

2.2.2 „Die Unternehmen benötigen keine gesetzlichen Regelungen für Chancengleichheitsstrategien“

Ein Interview mit Roland Wolf, Geschäftsführer und Abteilungsleiter Arbeits- und Tarifrecht bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

Die Arbeitgeberverbände standen gesetzlich verpflichtenden Maßnahmen gegen Diskriminierung bereits im Gesetzgebungsverfahren entgegen. Zehn Jahre später haben sich aus Sicht der BDA viele Befürchtungen um das AGG bewahrheitet.

In der kontroversen und zum Teil auch polemischen Diskussion während des Gesetzgebungsverfahrens zum AGG wurden unter anderem „Prozesslawinen“, „Rekordstrafsummen“, „extreme Kosten für Unternehmen“ oder sogar ein „Ende der Vertragsfreiheit“ befürchtet. Wie fällt nun nach zehn Jahren Erfahrungen mit dem Gesetz die Bilanz der BDA zum AGG in der betrieblichen Praxis aus?

Es gab keine polemische Diskussion von Seiten der Arbeitgeberverbände während des Gesetzgebungsverfahrens, das zum AGG geführt hat. Viele Bedenken haben sich realisiert. Erst kürzlich musste sich der Europäische Gerichtshof (EuGH) in der Rechtssache Kratzer mit einer mutwilligen Entschädigungsklage auseinandersetzen. Wenn es für die augenscheinliche Selbstverständlichkeit, dass nicht auf eine Beschäftigung zielende Bewerbungen nicht dem Schutzbereich des Gesetzes und der Richtlinien unterfallen, einer solchen Entscheidung bedarf, ist etwas grundfalsch. Auf solche Missbrauchspotenziale hinzuweisen, ist nicht nur legitim, es ist sogar geboten.

Welche Wirkungen hat das AGG aus Ihrer Sicht auf die Chancengleichheitsstrategien von Unternehmen vor allem gehabt?

Die Unternehmen benötigen keine gesetzlichen Regelungen für Chancengleichheitsstrategien. Das ist auch offensichtlich nicht das Ziel des AGG.

Die freiwillig umzusetzenden positiven Maßnahmen nach § 5 AGG könnten auch als zielgruppenorientierte Fördermaßnahmen innerhalb des Diversity Managements in Unternehmen umschrieben werden. Wäre der Ansatz nicht gut geeignet, die Diskussion um das AGG weiter zu versachlichen und Unternehmen zu Aktivitäten wie zum Beispiel der gezielten Personalgewinnung von Mitarbeitenden aus Einwandererfamilien oder von internationalen Arbeits- und Fachkräften zu motivieren? Wie stehen Sie zu einer gesetzlichen Verpflichtung zu positiven Maßnahmen oder Diversity Aktionsplänen wie etwa in Schweden oder Kanada?

Eine gesetzliche Pflicht, die Mehrheit von Beschäftigten zugunsten einiger Personen zu diskriminieren, wäre ein gewaltiger Rückschritt. In den Vereinigten Staaten wird die

Sinnhaftigkeit sogenannter „affirmative actions“ intensiv diskutiert. Verpflichtende Maßnahmen für vermeintlich Diskriminierte zu schaffen, bedeutet immer eine Diskriminierung der übrigen Belegschaft. Solche Ansätze sind zurückzuweisen.

Welche guten Umsetzungsbeispiele zur arbeitsrechtlichen AGG-Praxis und Antidiskriminierungsmaßnahmen aus der Unternehmenspraxis kennen Sie?

Beispiele für positive Ansätze gibt es zuhauf: Die Charta der Vielfalt mit ihrer starken Verbreitung gerade auch im Mittelstand fällt ebenso darunter, wie das hohe Engagement der Unternehmen bei der Werbung für betriebliche Vielfalt.

Welche Angebote haben der BDA und seine Mitgliedsverbände für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zur konstruktiven Umsetzung des AGGs und der weiteren Gestaltung von Antidiskriminierungsmaßnahmen?

Die BDA hat frühzeitig mit Schulungen (u.a. Online-Trainings für Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) und einem Leitfaden auf die Probleme und Risiken des AGG hingewiesen.

Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich nicht anerkannt und wertgeschätzt fühlen oder gar diskriminiert werden, können Zufriedenheit und Motivation beeinträchtigt oder massiv beschädigt und somit ihre Potenziale nicht umfassend genutzt werden. Durch höhere Abwesenheits-, Krankheits- und Fluktuationsraten sowie die Zunahme von Konflikten können Reibungsverluste und Kosten etwa auch aufgrund von AGG-Klagen entstehen. Sind betriebliche Antidiskriminierungsmaßnahmen von daher nicht auch wirtschaftlich sinnvoll?

Betriebe sind verpflichtet, Beschwerdestellen zu benennen. Dies wird in den Betrieben sinnvoll und mit dem notwendigen wirtschaftlichen Aufwand umgesetzt.

