

Arbeitsgemeinschaft Selbständiger Unternehmer e. V.
Reichsstr. 17
14052 Berlin
Tel.: (030) 300 65 310
Fax: (030) 300 65 303
E-Mail: stein@asu.de
Internet: www.asu.de



25. Februar 2005

Stellungnahme
der Arbeitsgemeinschaft Selbständiger Unternehmer e.V. (ASU)
zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien (BT-Drs. 15/4538)

Öffentliche Anhörung
des Bundestagsausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
am 7. März 2005

1. Allgemeine Bemerkungen

Mit dem Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien verfolgt die Bundesregierung die Absicht, die Antidiskriminierungsrichtlinien der EU (2000/43/EG, 2000/78/RG, 2002/73/EG) umzusetzen. Die Arbeitsgemeinschaft Selbständiger Unternehmer e.V. (ASU) lehnt den gewählten Ansatz als freiheitsfeindlich, bürokratiefördernd und kostenträchtig ab. Für die zu bevorteilenden Gruppen wird er sich als kontraproduktiv erweisen.

Unter Überdehnung des Willkürverbotes des Staates wird durch das ADG-E ein weitgehender Eingriff in die Privatautonomie zugunsten bestimmter Gruppen vorgenommen, der von Artikel 3 GG nicht mehr gedeckt ist. Als Kollateralschaden in Kauf genommen wird dabei eine folgenschwere, weitestgehende Einschränkung der grundgesetzlich garantierten Vertragsfreiheit. In großen Bereichen der Rechtsbeziehungen zwischen Privaten wird es in Zukunft noch schwerer sein, nach freien Präferenzen zu verkaufen oder zu kaufen, einzustellen oder zu entlassen, zu vermieten oder zu kündigen. Hiermit wird über die bereits bestehenden bedenklichen Einschränkungen im Arbeits-, Sozial- und Mietrecht noch deutlich hinausgegangen.

So soll ein Privater – auf Verlangen - in Zukunft nachweisen müssen, dass er bestimmte, angeblich „strukturell“ hinsichtlich Geschlecht, Nationalität, Rasse, Religion, Weltanschauung, Behinderung Alter, sexueller Identität, „schwächere“ Parteien beim Vertrag-

sabschluß nicht „benachteiligt“ hat. Es ist damit schon heute abzusehen, dass durch eine solche „Beweislastumkehr“ Gefühle der Unzufriedenheit, des Neides und des Misstrauens geschürt werden. Dieses dürfte dann auch noch durch das Handeln von sog. „Antidiskriminierungsverbänden“ und den politischen Überwachungsstellen des Bundes verstärkt werden. So wird auf kurze oder längere Zeit keine „Kultur der Antidiskriminierung“ entwickelt, sondern eine Unkultur des Misstrauens, der Missgunst und argwöhnischer gegenseitiger Kontrolle und kostenträchtiger juristischer Manöver seitens des Unternehmers oder des Arbeitnehmers entstehen. Durch eine solche Regelung dürften einige der zentralen Probleme Deutschlands wie Arbeitslosigkeit, Inflexibilität der Unternehmen und Kostendruck noch verschärft werden. Ohne Not werden so zusätzliche kulturelle Dauerkonfliktherde geschaffen.

Bevorzugung unter Privaten ist nicht „Diskriminierung“!

Entscheidet ein Gesetzgeber sich zur Definition eines Begriffes mit erheblichen Folgen für die tägliche Rechtspraxis seiner Bürger, wie hier im Falle des ADG-E, so ist er verpflichtet, eine logisch präzise und scharfe Definition vorzunehmen. Ansonsten verstößt er gegen das grundgesetzlich garantierte Rechtsstaatsgebot und das Gebot des „Vorbehalts des Gesetzes“ bei Eingriffen in Grundrechte (Art. 19 i.V.m. 20 GG).

