



Presseinformation

Nr. 110/2005

Kiel, Freitag, 27. Mai 2005

Sperrfrist: Redebeginn

Es gilt das gesprochene Wort!

Antidiskriminierungsgesetz

Heiner Garg: Die CDU kneift

In seinem Redebeitrag zu **TOP 23** (Antidiskriminierungsgesetz) sagte der stellvertretende Vorsitzende der FDP-Fraktion im Schleswig-Holsteinischen Landtag, **Dr. Heiner Garg**:

„Die Umsetzung der europäischen Richtlinien in nationales Recht steht mit dem Antrag der FDP-Landtagsfraktion nicht zur Debatte.

Wir wollen EU-Recht umsetzen. Nicht mehr - aber auch nicht weniger.

Deshalb richtet sich unser Antrag darauf, dass die europäischen Vorgaben 1:1 im nationalen Arbeits- und Vertragsrecht umgesetzt werden. Wir wollen ein nationales Gesetz, das sich eng an den Regelungsgehalt der Richtlinien orientiert.

Die rot-grüne Bundesregierung will aber mehr. Der vorgelegte Entwurf eines sog. „Antidiskriminierungsgesetzes“, geht deutlich über die Vorgaben der EU hinaus.

Die EU-Richtlinien sehen den gesetzlichen Schutz vor Diskriminierungen vor allem im Bereich des Arbeits- und Ausbildungsrechts bei den Merkmalen

- Rasse,
 - ethnischen Herkunft und
 - des Geschlechts
- vor.

Rot-grün hat diese im Entwurf des Antidiskriminierungsgesetzes um die Merkmale

- Religion oder Weltanschauung,
- Behinderung,
- Alter und

Wolfgang Kubicki, MdL
Vorsitzender

Dr. Heiner Garg, MdL
Stellvertretender Vorsitzender

Dr. Ekkehard Klug, MdL
Parlamentarischer Geschäftsführer

Günther Hildebrand, MdL

www.fdp-sh.de

- sexuellen Identität

ergänzt, verallgemeinert und auf alle zivilrechtlichen Verträge ausgeweitet.

Gleichzeitig wurde die Beweislast dafür, dass nicht diskriminiert worden ist, dem Vertragspartner

Der aktuelle Entwurf für das sog. Antidiskriminierungsgesetz sieht daher vor, dass Verbraucher, Arbeitnehmer, Stellenbewerber, Mieter und Versicherungsnehmer künftig vor Gericht ziehen dürfen, wenn sie sich aufgrund der genannten Diskriminierungsmerkmale diskriminiert fühlen.

Beim Antidiskriminierungsgesetz scheiden sich die Geister: Entweder wird der Gesetzentwurf als sozialpolitischer Meilenstein gelobt – oder aber als wirtschaftspolitisches Schreckensgespenst an die Wand gemalt.

Beides wäre aber zu kurz gesprungen.

Die zentrale Frage ist doch, warum das nationale Antidiskriminierungsgesetz so deutlich über die EU-Richtlinien hinausgeht?

Gibt es hierfür konkrete Gründe?

Wird in Deutschland, trotz etablierter und gut arbeitender Gleichstellungs-, Frauen- und Behindertenbeauftragten mehr diskriminiert als in anderen Ländern der EU, obwohl es bereits sowohl im Zivilrecht als auch in unserer Verfassung einen Rechtsschutz vor Diskriminierungen gibt?

Im Gegensatz zu vielen anderen europäischen Ländern fühlen sich die Menschen in Deutschland nach Informationen des Institutes der deutschen Wirtschaft aus Köln (IWD vom 16.12.04) weit weniger diskriminiert, als anderswo in der EU.

Um so mehr stellt sich die Frage, warum nationales Recht über EU-Recht hinausgehen soll und mit welcher Konsequenz?

Kommt der angenommene Nutzen bei den zu schützenden Personen überhaupt an - oder bauen wir nur weitere Hürden auf, die gerade den zu schützenden Personenkreis tatsächlich weiter ausgrenzt?

Fest steht:

- Bei Umsetzung des von rot-grün geplanten Antidiskriminierungsgesetzes wird die Besetzung freier Stellen gerade für die kleinen und mittleren Betriebe zu einem unkalkulierbaren Risiko. Eine umfassende gerichtsfeste Dokumentation jedes Stellenbesetzungs-Verfahrens in dieser Form können sich die meisten kleinen und mittleren Unternehmen gar nicht leisten. Aber nur durch eine solche Dokumentierung kann sich ein Arbeitgeber gegen Diskriminierungsklagen im Auswahlverfahren präventiv schützen. Die Folge wird sein, dass immer weniger Menschen eingestellt werden.

