

per iurem



ad iustitiam

Deutscher Gesellschaft für Antidiskriminierungsrecht e.V.

Präsident
Dr. Klaus Michael Alenfelder
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Lehrbeauftragter für Wirtschaftsrecht
Wolfsgasse 8
53225 Bonn
Tel.: 0228-946600
Fax: 0228-9466029
kma@alenfelder.de

Pressemitteilung

Bonn/Bad Hersfeld, 17.08.2007

Vizepräsident
Frank Jansen
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Hainstr. 14
36251 Bad Hersfeld
Tel.: 06621-74068
Fax: 06621-76854
Jansen@goeb-jansen.de
www.dgadr.de
info@dgadr.de

Einstieg in die Diskriminierungsfreiheit - 1 Jahr Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

1. AGG NICHT ABSCHAFFBAR

Am 18.08.2006 trat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft. Es beruht auf zwingenden EU Vorgaben. Deutschland kann von diesen Vorgaben nur abweichen, wenn es aus der EU austritt oder alle anderen EU Staaten einer Änderung zustimmen. Das AGG bleibt in wesentlichen Punkten hinter den zwingenden Vorgaben der EU Richtlinien zurück. Die EU bereitet daher ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland vor, das zu massiven Strafzahlungen führen kann (mehrere Millionen EUR täglich bis zur regelgerechten Umsetzung).

2. DISKRIMINIERUNG IN DEUTSCHLAND

Ein Verbot der Diskriminierung war in Deutschland überfällig. Um bezeichnende Beispiele zu nennen:

- Immer noch verdienen Frauen 20-25 % weniger als Männer und sind als Führungskräfte kaum vertreten.
- Ältere (ab 40 oder 50, je nach Branche) werden „entsorgt“ oder als „zu alt“ nicht eingestellt.
- Behinderte finden nur schwer eine Arbeit und haben nur selten die Möglichkeit, eine Führungsposition zu erreichen.

Dies ist in Deutschland so selbstverständlich, daß es die Opfer als „normal“ akzeptieren.

3. AGG NOTWENDIG

Das gesetzliche Diskriminierungsverbot im AGG ist daher notwendig.

Das AGG gilt für allgemeine Verträge im Zivilrecht, allerdings im wesentlichen beschränkt auf Massengeschäfte und private Versicherungen.

Schwerpunkt des AGG ist das Arbeitsrecht. Dort gilt es umfassend. Das AGG verbietet Arbeitgebern Beschäftigte wegen bestimmter Merkmale zu benachteiligen (Diskriminierung) und verpflichtet sie, die Mitarbeiter vor Diskriminierung durch Kollegen, Vorgesetzte und Dritte (Kunden z.B.) zu schützen. Dazu gehört auch eine Schulung der Mitarbeiter über das AGG. Verboten ist Benachteiligung aus Gründen der Rasse, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion und Weltanschauung, des Alters, der Behinderung und der sexuellen Identität. Verboten ist auch die Benachteiligung von Frauen wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft. Verstößt der Arbeitgeber dagegen muß er u.a. Schadensersatz leisten (z.B. entgangenes Gehalt ohne Obergrenze, abschreckend hohes Schmerzensgeld, d.h. normalerweise ein Jahresgehalt, mindestens 30.000 EUR).

4. GEGENARGUMENTE UNHALTBAR

Sinn des Gesetzes ist, daß jeder Mensch nach seinen Fähigkeiten und Verdiensten beschäftigt, befördert und bezahlt werden soll. Vorurteile dürfen dabei keine Rolle spielen. Eigentliche sollte das eine Selbstverständlichkeit sein, die schon seit Jahrzehnten von der Verfassung



gefordert wird. Allerdings gab und gibt es – vor allem von Arbeitgeberfunktionären – massive, unsachliche Kritik.