An einer hinreichend bestimmten Definition dessen, was „Diskriminierung“ i.S.d. ADG-E bedeutet, fehlt es unter § 3 ADG-E („Begriffsbestimmungen“). Bei den Worten „...eine weniger günstige Behandlung“ handelt es sich um eine schwammige und denkbar weit gefasste Formulierung. „Diskriminierung“ liegt nur dann vor, wenn erstens Menschen vor dem Gesetz, d.h. durch den Staat oder im Blick auf irgendwelche staatlichen Regelungen nicht gleich behandelt werden und, zweitens, eine solche Ungleichbehandlung durch den Staat „willkürlich“ erfolgt. Denn nur der Staat verfügt über jene besondere und ausschließlich ihm zustehende Zwangsgewalt, aus der das Gebot abzuleiten ist, dass er, der Staat, nicht diskriminieren darf. So dürfen z. B. EU-Bürger durch keinen der EU-Mitgliedstaaten grundsätzlich nicht in einer Weise ungleich behandelt werden, die den Binnenmarkt behindernden würde. Dies ergibt sich z.B. aus Artikel 40 EGV (Waren- und Dienstleistungsverkehr).

Falsch dagegen ist es, das Gebot der gleichen Behandlung unter der Überschrift „Bekämpfung von Diskriminierung“ unter Privaten gelten zu lassen. Unter Privaten gibt es Wahlfreiheit, Vorlieben, Geschmäcker, auch schlechten Geschmack und „falschen Gebrauch“ von Wahlfreiheit. Alles das ist aber nur Ausdruck von subjektiven Präferenz-

bildungen. Wo man die Präferenz seines Nächsten oder seiner Umgangsformen und Entscheidungen missbilligt, hat man eine private subjektive Aufklärungs- und Überzeugungspflicht. Der Gesetzgeber hat hier keinerlei Auftrag. Private mögen sich richtig oder auch weniger richtig entscheiden, aber sie „diskriminieren“ nicht, wenn sie im Rechtsverkehr von ihrem allgemeinen Wahlrecht Gebrauch machen.

Bezeichnete man jede Bevorzugung als „Diskriminierung“, so könnten die meisten Bereiche des alltäglichen, zivilen Lebens unter Diskriminierungsverdacht geraten. So weit geht der Gesetzentwurf nicht. Er sieht sogar gewisse Ausnahmen für die Antidiskriminierungsgesetzgebung vor, so z. B. hinsichtlich Behinderter oder älterer Menschen in der Bundeswehr. Hier dürfen Ungleichbehandlungen getroffen werden. Die Absurdität einer Anwendung der neuen Gesetzgebung wäre hier allzu offensichtlich geworden. Diese Ausnahmen und viele gerichtliche Klärungen werden aber in beachtlichem Umfang notwendig sein, um z. B. Begriffe wie „Belästigung“ oder „sexuelle Belästigung“ zu klären.

Im Ergebnis würde bei einem weit gefassten Begriff von „Diskriminierung“ unter Privaten jeder Mensch bei jedem Vertragsabschluß mit irgendjemandem nahezu alle anderen Menschen als potentielle Vertragspartner in „diskriminierender“ Weise ausschließen. Wenn jemand als Arbeitgeber lieber mit Farbigen als mit Weißen, lieber mit Ausländern als mit Einheimischen oder lieber mit Frauen als mit Männern arbeitet, so kann eine solche Wertentscheidung für die jeweils dadurch Ausgeschlossenen nicht als diskriminierend bewertet werden.

Die über Gesetzgebung in den ADG-E politisch verordnete „Gleichheit“ der Präferenzen erfordert eine umfassende Gleichstellungsbürokratie, da sie fast alle Bereiche der Privatautonomie zu überwachen hätte. Darin liegt eine totalitäre Perspektive. Wer Differenzierung unterbindet, provoziert nur eine versteckte Vornahme von Ungleichbehandlungen. Wer ein gewisses Maß an individuellen Vorlieben, Präferenzen und persönlichen Vorurteilen nicht zulassen zu dürfen glaubt, lädt zur Lüge ein und erzwingt „politisch korrekte“ Scheinbegründungen. Bürger werden, wenn sie ihren Präferenzen nicht mehr vertraglich Ausdruck geben dürfen, in die Illegalität oder illegale Umgehungsmöglichkeiten (z. B. Verlagerung der Auswahl auf Dritte) getrieben. Häufig werden sie auch lügen, vertuschen und nach Auswegen suchen, um ihre Wahlfreiheit trotzdem ausüben zu können.

