminierende Praktiken nach außen leicht erkennbar geblieben wären. Änderungen im Einstellungsverfahren lagen mit 80 Prozent der Befragten an der Spitze: Vor allem wurden die Ausschreibungstexte überprüft und geschlechtsspezifische Bezeichnungen sowie der Zusatz "jung und dynamisch" ersetzt bzw. gestrichen. Zur besseren Beweissicherung werden Einstellungsgespräche inzwischen häufiger zu zweit geführt und auch öfter Protokolle erstellt. Die Hälfte der befragten Unternehmen dokumentiert die Einstellungsunterlagen jetzt auch sorgfältiger. Ein Bewerbungsfoto hätten die meisten Unternehmen weiterhin gern. Man fordert dazu jetzt aber nur noch "die üblichen Unterlagen" an und hofft, dass ein Foto mit dabei ist.

Kostenkalküle zwischen den erhöhten Kosten, wenn man alles entsprechend des AGG einrichtet, und den Kosten potentieller Prozesse, falls man dieses nicht tut, dürften nicht ungewöhnlich sein. Das konnte ich schon in den Randgesprächen auf dem Expertenhearing des Deutschen Bundestages zum AGG mithören. So sagte die Personalreferentin eines Großunternehmens in unserer Befragung: "Wenn ich da ganz sauber arbeiten wollte, müsste ich das dokumentieren, das wäre ein erheblicher Personalaufwand. Und da kann man in Rechnung stellen: Wenn sich jemand einklagt und der bekommt höchstens drei Monatsgehälter, dann ist das sicherlich am Ende weniger, als wenn wir den Personalaufwand nach oben treiben. Wir haben 10.000 Bewerber, von denen werden am Ende 100 eingestellt, das würde ins Unermessliche gehen..."

... die "alten" Einstellungskriterien bleiben jedoch

Die eigentlichen Einstellungskriterien hat jedenfalls wegen des AGG kein einziges der befragten Unternehmen verändert. In der Praxis gilt verbreitet noch immer: männlich, jung, dynamisch und nicht behindert. Stattdessen werden Ausweichtaktiken erkennbar: 19 Prozent der Unternehmen geben nach außen keinerlei Auskunft mehr, warum eine Person nicht eingestellt wurde. Dazu der Geschäftsführer eines Großunternehmens: "Wir schreiben so einen lapidaren Satz, der ist mit den Anwälten abgestimmt."

Auch bei der Auswahl für die Weiterbildung, bei Beförderungen und bei Kündigungen nannte niemand Veränderungen. In Entgeltbereich gab es nur in zwei Fällen Veränderungen: einmal erhielten Behinderte einen neuen Bonus, ein anderes Mal wurden bisherige Zulagen für Ältere gestrichen. Geltende Tarifverträge wurden nur zwei Mal problematisiert; und zwar mit gegenläufiger Bewertung desselben Tarifvertrages. Kollektivvereinbarungen und ihre Diskriminierungspotentiale scheinen ansonsten völlig jenseits der Wahrnehmung betrieblicher Akteure zu liegen.

Unter diesen Voraussetzungen ist dann aber auch nicht zu erwarten, dass Einzelne gegen Diskriminierung in Tarifverträgen klagen. Will der Gesetzgeber dennoch eine Kontrolle von Tarifverträgen auf Diskriminierung, müsste er dafür besondere institutionelle oder kollektive Kontrollen einbauen.

Nicht mehr Konflikte durch das AGG

Es dürfte kaum überraschen, dass eine derartig sparsam dosierte Umsetzung des AGG den Unternehmen auch nur wenige Konflikte und Kosten verursacht hat. Man hat wenig informiert und kaum etwas verändert, aber durch systematisches Schweigen nach außen sind vielleicht erfolgte Diskriminierungen weiterhin nicht beweisbar. 75 Prozent der Befragten verneinen, dass es wegen des AGG im Betrieb Konflikte gegeben hat. 17 Prozent berichten von Konfliktfällen. Diese wurden aber in der Regel intern gelöst. Nur einmal kam es zu einer Klage. Manche Befragten bescheinigen dabei auch den potentiell Benachteiligten erhebliche Unkenntnis oder großes Desinteresse: "Die meisten wissen gar nicht, was im AGG drin steht. Deswegen hatten wir nämlich auch noch keine Klagen. "Auf eine "Sekretärin-Anzeige" gab es 100 Bewerbungen, aber niemand hat sich beschwert."

