

Statement

Max A. Höfer

Geschäftsführer der

Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM)

Pressekonferenz

Ein Jahr „Antidiskriminierungsgesetz“

Was kostet es die Unternehmen?

Berlin, 15. August 2007

Es gilt das gesprochene Wort

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

Das Gegenteil von gut war schon immer gut gemeint. Kann man Gleichheit und Antidiskriminierung per Gesetz verordnen? Das AGG ist vor einem Jahr mit diesem Versprechen angetreten und die Wirtschaft war damals schon skeptisch. Die Rechtslage verbot bereits vor dem AGG die Diskriminierung von Minderheiten, also war das Gesetz unnötig. Die Skeptiker meinten, das AGG fördere allenfalls die Heuchelei und den Missbrauch.

Heute, ein Jahr später, können wir feststellen, dass die große Klagewelle der von Diskriminierung Bedrohten ausgeblieben ist - das Gesetz war also unnötig. Es hat keinen Missstand beseitigt, indem es Betroffenen eine gesetzliche Hilfestellung bot, die sie vorher nicht hatten.

Wie wir gleich durch die Erläuterungen der Studie von Prof. Hoffjan hören werden, hat das AGG im ersten Jahr große Kosten für die Unternehmen verursacht. Zu den jährlich 90 Mrd. € an Bürokratiekosten der Unternehmen kommen jetzt noch einmal 1,73 Mrd. € durch das AGG hinzu. Peanuts sind das nicht.

Die Studie zeigt, dass die Unternehmen das AGG ernst nehmen: 62 Prozent haben ihre internen Abläufe überprüft. Gleichzeitig sagen mehr als drei Viertel der Personalverantwortlichen, dass das Gesetz für die faktische Gleichbehandlung nichts leistet. Warum stellen sich also die Unternehmen auf das Gesetz ein: Weil sie Missbrauch fürchten, das sagen 80 Prozent. Die Unternehmen wollen also keine Fehler machen, vor allem keine Formalfehler, die sie teuer zu stehen kommen.

Neben den Kosten und dem Bürokratieaufwand hat das Gesetz zusätzliche Heuchelei gefördert. Die Praxis zeigt: In den Stellenanzeigen wird nicht mehr geschrieben, man suche für sein junges Team einen dazu passenden Mitarbeiter, sondern man formuliert das jetzt neutral und stellt dann eben doch einen jungen Mitarbeiter ein. Die traurige Folge: Es werden nun viele andere Bewerber enttäuscht, die nicht zum Zuge kommen, und es werden viel unnötige Bürokratie sowie Dokumentationspflichten erzeugt. Dass durch das AGG die Heuchelei in die Firmen Einzug hält, ist ein trauriger Befund, zumal die Praxis zeigt, dass ein zusätzlicher gesetzlicher Regelungsbedarf gegen Antidiskriminierung für das AGG gar nicht gegeben ist.

Immerhin 12 Prozent der Firmen geben an, dass sie durch das AGG bereits Erfahrungen im letzten Jahr mit Scheinbewerbern gemacht haben. Da kann man nur hoffen, dass das Gesetz nicht dabei ist, die Spezies des AGG Hoppers zu erzeugen. Was muss geändert werden: Die Beweislast-Umkehr muss überdacht werden, denn sie ist die Grundlage für die Atmosphäre des Misstrauens, das nun in Bewerbergespräche Einzug hält. 84 Prozent der Firmen verschicken nur noch nichts sagende Standardabsagen an Bewerber. Ein ehrliches Feedback bekommen die Bewerber nicht mehr.

Zudem sollte die Bundesregierung für klare Definitionen im AGG sorgen. Die Begriffe, wann jemand alt, behindert oder Ausländer ist, sind im Gesetz völlig ungeklärt und werden deshalb die Arbeits- und Zivilgerichte noch viele Jahre beschäftigen.

Ich möchte nun Prof. Dr. Andreas Hoffjan darum bitten, die Ergebnisse der Studie ausführlich vorzustellen.