Voraussehbare Folgen für selbständige Unternehmer

- Die Klage- und Prozesshäufigkeit wird – nach angelsächsischen Erfahrungen – durch diese Gesetzgebung außerordentlich steigen, mag der Prozess auch nur aus Ideologie, Neid oder anderen Beweggründen in Gang gebracht sein. Dies gilt bei Einstellungen, Entlassungen (Anfechtung bei „sozialer Auswahl“), bei Vertragsbegründung, Vertragsauflösung sowie im Mietrecht usw. Die vorgesehenen Entschädigungszwänge, die abschreckenden Charakter haben sollen (§ 15 ADG-E), werden weitere Kosten verursachen. Schließlich wird die Notwendigkeit, Personalentscheidungen gerichtsfest zu dokumentieren, die Kosten noch weiter in die Höhe treiben.
- Besonders abwegig ist die Unternehmerhaftung für Dritte: Unternehmer sollen auch dafür haften müssen, wenn Kunden oder Arbeitskollegen ihre Mitarbeiter „diskriminieren“ (§§ 16 i.V.m. 15 ADG-E). Die möglichen Folgen dieser Dritthaftung können nur als absurd bezeichnet werden.
- Betriebsräte, Gewerkschaften und andere Tarifvertragsparteien werden aufgrund dieses Gesetzes (§ 18 Abs. 1 und 2 ADG-E) zu Wächtern „politisch korrekten“ Verhaltens mit unabsehbaren Konsequenzen für das Betriebsklima.
- Es wird eine ausgedehnte weitere staatliche Kontrollbürokratie errichtet, eine Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit seinem Aufsichtspersonal, den wissenschaftlichen Untersuchungen, Berichtspflichten, Präventionsintentionen und wissenschaftlichem Beirat (§§ 26 ff. ADG-E). Die vom Gesetzgeber gleich noch mit vorgesehene Antidiskriminierungsverbände (§ 24 ADG-E) werden ein weiteres tun, um eine von der Regierung gewünschte „Kultur der Antidiskriminierung“ zu erreichen.

Nach alledem ist es absurd, wenn unter dem Abschnitt „sonstige Kosten“ behauptet wird: „Für Unternehmen, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen, können aus der Anwendung der Vorschriften zusätzliche Kosten nur entstehen, wenn sie im Geschäftsverkehr unzulässige Unterscheidungen wegen der vom Gesetz genannten Merkmale vornehmen“. Auch das diffuse Merkmal der „Zulässigkeit“ nach dem ADG-E wird für kosten-trächtige Vorsichtsmaßnahmen sorgen.

Da die EU-Richtlinien kurzfristig und ohne weiteres nicht zu ändern sein dürften, müssen zumindest europarechtlich nicht vorgegebene Verschärfungen im ADG-E gestrichen werden. Im Übrigen ist zu hoffen, dass die geplante Aushebelung der Vertragsfreiheit an der betrieblichen und wirtschaftlichen Wirklichkeit scheitert. Mittel- und langfristig muss sei-

tens der Bundesregierung in Brüssel für eine Revision der gesamten fragwürdigen europäischen Antidiskriminierungsgesetzgebung gesorgt werden.

2. Im Einzelnen: Schwerpunkt Arbeitsrecht

Abschnitt 1, Allgemeiner Teil

§ 1 ADG-E: Ziel des Gesetzes

Die Zielsetzung des Gesetzes sollte sich zur Schadensminimierung wenigstens auf die Brüsseler Vorgaben beschränken und sie nicht noch durch deutsche Sonderregelungen zu übertreffen suchen. Es sollte daher vor allem der arbeitsrechtliche vom zivilrechtlichen Teil deutlich unterschieden werden, und es sollte bei der geringeren Regulierung im Zivilrecht bleiben.

§ 3, Abs. 3 ADG-E: Belästigung

Hier liegt ein besonders krasses Beispiel für unbestimmte Rechtsbegriffe vor, das zur größten Unsicherheit führen muß. Auch ist der Begriff „Belästigung“ gegenüber der Richtlinie ausgeweitet worden. Präzisierungen sind hier unbedingt notwendig. Das subjektive Urteil des angeblich „Belästigten“ kann allein nicht ausschlaggebend sein.

Ähnliches gilt für *§ 3, Abs. 4 ADG-E: Die „sexuelle“ Belästigung*: zu welchen Absurditäten das führen kann, ist aus der angelsächsischen Rechtspraxis geläufig.

