



Potentielle Diskriminierungopfer Schwule, ältere Arbeitnehmer, Behinderte: Verbot von Herrenwitzen und Pirelli-Kalendern

BÜROKRATIE

# Sorgenfrei benachteiligen

Das Gesetz gegen Diskriminierungen wirkt – doch ganz anders als gedacht. Unternehmen klagen über Abzocker, die sich das Regelwerk zunutze machen.

Für schutzbedürftige Minderheiten dagegen haben sich die Bedingungen nicht verbessert.

**D**er Stellenmarkt einer Tageszeitung ist eine nützliche Sache für jemanden, der Geld verdienen will. Für Michael H. aus Düsseldorf zum Beispiel. Er hält Ausschau nach Jobangeboten, für die er unter Garantie nicht in Frage kommt.

Als ein Dortmunder Unternehmen eine „engagierte Sekretärin“ suchte, fühlte sich H. gleich angesprochen. Er schickte seine Bewerbung ab; das Unternehmen antwortete erwartungsgemäß mit einer Absage. Per Einschreiben mit Rückschein gab H.

am 24. Oktober den zweiten Brief zur Post. Die Stellenbeschreibung, so belehrte er das Unternehmen, sei exklusiv an Frauen gerichtet worden, ein glatter Rechtsbruch. Er fühle sich als Mann diskriminiert. Nun steht eine Entschädigungsklage im Raum; es geht um drei Monatsgehälter.

Auch Jörg Hennig aus Berlin ist in ein neues lukratives Geschäftsfeld vorgestoßen. Als Fachanwalt für Arbeitsrecht bietet er Spezialseminare für Personalchefs an. Zum Preis von 427,50 Euro zuzüglich

Mehrwertsteuer gibt es Kaffee, Kuchen und Tipps, worauf Arbeitgeber beim Umgang etwa mit Frauen und Behinderten jetzt zu achten haben. „Die Nachfrage ist sprunghaft angestiegen“, freut er sich.

Und schließlich ist da noch das Bundesfinanzministerium in Berlin. Vor einigen Tagen stolperten die Beamten über einen Paragraphen, von dem es bislang hieß, er brauche die Finanzbehörde nur am Rande zu interessieren. Nun aber fürchten die Experten, dass sich in dem Paragraphen ein veritables Schlupfloch zur Steuervermeidung verbergen könnte. Der Staatskasse drohten Ausfälle in Millionenhöhe.

Pseudo-Bewerber zocken um Schmerzensgeld, Personalchefs wappnen sich gegen Frauen, Behinderte und Schwule, das Finanzministerium wittert einen neuen Steuertrick – ein junges Gesetz der Großen Koalition ist zu früher Blüte gereift. Gerade einmal drei Monate ist es her, dass Union und SPD ein besonders bizarres Beispiel europäischer Regulierungswut großzügig in den deutschen Rechtsalltag überführten. Es geht um das Gesetz zum Schutz von Minderheiten in Deutschland: das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“, kurz AGG. Der Bonner Arbeitsrechtsprofessor Gregor Thüsing nennt es „Gesetzgebung auf Ikea-Niveau“.

Wer damals vermutete, das Paragraphenwerk werde vor allem Prozesshansel auf den Plan rufen, die Bürokratie aufblähen und das bis dahin leidlich funktionierende Miteinander an den meisten Arbeitsplätzen durch ein Klima des Misstrauens ersetzen,



Koalitionspartner Franz Müntefering, Merkel: Gesetzgebung auf Ikea-Niveau

darf sich mehr als bestätigt fühlen. Es ist noch schlimmer gekommen.

In den Jubelbilanzen, die die verantwortlichen Politiker derzeit zum ersten Geburtstag der Großen Koalition vorbereiten, dürfte das Thema deshalb keine allzu große Rolle spielen. Bundeskanzlerin Angela Merkel gibt sich Mühe, das Wort „Gleichbehandlungsgesetz“ nicht in den Mund zu nehmen. Im Bundestagswahlkampf hatte sie selbst noch von „Jobkiller“ und „einem bürokratischen Monstrum“ gesprochen. Zwischen Union und SPD wogte um das Gutmenchengesetz ein monatelanger Streit.

Tatsächlich hatte man ja gedacht, die Gleichstellung sei hierzulande längst umfänglich geregelt. Artikel 3 des Grundgesetzes schreibt vor, dass niemand „wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Hei-

klären, dass Herrenwitze und Pirelli-Kalender im Büro verboten sind.

