



## Cornelia Möhring: Diskriminierung an der Wurzel packen – Verbandsklagerecht einführen

**Rede von Cornelia Möhring, 19. Januar 2017**

Vielen Dank. – Frau Präsidentin! Liebe Kolleginnen und Kollegen! Meine Fraktion Die Linke will, wie sicherlich andere hier im Hause auch, Diskriminierung künftig wirksamer bekämpfen. Deswegen möchten wir ein Verbandsklagerecht einführen.

*(Beifall bei der LINKEN sowie bei Abgeordneten des BÜNDNISSES 90/DIE GRÜNEN)*

Vor zehn Jahren – das wurde sozusagen schon anmoderiert – ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, kurz AGG genannt, in Kraft getreten. Damals haben Skeptikerinnen und Kritiker gedacht, nun gehe eine Klagewelle über das Land. Aber dieser Fall ist nicht eingetreten. Gerade einmal 1 500 Fälle zur Gleichbehandlung bzw. gegen Diskriminierung kamen bislang vor Gericht.

Nun sind unterschiedliche Schlussfolgerungen möglich, warum das so ist. Einige meinen vielleicht, dass es nicht genügend Gründe für Klagen gibt. Das ist schlicht falsch und geht an der Realität vorbei. Fast ein Drittel der in Deutschland lebenden Menschen sind laut Antidiskriminierungsstelle in den

letzten zwei Jahren von Diskriminierung betroffen gewesen. Dazu gehören – ich will nur wenige Beispiele nennen; die Liste ist endlos – Frauen, die geringer entlohnt werden als ihre männlichen Kollegen, ältere Menschen, die wegen ihres höheren Alters keine private Zusatzkrankenversicherung mehr bekommen, und Personen, die einen Job nicht bekommen, weil sie an einen anderen Gott glauben als ihr Arbeitgeber. Dass es so wenige Klagen gibt, liegt also mitnichten daran, dass es zu wenig Diskriminierung gibt, sondern daran, dass es kein richtiges Durchsetzungsmittel gibt. Es fehlt ein echtes Verbandsklagerecht, damit Verbände, Gewerkschaften und Interessensvertretungen für Personengruppen klagen können.

*(Beifall bei der LINKEN)*

Warum ist das so dringend notwendig? Bisher müssen die Betroffenen individuell bzw. einzeln vor Gericht ziehen. Ich will zur Verdeutlichung ein aktuelles Beispiel nennen – ich vermute, dass Sie alle es kennen –: Eine Journalistin, die für das ZDF arbeitet, hatte eher zufällig erfahren, dass ein männlicher Kollege für vergleichbare Arbeiten mehr netto als sie brutto erhält. Laut verschiedenen Zeitungsberichten musste sich diese Klägerin dann auch noch vor Gericht anhören, dass es vielleicht daran liegt, dass Männer womöglich besser verhandeln können, oder dass Schwangerschaften der Grund sein könnten. Die Diskriminierung, gegen die diese Frau geklagt hat, erlebte sie sozusagen vor Gericht erneut und verstärkt.

Die Erkenntnis, im Falle solcher Klagen wahrscheinlich nicht einmal ernst genommen zu werden, kennen viele. Das ist nicht die einzige Hürde, durch die Leute von einer Klage abgehalten werden. Viele können schlicht das finanzielle Risiko nicht eingehen. Der emotionale Stress ist natürlich besonders bei Klagen gegen den Arbeitgeber immens

hoch. Das finde ich völlig logisch. Das Verhältnis zum Arbeitgeber ist doch kein hierarchiefreies Verhältnis; es ist ein Abhängigkeitsverhältnis. Wir wissen aus der Gerichtspraxis, dass Klagen gegen den Arbeitgeber meistens mit einem Vergleich enden.

Um zu dem Beispiel zurückzukommen: Auch in diesem Falle wird es wahrscheinlich so sein. Die Klägerin ist aufgefordert worden, einen Vergleich abzuschließen. Ich möchte einen Arbeitsrichter zitieren, dessen Aussage in einer Zeitung wiedergegeben wurde. Er hält das Ergebnis für zufriedenstellend und sagt:

"Selbst wenn die Angestellten recht bekommen, ist das Arbeitsverhältnis hinterher doch zu belastet, um es fortzusetzen."

Ein weiterer wesentlicher Aspekt, warum wir ein Verbandsklagerecht wichtig finden, ist, dass die dann gesprochenen Urteile nicht einmal für alle von derselben Diskriminierung betroffenen Leute gelten, sondern trotzdem jede und jeder Einzelne für denselben Fall denselben Klageweg gehen muss. Eine Wirkung für diejenigen, die von derselben Diskriminierung betroffen sind, entfaltet sich also nicht. Deshalb wollen wir ein Verbandsklagerecht im AGG, im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, verankern.

Abschließend will ich noch den kleinen Hinweis geben: Wir werden uns ja demnächst mit dem Entgelttransparenzgesetz, dem Gesetzentwurf zur Entgeltgleichheit, beschäftigen. Auch dabei gilt: Es wird seine Wirkung nur entfalten, wenn wir gleichzeitig ein Verbandsklagerecht verankern.

Vielen Dank.

*(Beifall bei der LINKEN und dem BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)*

