

Gleichstellungsgesetz unter Beschuss

MIT-Referent gibt Firmenchefs Tipps zum Umgang mit den Bestimmungen

Maschen (ein). Christian Denkeler, Fachanwalt für Arbeitsrecht, hat auf einer Informationsveranstaltung der CDU-Mittelstandsvereinigung (MIT) im Landkreis Harburg vor Firmenchefs über die praktischen Auswirkungen des neuen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) referiert. Das Fazit der Beteiligten: „Das AGG bringt weder den betroffenen Arbeitnehmern noch den Arbeitgeberern Vorteile. Zusätzlich werden hier Grundfesten unseres Rechtssystems angegriffen“, hieß es.

In Paragraf 1 des Gesetzes werde als Zielgenannt, Benachteiligungen wegen Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Das sei ein hehres

Vorhaben. „Aber wie sieht die Praxis aus?“, fragte der Referent einleitend. Schreibe beispielsweise ein Arzt in einer Anzeige

„Junge, belastbare Arzthelferin gesucht“, habe er bereits drei-mal gegen das neue Gesetz verstoßen. „Junge“ sei demnach eine Diskriminierung des Alters, weil Ältere ausgeschlossen werden; „belastbare“ sei unzulässig, weil hier Menschen mit Behinderungen keine Chance bekommen; mit „Arzthelferin“ werde das Geschlecht diskriminiert, weil männliche Bewerber nicht zum Zuge kommen können.

Zulässig seien Formulierungen wie „Wir erwarten gepflegtes und sicheres Auftreten sowie solide PC-Kenntnisse“. Der Arzt möchte aber dennoch zusätzlich zu dieser Beschreibung auch eine junge, belastbare

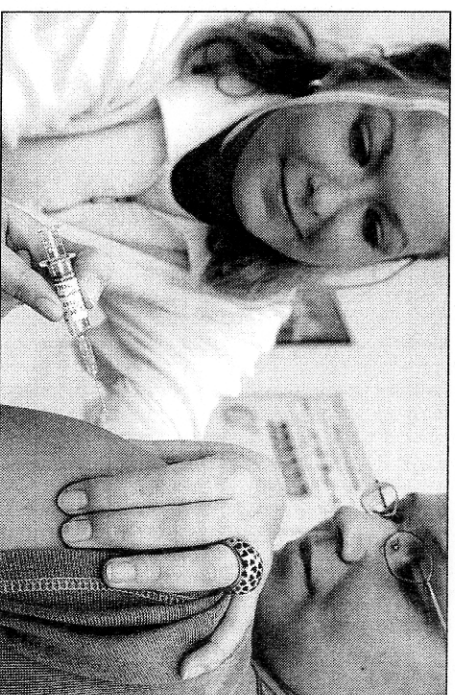
weibliche Arbeitskraft haben.

„So seltsam wie das klingt: es geht! Er darf sich nur sein wahres Ziel in keiner Weise anmerken lassen“, erläuterte Referent Denkeler. Das sähe dann so aus: „Er formuliert die Anzeige mit einer nichtssagenden Überschrift wie ‚Arzthelfer/-in‘ und dann die zulässigen Beschreibungen. Aus der Fülle der nun eingehenden Bewerbungen filtert er still und leise alle männlichen, älteren und wahrscheinlich nicht so belastbaren Aspiranten heraus. Übrig bleibt die junge, belastbare Helferin. Wenn aber ein abgelehnter männlicher Bewerber die Gründe der Ablehnung wissen will, muß er sich hüten zu erklären, daß er ja eigentlich eine Frau sucht. Denn dann hätte er diskriminiert und ist gegebenenfalls schadenersatzpflichtig.“

Ähnlich problematisch

müssten nun auch innerbetriebliche Beförderungen und Prämierungen betrachtet werden. Auch hier könnten jetzt leicht Diskriminierungen konstruiert werden. „Das neue Gesetz geht sogar soweit, daß sich die Beweislast umdreht, wenn auch nur der Anschein besteht, daß eine Benachteiligung vorliegt. Dann muß der Arbeitgeber nachweisen, daß es keine Benachteiligung aus den genannten Gründen gibt“, mache der Referent klar. Das sei eine eindeutige Abkehr von der berühmten Unschuldsvermutung, „die eine der bedeutendsten Pfeiler des ‚Römischen Rechtes‘ ist; auf dem unser demokratisches Rechtssystem beruht“.

Mit dem AGG sei demnach ein Gesetz geschaffen worden,



Wer eine junge, belastbare Arzthelferin wie diese einstellen möchte, darf das in seinem Anforderungsprofil so nicht schreiben.

das trotz anderer Zielsetzung dem Arbeitnehmer keinerlei Nutzen bringe und für den Arbeitgeber eine Zumutung sei. So müsse er nun die Gründe für Personalentscheidungen stets penibel so dokumentieren, daß er juristisch nicht angreifbar werde, auch wenn er dabei die wirkliche Situation falsch dar-

stelle. „Denn letztlich geht es doch darum, den geeigneten Mitarbeiter für jeden Arbeitsplatz zu finden mit dem Ziel, daß er dort zum beiderseitigen Nutzen gut aufgehoben ist.“ Unternehmerisch sinnvolle Entscheidungen würden hier durch weltfremde Verordnungen konterkariert.