- Ein großer Konzern, wie BMW, der rund 130.000 Bewerbungen auf 5.500 freie Stellen am Standort Leipzig erhielt, wird dann Grenzen stoßen, so dass dieses Gesetz bei künftigen Standortentscheidungen eine entscheidende Rolle spielen wird. In Zukunft wird BMW seine Fahrzeuge deshalb lieber in Polen, Tschechien oder Litauen produzieren, nicht aber mehr bei uns.

Wenn infolge der vorgeschlagenen nationalen rechtlichen Regelungen weniger Menschen eingestellt werden, dann wird aus dem vermeintlichen Schutz ein Beschäftigungshindernis also

das genaue Gegenteil dessen, was erreicht werden sollte.

- Mit Umsetzung des von rot-grün gewollten Antidiskriminierungsgesetzes verschlechtert sich auch der Zugang älterer Arbeitnehmer zum Arbeitsmarkt. Aus dem gewollten Arbeitnehmer würde genau das Gegenteil.

Die Menschen, die rot-grün mit dem Antidiskriminierungsgesetz vor Diskriminierung schützen will, werden im Zweifel gar nicht erreicht.

Sie würden ausgegrenzt, weil die potentiellen Vertragspartner fürchten müssten, von Ihnen verklagt zu werden.

Das Antidiskriminierungsgesetz schafft eine Kultur des Misstrauens sowohl im privaten Miteinander als auch im Arbeits- und Berufsleben – verbunden mit hohen Kosten, um sich gegen alle Eventualitäten abzusichern.

Der sozialpolitische Nutzen ist fragwürdig.

Deutlich wird aber, dass der wirtschaftspolitische Schaden immens werden wird.

Die geplante deutsche Regelung schadet somit denen, für die sie gedacht ist, mehr, als sie ihnen nutzt.

Zwei Bemerkungen zum Koalitionsantrag:

Und was macht die Union in Schleswig-Holstein – jetzt, wo sie gestalten kann?

Sie kneift.

Warum?

Arm in Arm mit den Sozialdemokraten zieht sie sich auf unverbindliches Gesülze zurück.

Was wir aber brauchen ist ein klares Signal an die Wirtschaft!

Wir müssen Schluss machen mit der Verunsicherung.

Der FDP-Antrag ist klar.

Losgelöst von der Frage, ob und wie weit ein Zwang zum Vertragsabschluss mit gesellschaftlichen Minderheiten Diskriminierung verhindern soll, ist deshalb zu fragen, wie Diskriminierungen im Alltag wirksam verhindert werden können?

Jedenfalls kaum durch Rechtsetzung.

Vielmehr ist es notwendig, gesellschaftspolitisch eine Veränderung in den Köpfen derjenigen herbeizuführen, die in ihren vertraglichen Beziehungen jemanden aufgrund seiner individuellen Merkmale „diskriminieren“ - also auswählen.

Es kann aber nicht Aufgabe des Staates sein, seine offizielle Moral den Marktteilnehmern aufzuzwingen und die Bevölkerung zu politischer Korrektheit zu erziehen.

Dazu ist das *Zivilrecht* nicht geschaffen worden. Ansonsten erreichen wir mit einem solchen Gesetz alles mögliche - aber keine gesellschaftliche Akzeptanz.

Hintergrund:

Das Antidiskriminierungsgesetz soll die europäischen Richtlinien

- **2000/43/EG**, (Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft v. 29.06.2000); geschütztes Merkmal: Rasse und ethnische Herkunft; Anwendungsbereich: Beschäftigung und Beruf;
- **2000/78/EG** (Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf v. 27.11.2000); geschütztes Merkmal: Religion oder Weltanschauung; Behinderung; Alter; sexuelle Identität; Anwendungsbereich: Beschäftigung und Beruf;
- **2002/73/EG** (Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, sog. revidierte Gleichbehandlungsrichtlinie v. 23.09.2002); geschütztes Merkmal: Geschlecht; Anwendungsbereich: Beschäftigung und Beruf und
- **2004/113/EG** (Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen v. 13.12.2004); geschütztes Merkmal: Geschlecht; Anwendungsbereich: Zugang zu öffentlichen angebotenen Gütern und Dienstleistungen bei Massengeschäften sowie privatrechtlichen Versicherungen

umsetzen.

Die Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle ist in den Richtlinien bei Benachteiligung wegen Rasse, ethnischer Herkunft und Geschlecht vorgesehen und wird durch die Bundesregierung auf alle Merkmale ausgedehnt.

Unbestimmte Rechtsbegriffe und die Umkehr der Beweislast stellen eine zusätzliche Rechtsunsicherheit dar, die so in den Richtlinien nicht vorkommen.

Die EU-Richtlinien sehen auch keine Haftung der Arbeitgeber wegen diskriminierenden Verhaltens Dritter vor.“