4.1. AGG SCHAFFT VERTRAGSFREIHEIT

Einige behaupten, das AGG beschränke die Vertragsfreiheit. Das ist falsch: Das AGG schafft erst Vertragsfreiheit. Vor dem AGG gab es Vertragsfreiheit nur für Arbeitgeber, die nach Belieben diskriminieren durften. Jetzt erhalten die Arbeitnehmer Vertragsfreiheit, da sie verlangen können, sachlich beurteilt zu werden: Freiheit **von** Diskriminierung statt Freiheit **zur** Diskriminierung.

4.2. AGG IST KEIN GESINNUNGSRECHT

Andere behaupten, das AGG sei ein Gesinnungsrecht. Das ist offensichtlich abwegig: Das AGG bestraft nicht eine Gesinnung, es verbietet, Mitmenschen zu entwürdigen.

4.3. GESETZE ÄNDERN BEWÜBTSEIN

Schließlich wird vorgetragen, Gesetze verändern nicht die diskriminierende Grundhaltung und können daher Diskriminierung in der Gesellschaft nicht ausschließen.

Richtig ist: Es wird immer Menschen geben, die ihre Mitmenschen entwürdigen und diskriminieren. Genauso wie es Menschen gibt, die stehlen und morden, obwohl es unter Strafe steht. Sollen wir das Strafgesetzbuch abschaffen, weil es noch Verbrecher gibt? Nein – durch Gesetze werden die verbotenen Handlungen nicht abgeschafft, aber eins wird allen klar: Diese Handlung ist gesellschaftlich geächtet. Und genau das führt bei vielen zum Umdenken und damit zur Änderung der Grundhaltung. Außerdem: nur durch das AGG kann sich das Opfer wirksam gegen Entwürdigung wehren.

4.4. VERSACHLICHUNG DER PERSONALARBEIT STATT BÜROKRATISIERUNG

Gerne tragen Arbeitgeberfunktionäre vor, das AGG schaffe teure Bürokratie. Arbeitgeber müßten genauer dokumentieren als früher. Das Gesetz selber schreibt so etwas nicht vor. Allerdings sollte ein Arbeitgeber in der Lage sein, darzustellen nach welchen Kriterien er eine Einstellung oder Beförderung durchgeführt hat. Das setzt voraus, daß er die Auswahlkriterien vorher festgelegt hat und diese bei den Bewerbern geprüft hat. Das jedoch sollte für vernünftige Personalarbeit selbstverständlich sein. Wie soll eine Personalentscheidung getroffen werden, wenn man nicht weiß, was der Bewerber mitbringen muß? Insgesamt ist die



Personalarbeit mit dem AGG nicht aufwendiger als vorher. Sie ist jedoch anders, nämlich sachlicher.

4.5. KEIN NENNENSWERTER MIßBRAUCH DES GESETZES

Immer wieder wird von angeblichem Massenmißbrauch des AGG erzählt. Eine Klagewelle von Berufsbewerbern (von einigen als „AGG Hopper“ bezeichnet) wurde prophezeit. Gesehen hat diese Berufsbewerber noch niemand: Weder Gerichte noch Rechtsschutzversicherungen haben Hinweise auf Massenmißbrauch des AGG. Zur Abwehr der nichtvorhandenen Gefahr wurde gar eine schwarze Liste ins Internet gestellt, um Menschen zu brandmarken, die sich gegen Diskriminierung wehren. Dort kann sich jeder Arbeitgeber über angeblich „renitente“ Arbeitnehmer informieren und diese melden. Während andere Staaten Diskriminierer auf schwarze Listen setzen, werden in Deutschland die Opfer angeprangert, die es wagen, sich zur Wehr zu setzen. Ein Vorgang, der an Absurdität nicht zu übertreffen ist.