Juristen durchforsten Firmenbroschüren und Stellenausschreibungen nach neuerdings illegalen Formulierungen wie „junges Team“ (Diskriminierung von Älteren) oder „Bewerbung bitte mit Lichtbild“ (Diskriminierung wegen Rasse oder Herkunft).

Auf die Gerichte kommt jede Menge Arbeit zu. Zwölf Piloten klagen gegen die Lufthansa, weil sie mit Erreichen des sechzigsten Lebensjahres nicht mehr an den Steuerknüppel dürfen. Die zuständige Gewerkschaft Cockpit ist schockiert – über die eigenen Leute. Bislang dachte man, die im Tarifvertrag fixierte Altersgrenze diene nicht nur der Flugsicherheit, sondern sei auch eine soziale Errungenschaft.

Die Gewerkschaften treibt nun die Sorge um, auch die Tarifverträge in anderen

zeitig durch den Rost, die wegen ihrer guten Qualifikationen normalerweise einen Vorstellungstermin gekriegt hätten.

Für die Politiker muss es eine tragische Erfahrung sein. Waren sie nicht mit den allerbesten Absichten an die Sache herangegangen? Hatten sie nicht gemeinsam dem Traum nachgehungen, die raue Lebenswirklichkeit ein kleines Stück weit menschlicher zu machen?

Stattdessen freuen sich Rechtsanwälte und Winkeladvokaten. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen zu treffen, steht in Paragraph 12, Absatz 1 des Gleichbehandlungsgesetzes, und zwar auch durch „vorbeugende Maßnahmen“. Für die Beraterindustrie kommen diese Sätze einer Lizenz zum Gelddrucken gleich.

Per „In-House-Seminar“, „E-Learning-Kurs“ und bei Informationsabenden der Handwerkskammer erklären Arbeitsrechtler den Unternehmern, was neuerdings erlaubt und was verboten ist. Die Veranstaltungen sind schnell ausgebucht. Das neue Gesetz gilt auch für Kleinunternehmer.

Und so bringen Berater wie der Berliner Rechtsanwalt Hennig ihren Zuhörern erst einmal die wichtigste Botschaft des neuen Gesetzes nahe: „Es geht darum, dass Sie vor Gericht gut aussehen, wenn es Ihren ersten Diskriminierungsfall gibt.“

Gehörte es für Personalchefs bislang zum Handwerk, beim Bewerbergespräch ein freundliches Klima zu erzeugen, ist neuerdings Konzentration und Fehlervermeidung gefragt. Beiläufige Fragen zu Familie oder Herkunft können einen Prozess wegen Diskriminierung provozieren.

Es gibt bereits den Fall einer Frau, die im Vorstellungsgespräch über ihre geplante Eheschließung plauderte. Als sie den Job nicht bekam, unterstellte sie dem Unternehmen, sie sei abgelehnt worden, weil man die Möglichkeit einer baldigen Schwangerschaft in Betracht gezogen habe. Nun droht sie mit einer Schadensersatzklage. Und weil das Gleichbehandlungsgesetz eine Beweislastumkehr vorsieht, sollte das Gericht der Frau glauben, muss das Unternehmen belegen, dass es sich nicht um einen Fall von Geschlechterdiskriminierung handelt.

Großen Beratungsbedarf gibt es auch wegen eines Paragraphen, nach dem der Arbeitgeber mitunter nicht nur für diskriminierende Missetaten seiner Beschäftigten haftet. Es gilt, auch für Fehlverhalten „Dritter“ einzustehen, wie es im Gesetz heißt. Was damit gemeint sein könnte, hat die Chefin einer Berliner Reinigungsfirma erfahren. Der Dritte, das ist in ihrem Fall der Pförtner ihres wichtigsten Kunden. Die allmorgendlich anrückenden Reinigungskräfte begrüßt dieser gern mit Worten, die ein Gentleman nicht in den Mund nimmt.

Die Damen von der Putzkolonne jedenfalls sind pikiert und haben ihre Chefin



NICOLE MASKUS (L.); C. PIJESCHNER / ZEITENSPIEGEL (R.)

Arbeitsrechtler Hennig, Diller: Schwarze Liste im Internet

mat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden“ darf. Allein zum Schutz von Behinderten finden sich 86 gesetzliche Vorschriften.