In einer repräsentativen Unternehmensbefragung der Bertelsmann Stiftung gaben 60 Prozent der befragten Ausbildungsbetriebe an, noch nie einem Jugendlichen

mit Migrationshintergrund eine Ausbildungsstelle gegeben zu haben. Es gab starke Vorbehalte, vor allem aus Sorge vor Sprachbarrieren oder kulturellen Unterschieden. 2014 hat die Testing-Studie des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) gezeigt, dass sich etwa türkische Bewerber gegenüber Bewerbern mit deutsch klingendem Namen bis zu 1,5 mal öfter bewerben müssen, um eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch zu erhalten. Auch die OECD hat über Jahre hinweg wiederholt auf das Problem der Arbeitsmarktdiskriminierung von Menschen aus Einwandererfamilien in Deutschland hingewiesen.

Wie kann hier – nicht zuletzt angesichts der Notwendigkeit, im Zeitalter des demografischen Wandels alle Potenziale unsere Gesellschaft zu nutzen – auch außerhalb von gesetzlichen Regelungen ein Wandel der Unternehmen zu mehr Offenheit und Vielfalt erreicht werden?

Die Besetzung von Lehr- und Ausbildungsplätzen verläuft üblicherweise diskriminierungsfrei. Gesetzliche Regelungen, die hier Vorgaben machen, sind daher nicht nur überflüssig, sie beeinträchtigen die Unternehmen vielmehr in der Suche nach dem besten Auszubildenden.

Diversity Management wird von vielen Unternehmen auch als proaktive und positive Umsetzung des AGG verstanden. In letzter Zeit wird in vielen Großunternehmen, die hinter der Unternehmensinitiative der Charta der Vielfalt stehen, der sogenannte Unconscious Bias (also etwa die „unbewussten Vorurteile“) diskutiert. Dies meines Erachtens auch vor dem Hintergrund, dass einige Diversity-Prozesse in den Unternehmen eher stagnieren oder verschiedene Widerstände deutlich geworden sind. Halten Sie den Ansatz für ausreichend, um die langfristig gewachsenen Organisationskulturen in den Unternehmen tatsächlich zu noch mehr Offenheit und Inklusion verändern zu können?

Die Frage zielt auf die Beseitigung eines gesamtgesellschaftlichen Phänomens. Dafür bedarf es keiner gesetzlichen Regelungen.

Ein tolerantes und weltoffenes Klima von Standorten ist eine zentrale Voraussetzung dafür, die zukünftig immer wichtigeren Wachstumsressourcen Kreativität, Wissen und Innovation zur Entfaltung kommen zu lassen und entsprechende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anzuziehen. Rassistische Ausschreitungen, Übergriffe auf Flüchtlingsunterkünfte oder ein diskriminierendes gesellschaftliches Umfeld können hingegen



Assessor Roland Wolf

Jahrgang 1964, trat 1996 in die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) als Mitarbeiter der Abteilung Arbeitsmarkt ein. Seit Mai 2001 ist Herr Wolf Leiter der Abteilung Arbeits- und Tarifrecht; seit Juli 2005 Geschäftsführer der BDA. Herr Wolf ist ehrenamtlicher Richter beim Bundesarbeitsgericht und Herausgeber der Zeitschrift für Arbeitsrecht (ZfA), deren Redaktionsrat Herr Wolf angehört.

die Ansiedlung von auf Internationalität und Interkulturalität ausgerichteten Unternehmen oder von qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern in solchen Regionen verhindern. Was sollte die Politik tun, um diesen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Schaden für den Standort Deutschland besser zu verhindern?

Generell gilt: umso flexibler ein Arbeitsmarkt, umso besser sind Aufnahmechancen gerade für Menschen mit noch nicht voll ausgeschöpften Potenzialen. Dies führt zu einer Verbesserung der Beschäftigungssituation auch von den angesprochenen Bewerbenden mit Migrationshintergrund. Dazu kann flankierend das Arbeits- und Arbeitsmarktrecht beitragen, zum Beispiel durch Lockerungen bei der Zeitarbeit oder Klarstellungen beim Einsatz von Praktika beim Mindestlohn.

Im Vorfeld der Bundestagswahlen werden von Verbänden und Wissenschaft verschiedene Erweiterungs- und Verbesserungsvorschläge zum AGG gemacht. Dazu zählen unter anderem eine Verlängerung der Klagefristen, abschreckendere Sanktionen, ein echtes Verbandsklagerecht für Antidiskriminierungsverbände oder eine Stärkung des Mandats der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS). Wie steht der BDA diesen Vorschlägen gegenüber? Haben Sie eigene Veränderungsvorschläge, sollte es in der kommenden Legislaturperiode zu einer Reform des AGG kommen?

Der Begriff abschreckende Sanktionen ist im Verhältnis zwischen Privaten fragwürdig. Die bestehenden Regelungen im AGG sind ausreichend. Veränderte Klagefristen oder Verbandsklagerechte sind weder nötig noch fördern sie die Situation von Menschen, die sich möglicherweise benachteiligt fühlen, es nach einem objektiven Maßstab aber nicht sind.

Das Interview führte Andreas Merx, IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung.

Website der BDA-Abteilung „Arbeits- und Tarifrecht: http://arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/DE_Arbeitsrecht