4.6. WIRTSCHAFTLICHKEIT

4.6.1. ALLGEMEIN

Unablässig wird behauptet, das AGG schade der Wirtschaft und führe zu mehr Arbeitslosigkeit. Das ist falsch. Diskriminierung ist nicht nur unmoralisch, Diskriminierung ist auch wirtschaftlich schädlich. Jede Untersuchung zeigt – Diskriminierung ist wirtschaftlich ineffizient, sie schmälert den Gewinn der Unternehmen.

Befragte Unternehmen bestätigten unter anderem folgende Vorteile der Diskriminierungsfreiheit:

Der Krankenstand sinkt und Mitarbeiter können besser an das Unternehmen gebunden werden. Zudem können neue Märkte und neue Kunden erreicht werden. Generell verbessern sich die Leistungen. Auch das Ansehen bei Kunden und potentiellen Mitarbeitern verbessert sich deutlich.

Vor allem aber: die Qualität der Mitarbeiter wird besser. Entscheidet ein Unternehmen konsequent nach Leistung statt nach Vorurteilen, werden die besseren Mitarbeiter eingestellt und befördert. Und dadurch gewinnt das Unternehmen insgesamt. Schließlich sind auch die



Mitarbeiter besser motiviert, denn sie sehen, daß ihre Leistung sich für sie lohnt (höherer Lohn und Beförderung).

4.6.2. PREIS DER GERECHTIGKEIT

Aber selbst wenn man unterstellt, Diskriminierung würde die Unternehmensgewinne steigern – wäre das ein Grund Diskriminierung zu akzeptieren? Oder genauer gefragt: was ist uns Gerechtigkeit wert? Und wenn Wirtschaft vor Menschenwürde geht, was opfern wir als nächstes? Denn eins muß endlich erkannt werden: Wer diskriminiert, tritt die Menschenrechte mit Füßen. Das ist nicht hinnehmbar.

4.7. MOTIVE DES WIDERSTANDS

Trotz der eindeutigen Argumente und der klaren Rechtslage, werden immer noch sachlich nicht fundierte Kampagnen gegen das AGG geführt. Warum?

Letztlich scheint es einigen darum zu gehen, die Freiheit zur Diskriminierung zu erhalten, die verschämt als „Vertragsfreiheit“ bezeichnet wird.

Getragen wird diese Kampagne vor allem von einigen Arbeitgeberfunktionären. Dabei erstaunt folgendes: Das AGG beruht auf mehreren EU Richtlinien. Diese wurden überwiegend im Jahre 2000 erlassen. Seitdem ist dieses Gesetz nicht mehr zu verhindern und seitdem mußte jedem Sachverständigen bekannt sein, welche Anforderungen das Gesetz an Arbeitgeber stellen würde. Statt im Jahre 2000 Gegenargumente vorzubringen, schwiegen die Funktionäre. Statt nach der Verabschiedung der Richtlinien Arbeitgeber zu informieren und insbesondere Tarifverträge diskriminierungsfrei umzugestalten, schwiegen die Funktionäre. Erst im Jahre 2004 begann die haltlose Kampagne gegen das AGG. Man spiegelte den eigenen Mitgliedern vor, das Gesetz könne noch verhindert werden: Ablenkung von eigenen Fehlern statt dringend erforderlicher Information und Hilfestellung. Die deutschen Arbeitgeber wurden von führenden Funktionären im Stich gelassen. Hätten die Verbände bereits 2001 ihren Mitgliedern bei der Vorbereitung auf das Gesetz geholfen, wäre den Arbeitgebern Aufwand und Rechtsunsicherheit erspart geblieben.



5. ABSCHLUB

Zusammenfassend ist festzuhalten: Das AGG ist ein wichtiger, erster Schritt für mehr Gerechtigkeit in Deutschland, insbesondere im Arbeitsleben. Zugleich ist es eine Chance für Unternehmen in Deutschland, Personalarbeit sachlicher und effizienter zu gestalten.

Dr. Klaus Michael Alenfelder
Präsident

Frank Jansen
Vizepräsident