

Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern

Frau
Hildegard Reppelmund
Deutscher Industrie- und Handelskammertag
Breite Straße 29
10178 Berlin

Ihre Zeichen/Nachricht vom

RS 642960

Ihr Ansprechpartner

Ulrike Augustin

E-Mail

augustin@muenchen.ihk.de

Tel.

089 5116-2 56

Fax

089 5116-82 56

24.09.2007

EU-Online-Konsultation zur Bekämpfung von Diskriminierungen
Neue EU-Antidiskriminierungsmaßnahmen 2008

Liebe Frau Reppelmund,

zu den neuen EU-Antidiskriminierungsvorhaben ist aus unserer Sicht Folgendes anzumerken:

1. Regelungskompetenz

Mit dem Vertrag von Amsterdam von 1997 wurde Art. 13 in den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft eingeführt, der dem Europäischen Rat **im Rahmen der auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten** die Befugnis gibt, einstimmig geeignete Vorkehrungen zu treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.

Die öffentliche Anhörung der EU-Kommission zielt auf Antidiskriminierungsmaßnahmen in den Bereichen Bildung, Sozialschutz, Gesundheitsfürsorge (Fragen 3 und 6) sowie Kauf von Gütern, Dienstleistungen und Wohnungswesen (Frage 7).

Sofern – wie hier - keine ausschließliche Regelungskompetenz der EU gegeben ist, ist nach Art. 5 des EG Vertrages das Subsidiaritätsprinzip zu beachten, d.h. die Gemeinschaft darf nur tätig werden, wenn ein Problem transnationale Be-

Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern

Postanschrift: 80323 München | Hausanschrift: Max-Joseph-Straße 2, 80333 München

Tel. 089 5116-256 | Fax 089 5116-8256 | E-Mail: augustin@muenchen.ihk.de | Internet: www.muenchen.ihk.de

deutung hat und die Ziele auf der Ebene der Mitgliedsstaaten nicht ausreichend erreicht werden können. Die Maßnahmen dürfen dabei nicht über das für die Erreichung der Ziele des EG-Vertrages erforderliche Maß hinausgehen.

Dieser Punkt muss bei allen weiteren Maßnahmen unbedingt beachtet werden.

2. Vertrags- und unternehmerische Freiheit

Besonderes Augenmerk ist, insbesondere im Hinblick auf die Fragen 7 bis 9, der Vertragsfreiheit zu widmen, die Ausfluss des Grundrechts auf freie Entfaltung der Persönlichkeit ist. Auch in der EU ist dies ein wichtiger Grundsatz. So sah die Grundrechtscharta des Entwurfs der EU-Verfassung in Art. 16 ein „Recht auf unternehmerische Freiheit“ vor. Diese Grundrechte sind wesentlicher Bestandteil des deutschen und des EU-Rechtsverständnisses und dürfen nicht noch weiter beschnitten werden.

3. Bürokratie

Obwohl immer wieder von Entbürokratisierung geredet wird, führen ständig neue komplizierte Vorgaben zu einer Flut von Vorschriften, die von den Unternehmen beachtet werden müssen. Dieses auch als „Regelungswut“ bezeichnete Phänomen führt zur Inakzeptanz solcher Vorschriften. Eine Umfrage des Lehrstuhls für Unternehmensrechnung und Controlling an der Universität Dortmund in Zusammenarbeit mit der „Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft“ unter 500 Unternehmen hat im August 2007 ergeben, dass der deutschen Wirtschaft durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz Kosten von rund 1,73 Milliarden Euro entstanden sind, durch den erhöhten Begründungs- und Dokumentationsaufwand, Mitarbeiterschulungen und die Einführung neuer Standards und Strategien in der Personalpolitik.

4. Auswirkungen für den geschützten Personenkreis

Nach einer Studie des deutschen Instituts für kleine und mittlere Unternehmen von April 2007 bedeutet das deutsche Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz für 79% der Unternehmen eine erhebliche Rechtsunsicherheit. Dies sowie die Angst vor Bürokratie und vor der geänderten Beweislastverteilung führen dazu, dass die Intention der Antidiskriminierungsrichtlinien verfehlt wird. Nach der überwiegenden Meinung in der Literatur und nach Presseberichten, haben die Richtlinien keine tatsächliche Besserstellung für den geschützten Personenkreis gebracht.

5. Kein Diskriminierungsproblem

Eine Umfrage des Instituts der Deutschen Wirtschaft aus dem Jahr 2002 und eine entsprechende Grafik im World Competiveness Yearbook 2005 belegen, dass Diskriminierungen in der deutschen Gesellschaft kein ernsthaftes Problem sind und auch nicht als solches empfunden werden. Dies wird gestützt durch die Tatsache, dass bislang weit weniger Diskriminierungsbeschwerden bei der deutschen Antidiskriminierungsstelle eingegangen sind, als erwartet.

Zusammenfassend ist kein Bedürfnis für weitere Maßnahmen der EU ersichtlich. Eine von Toleranz geprägte Gesellschaft und ein faires Miteinander lassen sich nicht mit Richtlinien und Gesetzen erzwingen.

Bei der DIHK Stellungnahme an die EU-Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit sowie an die EU-Kommission sollte aus unserer Sicht deutlich darauf hingewiesen werden, dass sich die IHK-Organisation bewusst nicht an der Online-Konsultation beteiligt hat und stattdessen ihre Auffassung in einem separaten Schreiben mitteilt. Die Art der Fragestellung lässt den Verdacht aufkommen, die EU-Kommission wolle sich eine Legitimation für weitere Maßnahmen holen. Aus diesem Grund haben sich auch viele Unternehmen nicht beteiligt. Bereits jetzt ist deshalb anzumerken, dass die Ergebnisse der Online-Umfrage nicht repräsentativ sein werden.

Mit besten Grüßen nach Berlin

Industrie- und Handelskammer
für München und Oberbayern
i. A.

Dr. Beate C. Ortlepp
Syndikus