Österreichische Gleichbehandlungsanwaltschaften

Hierin zeigt sich, dass man die Durchsetzung eines solchen Gesetzes eben nicht nur den einzelnen potentiellen Diskriminierten überlassen darf, wenn man einen ernsthaften Wandel in den Unternehmen will. Die Diskriminierungsanlässe sind oft für sich betrachtet läppisch, können aber dennoch in ihrer Gesamtheit diskriminierende Strukturen mit Breitenwirkung zementieren. Zeitaufwand und Kosten stehen jedoch bisher in keinem angemessenen Verhältnis zum möglichen Klagerfolg. Zudem klagen Beschäftigte erfahrungsgemäß ungern aus einem noch funktionierenden Beschäftigungsverhältnis heraus, denn sie wollen es nicht gefährden. Auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes berichtet immer wieder, dass die meisten Personen, die sich an sie wenden, vorrangig an einer gütlichen Einigung interessiert seien. Aber auch zu gütlichen Einigungen sind Unternehmen zumeist nur dann bereit, wenn ansonsten eine Klage droht.

Aus meiner Sicht spricht daher viel dafür, die Rechtsdurchsetzung in Deutschland über das Instrument der Verbandsklage zu forcieren oder doch wenigstens etwas einzurichten, was der österreichischen Gleichbehandlungsanwaltschaft entspricht.

Nicht mehr Zeit- oder Kostenaufwand durch das AGG

Doch zurück zu den befragten Betrieben: Der Zeitaufwand hat sich bei den Befragten AGG-bedingt nicht stark erhöht. Nur 54 Prozent sahen überhaupt einen erhöhten Zeitaufwand durch das AGG, verursacht zumeist durch einmalige Einführungsmaßnahmen wie das Überarbeiten von Stellenanzeigen, das Verfassen von Rundschreiben und die Durchführung von Schulungen. Dem entsprechend meinten 90 Prozent der Befragten, die Arbeit werde unverändert mit demselben Personal erledigt. Kostensteigerungen sahen sogar nur 48 Prozent der Befragten für ihr Unternehmen, zumeist auch nur in der Einführungsphase. Als dauerhafte Kostensteigerungen wurden vereinzelt höhere Dokumentationskosten bei der Personalauswahl, da wegen unspezifischerer Ausschreibungstexte jetzt mehr Bewerbungen abzuarbeiten seien, der Auswahlaufwand ohne Fotos höher sei oder weil jetzt Jüngeren derselbe Urlaub gewährt werden müsste wie Älteren benannt.

Anhaltspunkte dafür, dass den deutschen Unternehmen insgesamt 1,73 Milliarden Kosten durch das AGG entstanden seien, davon 40 Prozent fortlaufende Kosten, liefert unsere Studie jedenfalls überhaupt nicht.

48 Prozent beurteilen das AGG als positiv, aber ohne große praktische Wirkung

Wie ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz also insgesamt zu beurteilen? Das fragten wir auch unsere ExpertInnen: 58 Prozent der Befragten hatten anfangs gegenüber dem Gesetz Befürchtungen und Ängste wie allgemeine Unsicherheit, AGG-Hopping (also Missbrauch der Klagemöglichkeiten) oder allgemein eine Klagewelle oder höhere Administrationskosten. Doch nur eine einzige Befragte meinte noch 2008, dass sich ihre Ängste auch bestätigt hätten.

Persönlich wird das Gesetz jetzt eher als "wenig wirksam" beurteilt. Dennoch klingt bei vielen immer noch eine gewisse Angst vor dem Gesetz an, wie es der Geschäftsführer eines Kleinbetriebes auf den Punkt bringt: "Ich habe kein gutes Gefühl, aber es ist ja nichts passiert." Begeisterung ist das nicht. Heute beurteilen das Gesetz aber immerhin 48 Prozent der Befragten positiv - zumeist obwohl gesehen wird, dass das Gesetz wenig praktische Wirkung hat: Es sei gut, dass es so ein Gesetz überhaupt gäbe, dass sensibilisiert werde und Bewusstsein geschaffen. Das AGG sei zumindest ein Anfang. Es werde allerdings noch Jahre brauchen, bis tatsächliche Veränderungen einträten.