Umso erstaunlicher war, mit wie viel Hingabe und Liebe zum Detail sich die Große Koalition des Gleichbehandlungsgesetzes annahm. Bedenken des Ersten Parlamentarischen Unionsgeschäftsführers Norbert Röttgen („Die massivsten Angriffe auf die Vertragsfreiheit, die es in der Bundesrepublik je gegeben hat“) waren wie weggeblasen. Anstatt die in Brüssel erdachten Richtlinien „eins zu eins“ umzusetzen, wie es im Koalitionsvertrag von Union und SPD hieß, peppte man die EU-Vorgaben nach besten Kräften auf.

Und so haben deutsche Behörden und Betriebe jetzt alle Hände voll zu tun, Antidiskriminierungsbeauftragte zu ernennen, die gesetzlich vorgeschriebenen Kummerkästen aufzuhängen und sämtlichen Mitarbeitern noch einmal ganz genau zu er-

klären, dass Herrenwitze und Pirelli-Kalender im Büro verboten sind. So könnten jüngere Arbeitnehmer etwa versuchen, gegen die oft üppigeren Urlaubs- und Lohnansprüche älterer Kollegen vorzugehen.

Auf der Verliererseite stehen irritierenderweise ausgerechnet jene, zu deren Schutz das wohlklingende Gesetz erdacht wurde. Die bescheidenen Aussichten von Behinderten auf dem Arbeitsmarkt haben sich nicht verbessert. Aus Sorge, in eine juristische Falle zu tappen, haben viele verunsicherte Arbeitgeber die Regeln für ihr Rekrutierungsverfahren überarbeitet. „Die Mappen von Bewerbern mit Handicap werden gleich in der ersten Stufe aussortiert“, sagt die Personalchefin eines ostdeutschen Mittelständlers, die gern anonym bleiben möchte.

Das Risiko, sich eine Klage wegen Diskriminierung einzuhandeln, ist der Personalchefin zu groß. Deshalb fallen bei ihr auch all jene behinderten Bewerber vor-

nun aufgefordert, für Abhilfe zu sorgen. Sie soll den Auftrag kündigen. Andernfalls sei von einer Verletzung ihrer Fürsorgepflicht auszugehen.

Auch wer eine Stelle ausschreibt, kann ruck, zuck einen Prozess am Hals haben. Als ein norddeutsches Unternehmen eine „Berufsanfängerstelle“ annoncierte, bewarb sich ein 37 Jahre alter Jurist. Auf die Absage reagierte er mit einer Klageandrohung wegen Altersdiskriminierung. Alternativ bot er an, „die Angelegenheit kostengünstig und ohne Öffentlichkeit zu erledigen“. Er habe da an Wiedergutmachung in Höhe von 4000 Euro gedacht.

Derart dreiste Briefe sind groß in Mode. Rechtskräftige Urteile gibt es drei Monate nach Inkrafttreten des Gesetzes noch nicht. Doch die Aktenstapel mit frischen Diskriminierungsfällen in den Anwaltskanzleien werden mit jedem Tag höher. In Deutschland wird derzeit gedroht, geklagt und zum Anwalt marschiert, dass Juristen ihre helle Freude daran haben.

Etwa 30 Schreiben angeblicher Diskriminierungsopfer gehen jeden Tag bei der Großkanzlei Gleiss Lutz ein. Dort werden sie sorgfältig archiviert. Zwecks Gefahrenabwehr für die Klienten bietet Anwalt Martin Diller an, die Briefeschreiber auf eine schwarze Liste zu setzen. Eine entsprechende Internet-Seite ist über die leicht zu merkende Adresse [www.agg-hopping.de](http://www.agg-hopping.de) zu erreichen. Laut Diller erfreut sie sich rasch steigender Beliebtheit.

Auf das interessanteste neue Geschäftsfeld im Zuge des Gleichbehandlungsgesetzes sind indes die Steuerberater gestoßen. Man hätte es kaum zu hoffen gewagt: Ausgerechnet eine auch zugunsten von Senioren erdachte Regel eignet sich hervorragend, um bei der Trennung von älteren Mitarbeitern auch noch Geld zu sparen.

Es geht um eine Passage des neuen Gesetzes, in dem von Entschädigung die Rede

ist. Demnach können etwa gemobbte Mitarbeiter Geld für erlittene Seelenpein verlangen; Fachleute sprechen von der Kompensation eines immateriellen Schadens. Um welche Summen es dabei geht, ist im Gesetz nicht geregelt.

Sicher ist, dass derlei Zahlungen steuerfrei sind. Das Bundesfinanzministerium bestätigte: „Es gilt dasselbe wie bei einem Lottogewinn.“ Die Steuerberater reagierten wie elektrisiert.