§§ 4, 5 i.V.m. 8, 10, 21 ADG-E: Besondere Rechtfertigungsgründe

Es muß hier sichergestellt bleiben, dass Differenzierungen mit rechtfertigender Wirkung wegen der unternehmerischen Zweckbindung weitestgehend möglich bleiben, namentlich im Dienstleistungsbereich. Zur Sicherung einer gesunden Altersstruktur im Unternehmen, müssen Differenzierungen auch nach Alter erlaubt sein. Es ist im Übrigen zu befürchten, dass bis zum Vorliegen von Rechtsprechung zu den Begriffen der „Angemessenheit“ (§ 8 Abs. 1, Ziffer 2 ADG-E) und der „Angemessenheit und Erforderlichkeit“ (§ 10 ADG-E) zu Lasten von Unternehmern und Arbeitnehmern erhebliche Rechtsunsicherheit hergestellt wird.

Abschnitt 2, Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung

Unterabschnitt 1, Verbot der Benachteiligung

§§ 6, Abs. 1, Ziff. 3 ADG-E: Anwendungsbereich

Auch hier geht der Entwurf über die Formulierungen der EU-Richtlinien hinaus. Die ganze Gruppe der nach jüngerer deutscher Rechtsentwicklung „Scheinselbständigen“ wird unnötigerweise in den Kreis der angeblich Schutzbedürftigen gezogen.

§ 7, Abs. 1 ADG-E: Benachteiligungsverbot

Der Sinn dieser Formulierung erschließt sich allenfalls beim Nachschlagen in der Gesetzesbegründung. Es wird hier an schwierige Grenzfälle gedacht, die man nicht gesetzlich regeln muss. Es sollte nicht jeder Grenzfall in Abweichung von der EU-Richtlinie durch deutsche Normen behandelt werden.

Im Übrigen soll hier mit dem Tatbestandsmerkmal der „nur angenommenen Benachteiligung“ der im deutschen und europäischen Recht völlig neuartige Ansatz einer „Putativ-Benachteiligung“ eingeführt werden. Eine Entlastung der Person, der hier „Benachteiligung“ vorgeworfen werden könnte, ist damit nahezu ausgeschlossen. Es entsteht ein de jure und tatsächlich rechtfertigungsfreier Raum.

§ 7 Abs. 2 ADG-E:

Hier ist zu ergänzen, welche Regelung an die Stelle einer unwirksamen Vereinbarung tritt. Es sollte ferner klargestellt werden, dass Vereinbarungen erst durch gerichtliche Feststellung eines Verstoßes unwirksam werden.

§ 8 Abs. 1 ADG-E: Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderung

Hier liegt eine über o.g. (zu §§ 4, 5 ADG-E) hinausgehende Verschärfung vor. „Unverzichtbare Voraussetzung“ ist wesentlich strenger formuliert als es der Text der EG-Richtlinie vorsieht. Dieser spricht von einer „wesentlichen und entscheidenden beruflichen Anforderung“. Die Regelung ist im Übrigen ein weiteres Beispiel für die Verwendung unbestimmter, interpretationsbedürftiger Begriffe und damit ein für die Rechtsprechung umfassendes künftiges Arbeitsfeld und eine erhebliche Zusatzbelastung für das Unternehmertum.

Unterabschnitt 2: Organisationspflichten des Arbeitgebers.

§ 12 ADG-E: Pflichten des Arbeitgebers

Auch hier wird der Schutz weit über das ausgedehnt, was in der Richtlinie gefordert wird. § 12, Abs. 1 und 2 ADG-E ist darum zu streichen. Ferner stellt sich die Frage, was „vorbeugende Maßnahmen“ überhaupt sind und wo sie enden? Erreicht wird damit nur eine neue Zusatzbelastung für Unternehmer.

§ 12, Abs. 3 ADG-E: Benachteiligung durch Dritte

Auch hier betritt der Gesetzgeber Neuland: Es ist unverständlich, dass Unternehmer nun auch für Dritte und deren mutmaßliches Fehlverhalten haften sollen. Nach deutscher und

europäischer Rechtstradition ist jeder für sein Verhalten verantwortlich, nicht aber für das von „Dritten“. Hinzu kommt, dass der Kreis solcher „Dritter“ in dieser Norm nicht näher bestimmt wird. Es bleibt offen, wie weit der Verantwortungsbereich des einzelnen Unternehmers gezogen werden soll. Es ist schon heute erkennbar, dass eine solche Norm in der Rechtspraxis zu absurden Ergebnissen führen dürfte.