37 Prozent lehnen das AGG weiterhin ab. Das Gesetz sei "typisch deutsch", "unsinnig", "völlig überzogen" oder eben völlig wirkungslos, wie es der Geschäftsführer eines KMU auf den Punkt bringt: "Die, die diskriminieren, tun es weiterhin. Ihre Argumente legen sie sich zurecht."

Es fehlt der gesetzliche Umsetzungsdruck

Obwohl das Gesetz also wenig kostet und niemandem wirklich weh tut, hat es auf breiter Basis immer noch nicht wirklich viele BefürworterInnen gefunden. Es wird weiterhin zwar weniger mit vehementer Ablehnung, aber doch mit erkennbarer Distanz betrachtet - egal ob aus positivem oder negativem Blickwinkel.

Auch wir Forscherinnen mussten konstatieren, dass das Gesetz seine Wirkung, wenn überhaupt, bislang vor allem auf der Ebene der Symbole und der betrieblichen Wertsetzungen erzielt. Erkennbar wurde allerdings auch, dass es neben aller Ignoranz und Gesetzesumgehung auch eine Art kleine Elite unter den Unternehmen gibt, die nicht nur nicht diskriminieren, sondern aktiv für Gleichstellung und mehr Diversität eintreten. Eine veränderte betriebliche Praxis haben Gesetz und freiwillige Vorreiter jedoch auf dieser Basis nicht oder noch nicht hervorbringen können. Es fehlt nahezu jeder gesetzliche Umsetzungsdruck.

Nachdem die Unternehmen das erkannt haben, wird jetzt auch auf der rechtspolitischen Ebene in Deutschland eine gewisse Entspannung erkennbar. Das ist einerseits gut, weil ja bereits europarechtlich eine Nachbesserung und Erweiterung des Gesetzes ansteht. Andererseits ist das auch problematisch, weil sich damit auch der anfänglich Druck auf die Unternehmen, gegen eigene interne Diskriminierung vorzugehen, weiter abgeschwächt hat.

Gefahr: Im internationalen Wettbewerb nicht mithalten zu können

Also drohen die gemeinschaftsrechtlichen Verpflichtungen zur Antidiskriminierung in Deutschland erneut ins Leere zu laufen. Damit geraten auch das menschenrechtliche Gebot zur Nichtdiskriminierung und die Forderung nach mehr sozialer Gerechtigkeit wieder aus dem unternehmerischen Blickfeld. Die Unternehmensakteure sehen zwar persönlich sehr wohl, dass es Gruppenbenachteiligung gibt. Dennoch sehen sie ihr Unternehmen nicht in der Rechtspflicht, dagegen etwas unternehmen zu müssen: Diskriminiert wird bei uns nicht, lautet weiterhin das Credo. Moral und Recht entsprechen sich aus der Sicht der Unternehmen noch nicht.

Das wirft noch ein ganz anderes Problem auf: Die Wirtschaft der Bundesrepublik Deutschland könnte auf diese Weise auch einen dringend notwendigen Modernisierungsschub für ihre Personalentwicklung verpassen: Es wäre nämlich angesichts des anstehenden demographischen Wandels ein Gebot auch bloßer wirtschaftlicher Vernunft und zukunftsweisender Personalpolitik, wenn die deutschen Unternehmen sich den bisher vernachlässigten Beschäftigtengruppen auf breiter Front und systematisch öffnen würden. Die deutschen Unternehmen brauchen im internationalen Wettbewerb die qualifiziertesten Beschäftigten, egal ob Frauen oder Männer, im Land geboren oder MigrantInnen, egal ob jung oder alt oder mit welcher persönlichen sexuellen Orientierung oder Religion, um im künftigen noch schärferen Wettbewerb bestehen zu können.

Die EU-Antidiskriminierungsrichtlinien im Bereich Beschäftigung und Beruf böten eigentlich die Möglichkeit, dass die deutschen Unternehmen sich weitgehend im Gleichschritt und unter Ausschluss von Konkurrenz quasi ungestört personalpolitisch modernisieren könnten. Doch diese Chance wird in Deutschland durch ein viel zu schwach ausgestattetes Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz leider gerade kollektiv verpasst.

Prof. Dr. Sibylle Raasch ist im Sommersemester 2009 Marianne-Beth-Gastprofessorin für Legal Gender Studies an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät.