

Antrag

der Abgeordneten Dr. Michael Fuchs, Dagmar Wöhrl, Karl-Josef Laumann, Maria Eichhorn, Dr. Maria Böhmer, Veronika Bellmann, Dr. Rolf Bietmann, Clemens Binninger, Antje Blumenthal, Wolfgang Börnsen (Bönstrup), Monika Brüning, Cajus Julius Caesar, Gitta Connemann, Alexander Dobrindt, Thomas Dörflinger, Marie-Luise Dött, Ingrid Fischbach, Hartwig Fischer (Göttingen), Klaus-Peter Flosbach, Dr. Hans-Peter Friedrich (Hof), Erich G. Fritz, Hans-Joachim Fuchtel, Dr. Reinhard Göhner, Kurt-Dieter Grill, Markus Grübel, Ernst Hinsken, Robert Hochbaum, Bernhard Kaster, Volker Kauder, Gerlinde Kaupa, Gunther Krichbaum, Dr. Martina Krogmann, Dr. Hermann Kues, Walter Link (Diepholz), Stephan Mayer (Altötting), Wolfgang Meckelburg, Laurenz Meyer (Hamm), Hildegard Müller, Michaela Noll, Rita Pawelski, Dr. Joachim Pfeiffer, Ronald Pofalla, Hans-Peter Repnik, Dr. Heinz Riesenhuber, Hannelore Roedel, Franz Romer, Kurt J. Rossmanith, Albert Rupprecht (Weiden), Hartmut Schauerte, Dr. Andreas Scheuer, Angela Schmid, Dr. Ole Schröder, Johannes Singhammer, Matthäus Strebl, Lena Strothmann, Arnold Vaatz, Andrea Voßhoff, Klaus-Peter Willsch, Willi Zylajew und der Fraktion der CDU/CSU

Kein weiterer Arbeitsplatzabbau – Antidiskriminierungsgesetz zurückziehen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die Diskriminierung eines Menschen wegen seiner äußeren Merkmale oder seiner Veranlagung ist schlicht und ergreifend abzulehnen. Dies ergibt sich aus dem christlichen Menschenbild, welches von der Unverletzbarkeit der Würde eines jeden Einzelnen ausgeht. Es ist daher völlig selbstverständlich, dass sich eine Gesellschaft Regeln gibt, die deutlich machen, dass negative Diskriminierung gegen die Würde eines jeden Menschen geht und geahndet werden muss. Statt aber auf den Menschen zu vertrauen und staatliche Eingriffe auf das Nötigste zu beschränken, will der von den Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN am 14. Dezember 2004 vorgelegte Entwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes (ADG-E, Bundestagsdrucksache 15/4538) eine Art „Sittenpolizei“ installieren. Dem vertrauensvollen Zusammenwirken von Arbeitnehmern und Arbeitgebern dient eine solche Maßnahme jedoch nicht.

Mit dem ADG-E werden Arbeitsplätze gefährdet. Das neue Gesetz ist überflüssig, kompliziert und bürokratisch. Zudem geht dieses Gesetz weit über die Vorgaben der EU-Richtlinien hinaus.

Es kann z. B. ein potenzieller Arbeitnehmer, sobald er bei einer Einstellung übergegangen wird, durch einfache Glaubhaftmachung darlegen, dies sei aus diskriminierenden Gründen geschehen. Der Arbeitgeber muss vor Gericht das

Gegenteil beweisen. Kann er dies nicht, gilt anstelle der Unschuldsvermutung die Schuldvermutung, womit die Vertragsfreiheit als Grundsatz der freien Geschäftswahl gefährdet ist. Mit diesem Gesetz werden besonders auf kleine und mittlere Betriebe, die sich keine eigene Rechtsabteilung leisten können, enorme Kosten zukommen.

Weiterer bürokratischer Aufwand kann z. B. durch folgende Regelungen des ADG-E entstehen:

Fortan müssen Bewerbungsunterlagen zu Beweis Zwecken etwa hinsichtlich Schadensersatz und Entschädigung mindestens sechs Monate aufgehoben werden. Der Arbeitgeber muss während dieser Zeit sämtliche Bewerbungsunterlagen aufbewahren, um gegebenenfalls in einem Prozess darlegen zu können, aus welchen Gründen er sich gegen einen bestimmten Bewerber entschieden hat. Die Bewerbungsunterlagen müssen kopiert und mit präzisen Aufzeichnungen aufbewahrt und archiviert werden. Diese zusätzliche Bürokratie verursacht Kosten- und Personalaufwand.

Die in § 12 Abs. 1 ADG-E enthaltene Aufforderung an die Arbeitgeber, Aus- und Fortbildungsveranstaltungen zum Thema Antidiskriminierung durchzuführen, steht in eklatantem Widerspruch zu den in der Einleitung des Gesetzentwurfs beschriebenen Folgekosten für Unternehmen. Kosten entstehen den Unternehmen nämlich bereits ohne Verstoß gegen das ADG, da Aus- und Fortbildungsveranstaltungen generell kostenintensiv sind (Stellungnahme der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), S. 14).