Zwar bringt § 16 ADG-E in Bezug auf eine zu leistende Entschädigungszahlung eine gewisse Einengung des relevanten Dritten-Kreises. Das ändert aber nichts daran, dass Unternehmer nach § 12 Abs. 3 ADG-E zunächst einmal wegen des Verhaltens Dritter aktiv werden müssen. Ansonsten würden sie sich gesetzwidrig verhalten. Daraus könnten sich weitere selbständige (neben § 16 ADG-E) nebenvertragliche Haftungsansprüche ergeben.

Unterabschnitt 3, Recht der Beschäftigten

§ 13 ADG-E: Beschwerderecht

Was bedeutet „zuständige Stelle des Betriebs“? Muss sie etwa neu eingerichtet werden? Auch diese Unklarheiten dürften zu einer Quelle großer Rechtsunsicherheit werden. Gerade kleine und mittelständische Betriebe können so etwas heutzutage in ihrem realen Überlebenskampf nicht gebrauchen. Es genügt, etwaige Vorfälle mit einem vorhandenen Betriebsrat oder den Mitarbeitern selbst zu besprechen.

§ 14 ADG-E: Leistungsverweigerungsrecht

Dieses „Recht“ sollte wegen der voraussehbaren Komplikationen nicht vorgesehen werden. Der Gesetzgeber ist hier ohne Blick auf die betriebliche Wirklichkeit tätig geworden: Eine Leistungsverweigerung bei voller Lohnfortzahlung kann unmöglich daran geknüpft werden, dass ein Arbeitnehmer subjektiv zu der Einschätzung gelangt, es seien „keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen“ gegen Diskriminierung getroffen worden. In der Praxis könnte dies jeder erst einmal behaupten. Tatsächlich brächte diese Norm ein Einfallstor für Arbeitsverweigerung. Gerichte bekämen viel zu tun. Sie müssten eine Vielzahl von Fällen überprüfen, in denen sich Klagende auf das Recht auf Leistungsverweigerung berufen, das ihnen bei fehlenden oder ungeeigneten Maßnahmen gegen Benachteiligung zustehen würde. Im Ergebnis würde sich damit das schon durch das bestehende Arbeitsrecht indizierte Risiko, Arbeitnehmer einzustellen, erhöhen.

§ 15 Abs. 1 ADG-E: Entschädigung und Schadensersatz

Der Gesetzgeber geht hier glücklicherweise nicht bis zum Kontrahierungszwang. Wonach bemisst sich aber eine „angemessene Entschädigung“? Auch hier wird erneut die Rechtsprechung zu tun bekommen, wenn dies nicht spezifiziert wird.

§ 16 ADG-E: Entschädigung bei Benachteiligung durch Dritte

Diese Regelung ist vollständig überzogen, weil sie sich auch auf Gewerbetreibende und Selbständige erstreckt, die dem Unternehmer durch Sonderverträge verbunden sind. Die Einräumung eines Schadensersatzanspruches geht zu weit und sollte gestrichen werden.

§ 18 Abs. 2 ADG-E: Soziale Verantwortung der Beteiligten

Dieser Absatz ist zu streichen. Ein Unterlassungsanspruch wie ihn § 18 Abs. 2 ADG-E über § 23 Abs. 3 Satz 2-5 Betriebsverfassungsgesetz zu Gunsten des Betriebsrats und der Gewerkschaften bestimmt, ist europarechtlich im Bereich der Antidiskriminierung nicht vorgesehen.

3. Im Einzelnen: Schwerpunkt Zivilrecht

Abschnitt 3: Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr (§ 20 ff. ADG-E-E)

§ 20 ADG-E: Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot

§ 20 Abs. 1 ADG-E sieht ein zivilrechtliches Benachteiligungsverbot vor, das weit über die in der Richtlinie 2000/43/EG genannten Merkmale „Rasse“ und „ethnische Herkunft“ hinaus reicht. Zutreffend stellt die Bundesregierung dazu fest, dass zu den Merkmalen Religion und Weltanschauung, Alter, Behinderung und sexuelle Identität keine gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben bestehen. Aus Letzterem folgert die Bundesregierung allerdings, dass diese Bereiche einbezogen werden müssten.

§ 21 ADG-E: Zulässige unterschiedliche Behandlung

Durch die Einführung einer ganzen Reihe unbestimmter Rechtsbegriffe in § 21 ADG-E-E wird ein breiter Nährboden für Rechtsstreitigkeiten bereitet. So ist offen wie eine nach § 21 ADG-E statthafte oder gar „wünschenswerte“ und „objektiv erforderliche Differenzierung“ zu rechtfertigen sein soll. Dieses wird weiter durch den Umstand erschwert, dass schon die Grenze, ab wann ein Geschäft als „Massengeschäft“ i.S.d. § 20 Abs. 1 Ziffer 1 ADG-E anzusehen ist, unbestimmt bleibt.