Konkret schlagen sie ihren Firmenkunden nun vor, älteren Arbeitnehmern ein attraktives Angebot zu unterbreiten. Statt einer Abfindung, auf die der Geschasste ja leider Steuern zu zahlen hat, solle das Unternehmen eine – etwas geringere – Schmerzensgeldzahlung für angebliche Diskriminierung anbieten. Ein Anlass lasse sich leicht inszenieren, etwa durch fortgesetzte Frotzeleien über die Mühsal des Alters.

Schließlich hätten beide Seiten einen Vorteil. Das Unternehmen zahlt brutto weniger, beim Beschäftigten kommt netto aber mehr an. Nur der Staat geht leer aus.

Ganz pfiffige Unternehmensberater spielen sogar mit der Idee, die Verjüngung der Belegschaft von einer Versicherung bezahlen zu lassen. Die Assekuranzunternehmen Allianz und Roland bieten neuerdings spezielle Policen für sorgenfreies Diskriminieren an. Auch außergerichtliche Kosten werden erstattet. Firmen mit einem Jahresumsatz von weniger als zwei Millionen Euro bezahlen für das Vollkasko-Paket etwa 800 Euro im Jahr.

Fachleute wie der Anwalt Hennig sind sich deshalb sicher, dass der Dienstleistungsmarkt rund um das Gleichbehandlungsgesetz in den kommenden Monaten noch deutlich an Schwung gewinnen wird. „Alle warten auf die ersten Gerichtsurteile, dann geht es richtig los“, sagt Hennig hoffnungsvoll: „Das Gesetz ist ja noch jung.“ ALEXANDER NEUBACHER, SONJA VUKOVIC

PARTEIEN

# Unmoralisches Angebot

Hessens CDU-Chef Roland Koch soll versucht haben, die Freien Wähler in seinem Bundesland mit Steuergeld von der Teilnahme an der Landtagswahl abzubringen.

**F**rüher, sagt Thomas Braun, waren sie mal enge Weggefährten, „der Roland und ich“. 24 Jahre lang war Braun, 43, CDU-Mitglied in Roland Kochs Heimatwahlkreis westlich von Frankfurt. Man kannte sich seit der Jungen Union, man führte zusammen Wahlkämpfe und duzte sich – auch nachdem Braun vor ein paar Jahren die Seiten gewechselt hatte und zur Konkurrenz gegangen war, den Freien Wählern.

Inzwischen ist das Verhältnis rasant abgekühlt. „Unverschämtheit“ und „völlig abwegig“ giftet Koch, wenn er jetzt auf seinen Ex-Parteifreund angesprochen wird. Denn durch Brauns öffentliche Schilderung eines vertraulichen Gesprächs, das am Morgen des 3. April 2006 in einem etwas muffigen und schmalen Konferenzzimmer im Erdgeschoss der Wiesbadener CDU-Landesgeschäftsstelle stattfand, hat der hessische Ministerpräsident in seinem Bundesland zur Unzeit eine dicke Affäre an der Backe: Drei Wochen bevor er sich beim CDU-Bundesparteitag zum Merkel-Stellvertreter wählen lassen will, muss er sich zu Hause gegen den Vorwurf wehren, politische Konkurrenten mit einem schmutzigen Trick auf Kosten der Steuerzahler aus dem Rennen um Wählerstimmen herauskaufen zu wollen.

„Erpressung, Verdrehung, Skandal“ überschrieb die Nachrichtenagentur „dpa“ einen Korrespondentenbericht zu den Ereignissen, die „Süddeutsche Zeitung“ witterte eine „Hessische Grenzverletzung“, und sogar die dem Hessen eher zugeneigte „Frankfurter Allgemeine“ fragte besorgt: „Bestach Koch die Freien Wähler?“

Die Vorwürfe treffen den Machtmenschen Koch in einer Phase, in der für ihn alles gut zu laufen schien. Seit dem Start der Großen Koalition in Berlin zeigte sich der einstige Raubauz als Musterknabe in Sachen Koalitionsdisziplin. Der ehemals erbitterte Merkel-Gegner ließ sich auch auf beharrliches Nachfragen kein böses Wort über seine Parteivorsitzende entlocken. Mochten seine Länderchef-Kollegen Rüttgers und Wulff noch so pöbeln – Koch äußerte sich verhalten und loyal.

Der Wandel vom Saulus zum Paulus der Partei zahlte sich aus. Neben Wulff und Rüttgers ist Koch die Nummer zwei in der



EU-Kommission in Brüssel: Bizarres Beispiel für Regulierungswut