

An die
Mitglieder

des Rechtsausschusses,

des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und
Jugend,

und des Ausschusses für Wirtschaft und Arbeit

im Deutschen Bundestag

Postfach 100162
60001 Frankfurt am Main
Roßmarkt 12
60311 Frankfurt am Main
T +49 69 92 91 04-0
F +49 69 92 91 04-11
amcham@amcham.de
www.amcham.de

Frankfurt am Main, 12. Jan. 2005

Zu den arbeitsrechtlichen Folgen des Entwurfes eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Amerikanische Handelskammer in Deutschland (AmCham Germany) begrüßt die Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien in Deutschland und damit das Vorhaben, Bürgern gegen Benachteiligungen im Beruf aufgrund ihres Alters, Geschlechtes, ihrer Hautfarbe oder Religion rechtlichen Schutz zu gewähren.

Wir sind aber auch der Meinung, dass das deutsche Rechtssystem einen wirksamen Schutz gegen Diskriminierungen jeglicher Art bietet. Wir befürchten, dass der Gesetzentwurf der Bundesregierung die Wirtschaft belasten wird. Zudem geht der Entwurf deutlich über die bisherigen Planungen und die Anforderungen der Europäischen Richtlinien hinaus. Die inhaltliche Ausgestaltung der Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien sollte daher nochmals überdacht werden.

Das Gesetzgebungsvorhaben könnte eine massive Einschränkung der unternehmerischen Freiheit bedeuten. Es müssen klare Unterschiede zwischen unterschiedlicher Behandlung und Diskriminierung gemacht werden, so dass die Freiheiten der Bürger nicht eingeschränkt und Firmen von einer Welle unseriöser Klagen nicht bedroht werden. Für den Mittelstand ist die Umkehrung der Beweislast aufgrund der zu erwartenden erhöhten Dokumentationskosten besonders kritisch zu sehen.

Im Rahmen der Umsetzung der EU-Richtlinien zur Antidiskriminierung darf es nicht zu einer Überhöhung der europäischen Vorgaben kommen. So wird ein Verbandsklagerecht von den EU-Richtlinien nicht gefordert, ist überflüssig und passt auch nicht ins deutsche Rechtssystem. Die EU-Richtlinien sehen ausdrücklich nur ein Beteiligungsrecht für sogenannte Antidiskriminierungsverbände vor, wenn Betroffene dies wünschen. Ein Klagerecht, aus eigenem oder aus abgetretenem Recht wird mit guten Gründen nicht gefordert.

Die Überlegungen des Ministeriums folgen dem leider nur zum Teil. Zwar wird kein Verbandsklagerecht vorgesehen; aber wenn der Benachteiligte seine auf Schadensersatz oder Entschädigung in Geld gerichtete Forderung abtritt, kann der Antidiskriminierungsverband aus eigenem Recht klagen. Dies ist nicht angemessen. Das Antidiskriminierungsrecht schützt höchstpersönliche Rechtsgüter. Finanzielle Ansprüche sind nur aus diesen abgeleitet und sollten daher auch nicht abgetreten werden können.

Die geplante Befugnis des Betriebsrats oder der im Betrieb vertretener Gewerkschaft, mit einer Art Verbandsklagerecht vermeintlichen Diskriminierungen zu bekämpfen, widerspricht auch wesentlichen Grundsätzen der Betriebsverfassung. Die Arbeit des Betriebsrats wird so mit weiteren allgemeinpolitischen Aufgaben überfrachtet und der Betriebsrat wird zum Wächter politisch korrekten Verhaltens. Dies untergräbt die vertrauensvolle Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat, die eine konstitutive Teil der Betriebsverfassung ist.

Für eine Verschärfung der Beweislastregelung über die Anforderungen der Richtlinien hinaus besteht keine Grundlage, weder aus rechtssystematischen noch aus gleichstellungsbezogenen Gründen. Einer uferlosen Ausdehnung des Anwendungsbereichs von Diskriminierungsverboten muss durch justiziable Begriffsbestimmungen und durch eine Anknüpfung an ein bewusstes Fehlverhalten vorgebeugt werden. Allein hierdurch kann eine praxisgerechte Handhabung der Vorschriften in der betriebliche Praxis sichergestellt werden. Die Beweislastumkehr muss daher mit einer Haftung verbunden werden, die auf schuldhaftes bzw. vorsätzliches Verhalten beschränkt ist.

Auch problematisch ist die geplante Pflicht des Arbeitgebers, Maßnahmen gegen Benachteiligung durch Dritte zu treffen. Der Arbeitgeber kann nicht für Fehlverhalten seiner Lieferanten und Kunden haftbar gemacht werden, da er dieses nicht beeinflussen kann.

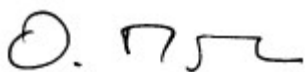
Im übrigen muss die Vertragsfreiheit unbedingt beachtet werden. Jede Form eines Kontrahierungszwanges widerspricht der Privatautonomie, ist kontraproduktiv und von den europäischen Vorgaben nicht gefordert.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen jederzeit gerne per E-mail (rwidenoja@amcham.de) oder telefonisch unter 069-629104-58 zur Verfügung.

Vielen Dank für Ihre Bemühungen.

Mit freundlichen Grüßen

AMERICAN CHAMBER OF COMMERCE IN GERMANY e.V.



Dr. Dierk Müller

Geschäftsführer