Mit den §§ 20 und 21 gelingt kein Ausgleich der Interessen der möglicherweise betroffenen Vertragsparteien. Vielmehr wird die Vertragsfreiheit in unzulässiger Art und Weise verletzt. Verträge werden mit dem Makel der Rechtsunsicherheit behaftet sein.

Fraglich ist weiter, ob die vorgesehenen Regelungen nicht auch direkte, negativ empfundene Auswirkungen auf jene Personenkreise haben könnten, die vor Benachteiligung geschützt werden sollen. Gut und gut gemeint ist nicht dasselbe.

4. Im Einzelnen: Rechtsschutz, Antidiskriminierungsverbände, Antidiskriminierungsstelle

Abschnitt 4: Rechtsschutz

Richtlinie 2000/43/EG sieht eine Beweislastumkehr für die Fälle vor, in denen Personen eine Diskriminierung hinsichtlich Rasse und ethnischer Herkunft glaubhaft machen können. Der Gesetzentwurf geht auch hier deutlich über die Richtlinie hinaus, indem er alle in § 1 ADG-E genannten Diskriminierungsmerkmale einbezieht.

Eine Beweislastumkehr in privaten Rechtsgeschäften ist insbesondere unter dem Gesichtspunkt problematisch, dass sich Unternehmer künftig nach allen Seiten absichern müssten, um sich nicht dem Verdacht der Diskriminierung auszusetzen. Letztlich wird der Unternehmer seine Vertragsbeziehungen genau dokumentieren müssen, denn im Gerichtssaal kommt es bei Zivilprozessen letztlich auf die Beweislage an. Die politisch korrekte Genese des Vertrages nimmt damit mehr und mehr eine dominierende Stellung gegenüber dem eigentlichen Vertragsgegenstand ein. Die innerbetrieblichen Bürokratielasten werden ohne erkennbare Begrenzung nach oben aufgestockt. Mit diesem Gesetz würden die jahrelangen, zähen Bemühungen im Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit um Entbürokratisierung mit einem Schlag überkompensiert. Es wird der Eindruck erweckt, dass es sich bei der Arbeit des zuständigen Referats im genannten Ministerium nur um eine nicht ernst gemeinte oder von der Politik nicht wirklich unterstützte, die tatsächliche Politik nur dekorierende Aktivität, gehandelt haben wird.

§ 24 ADG-E: Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände

Auch § 24 ADG-E führt zu neuen Anforderungen an Vertragsabschlüsse, wenn Einzelpersonen die Möglichkeit erhalten, sich von sog. Antidiskriminierungsverbänden vertreten zu lassen. Solche Verbände werden im Zweifel vermeintliche Diskriminierungstatbestände lückenlos dokumentieren zu versuchen. Diese Verbände haben bei lebensnaher Betrachtung ein ausgeprägtes Eigeninteresse daran, möglichst viele Diskriminierungsprozesse zu führen. Im Zweifel könnte die groteske Situation entstehen, dass aus einer ansteigenden Häufigkeit von Diskriminierungsprozessen geschlossen werden würde, dass die existierende Anti-Diskriminierungsgesetzgebung noch weiter verschärft werden müs-

se. Derartige Verbände würden sich im Zweifel eine hinreichende Zahl „Diskriminierter“ suchen. Erschwerend kommt hinzu, dass Unternehmer damit noch eine zusätzliche „Instanz“ bei unternehmerischen Entscheidungen zu beachten hätten.

Abschnitt 6: Antidiskriminierungsstelle

Leider wird auch hier wieder das von den EU-Richtlinien geforderte Niveau weit überschritten. Eine entsprechende Reduzierung ist vorzusehen. Es ist im Ansatz verfehlt, immer wieder neue Ämter einzurichten. Deutschland braucht nicht immer mehr, sondern endlich weniger Behörden, Ämter, Anstalten und auch „Stellen“.