Die von den Arbeitgebern in § 12 Abs. 2 ADG-E verlangten „geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung“ bedeuten für die Arbeitgeber bürokratischen Aufwand.

In § 12 Abs. 4 ADG-E werden das Antidiskriminierungsgesetz und der § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes zu aushangpflichtigen Schutzgesetzen erklärt.

§ 13 ADG-E sieht die Benennung einer zuständigen Beschwerdestelle im Betrieb oder im Unternehmen vor. An diese Stelle kann sich der Beschäftigte wenden, wenn er sich im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis benachteiligt fühlt. Dadurch entstehen Aushänge und zusätzlicher Schriftverkehr.

Die Einführung einer Haftung für das Verhalten von Dritten, wie Kunden und Lieferanten des Arbeitgebers, nach § 16 ADG-E begründet zusätzliche Kontroll- und Präventionspflichten für Arbeitgeber. Alle Arbeitnehmer müssen nachweisbar belehrt werden. Im eventuellen Streitfall müssen Gerichtsverfahren (z. B. wegen Zahlung einer Entschädigung) geführt werden. Besondere Brisanz entsteht dadurch, dass der Entschädigungsanspruch gegen den Arbeitgeber in unbegrenzter Höhe besteht.

Infolge der Klagerechte für Betriebsrat und Gewerkschaften nach § 18 ADG-E (eine Art „Verbandsklagerecht“) und der Klage- und Vertretungsrechte von Antidiskriminierungsverbänden nach § 24 ADG-E kann im Vorfeld von Gerichtsverfahren zusätzliche Bürokratie für die Arbeitgeber entstehen.

Infolge der Ausdehnung sämtlicher Diskriminierungsgründe auf den zivilrechtlichen Teil des Gesetzentwurfs – EU-Recht erfasst dagegen nur die Merkmale Rasse und ethnische Herkunft – entsteht z. B. für Wohnungsbaugesellschaften zusätzliche Bürokratie. Die Vorgaben der EU-Richtlinien erfordern eine solche Ausdehnung nicht.

Schon vor Inkrafttreten des Gesetzes bieten sich den Arbeitgebern Rechtsanwälte an, die auf zukünftige Mandate spekulieren; dies deutet bereits jetzt auf die mit dem Gesetz verbundenen Folgekosten für die Unternehmen hin.

All diese Maßnahmen bilden eine zusätzliche bürokratische, unproduktive Bürde. In der jetzigen wirtschaftlich schwierigen Lage entsteht für die Unternehmer, und gerade für kleinere und mittlere Unternehmen, eine Bürokratielast, die sie Zeit, Geld und Arbeitskraft kosten wird.

In anderen EU-Mitgliedstaaten ist die Richtlinie hingegen in nationales Recht umgesetzt worden, ohne dass derart über die EU-Vorgaben hinausgegangen wurde. Diese Wettbewerbsbenachteiligung entwickelt sich für deutsche Unternehmen zu einer ungerechtfertigten Sonderabgabe. Neben hohen Lohnkosten, hohen Energiepreisen, einer drückenden Steuerquote und überbordender Bürokratie entstehen den Unternehmern somit weitere Belastungen. Die Folge wird sein, dass Unternehmer durch das ADG-E gezwungen werden, unproduktive Arbeitsplätze zu schaffen; also Arbeitsplätze, die allein auf die Einhaltung der neuen bürokratischen Pflichten ausgerichtet sind. Sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze werden dadurch weiter abgebaut und Neueinstellungen in weite Ferne geschoben und das Betriebsklima eines jeden Betriebes wird vergiftet. Angesichts katastrophaler Arbeitslosenzahlen von 5,2 Millionen (Februar 2005) ist dies den deutschen Arbeitgebern gegenüber unzumutbar.

Das ADG-E steht unserer Rechts- und Wirtschaftsordnung diametral gegenüber, denn es fügt sich nicht in unser bestehendes System ein. Das neue Gesetz verbietet es, interessengeleitet zu unterscheiden, also auch im guten Sinn zu diskriminieren (lat.: *discriminare* = unterscheiden). Doch Ausschauen, Auswählen und Unterscheiden sind Garant von Pluralismus und Marktwirtschaft.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. vor der Umsetzung der EU-Richtlinien zu überprüfen, inwieweit die deutsche Gesetzgebung bereits hinreichenden Schutz gegen die Diskriminierung bietet;
2. die EU-Richtlinien lediglich 1:1 umzusetzen, d. h. im europarechtlich erforderlichen Umfang, um die Beeinträchtigungen für die deutsche Wirtschaft, insbesondere in Bezug auf die Erhaltung von Arbeitsplätzen, so gering wie möglich zu halten;
3. sich auf europäischer Ebene mittel- und langfristige für eine Revision der gesamten europäischen Antidiskriminierungsgesetzgebung einzusetzen;
4. jede zusätzliche Belastung, die sich wettbewerbsschädigend für deutsche Unternehmen auswirkt, zu vermeiden.

Berlin, den 8. März 2005

Dr. Angela Merkel, Michael Glos und Fraktion