Es scheint nach den Formulierungen so, als wenn sich nur Beschäftigte oder Benachteiligte an diese „Antidiskriminierungsstelle“ wenden können, nicht aber auch Unternehmer. Diese „Stelle“ ist damit offenbar als eine Art Interessenvertretung für „benachteiligte“ Beschäftigte konzipiert. Es sollte wenigstens vorgesehen werden, dass sich auch Arbeitgeber, die sich mit unberechtigten Vorwürfen konfrontiert sehen, an eine solche „Stelle“ wenden dürfen. So wäre durch eine entsprechende Formulierung klarzustellen, dass die Antidiskriminierungsstelle eine vermittelnde, nicht dagegen eine Partei nehmende Funktion hat. Wie soll eine objektive und gütliche Streitbeilegung möglich sein, wenn nicht alle Beteiligten ein Recht zur Beschwerdarstellung und Stellungnahme haben?

5. Zusammenfassung

Der vorgelegte Gesetzentwurf bringt, wird er Gesetz, Schaden für Deutschland. Die ASU sieht in ihm eine schädliche und im Ansatz an jeder betrieblichen Wirklichkeit vorbei gehende Anmaßung des Gesetzgebers, die Verhältnisse zwischen Privaten zu regulieren.

Es ist der Bundesregierung vorzuwerfen, auf europäischer Ebene nicht früher interveniert zu haben. Noch schädlicher aber ist die Vornahme einer ganzen Reihe wirklichkeitsferner, unfreiheitlicher sowie verfassungsrechtlich nicht bestandsfähiger Verschärfungen der europäischen Vorgaben.

Der Entwurf des Antidiskriminierungsgesetzes weist für den Standort Deutschland in die falsche Richtung. Das Land braucht mehr Vertragsfreiheit, mehr Flexibilität, weniger Regulierung, weniger Bürokratie und ein Weniger an Vorgängen, die vor den bekanntlich auch so schon völlig überlasteten Gerichten verhandelt werden müssen.

Dieses Gesetz ist den Unternehmern nicht vermittelbar. Das haben die letzten Wochen und Monate bereits deutlich werden lassen. Es könnte jenen sprichwörtlichen „letzten Tropfen“ bringen, der das Fass der Investitions- oder Standortentscheidung zum Überlaufen bringt. Es reduziert - auch das ist ein viel zu wenig beachteter Gesichtspunkt - die Freude daran, unternehmerisch aktiv zu werden und wirtschaftliche Risiken zu übernehmen.

Auch die nähere Kenntnis des Gesetzeswortlaut wird hier keine Entlastung oder Milderung bringen, im Gegenteil: Der Entwurfstext ist eine Drohkulisse für jeden, der mit seinem Betrieb versucht, trotz all der anderen Standortnachteile in Deutschland Arbeitsplätze zu halten oder gar Kapazitäten hier noch auszubauen.

Dazu kommen rechtliche und insbesondere verfassungsrechtliche Bedenken. Die Grundrechte auf Vertragsfreiheit und auf freie Berufsausübung werden in einem unverhältnismäßigen Umfang eingeschränkt. Die Vielzahl unbestimmter Rechtsbegriffe, an die harte Folgen geknüpft werden sollen, kollidiert ersichtlich mit dem Rechtsstaatsprinzip (Grundsatz des Vorbehalts des Gesetzes). Weiter werden in das bestehende Recht problematische Figuren eingefügt wie die einer allgemeinen Beweislastumkehr für eine umfangreiche Vielzahl von Fallkonstellationen, das Verantworenmüssen für das Verhalten Dritter und das Verbot eines lediglich putativen Schlechtverhaltens. Alles das zeugt von fehlgeleitetem Eifer und Übererfüllung von Vorgaben, die in ihrem ersten Ansatz (Vermeidung von rassistischen und ethnischen Ausgrenzungen) gewiss Berechtigung besäßen. Viel wäre schon erreicht, wenn immerhin eine Besinnung auf die europäischen Vorgaben gelänge.

Es handelt sich hier um eine nicht gerechtfertigte Aushöhlung elementarer Freiheitsrechte, und um fehlenden Sinn für tradierte Rechtsinstitute - wie die private freie Wahl von Vertragspartnern, die Haftung nur für eigenes Verhalten und die Beweislast bei demjenigen, der eine Verletzung geltend macht. Der Gesetzentwurf ist im Ergebnis daher nicht allein standort- und mittelstandsfeindlich, sondern auch ein Einstieg in das Verlassen unserer freiheitlich und rechtstaatlich geprägten Rechtsordnung. Die ASU empfiehlt eine grundlegende Überarbeitung.