

Juli 2008

Diversity in der Diskriminierungsfrage

Bunte Belegschaften tun not. Mehr Frauen, Schwarze, Schwule und unterschiedliche kulturelle und ethnische Herkunft sollen „soziale Vielfalt“ im Produktivitätsinteresse herstellen – Belegschaften als Schmelztiegel – und antidiskriminierend wirken. Wie schön, daß Ökonomie und politische Korrektheit Hand in Hand gehen und die „Durchmischung und Durchrassung“ (Edmund Stoiber) fördern.

Doch halt: Jede Einstellungspraxis nach Diversitätsgesichtspunkten diskriminiert ihrerseits. Wer gezielt eine jüdische Griechin oder einen homosexuellen Schwarzen einstellt, diskriminiert die „Normalen“ mit homogenen Mehrheitseigenschaften. Einstellungen oder Beförderungen nach den Merkmalen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sind verboten. Rechtfertigen kann man sie nur als positive Maßnahmen, die bestehende Nachteile ausgleichen sollen, zudem müssen sie geeignet und angemessen sein.

Durchdrungen ist diese Frage nur zugunsten der Frauen, für die die Gerichte Gleichstellungsbemühungen zulassen, aber einen strikten Vorrang verbieten. Für andere Gruppen fehlt es noch an der Diagnose einer merkmalspezifischen Benachteiligung. Das ist kein Wunder, weil die AGG-Merkmale, vor allem in ihren Kombinationen, zu wenig Kennzeichnungskraft besitzen. Diversität ist zu diffus, um Rechtfertigungskraft zu entfalten. Außerdem sind manche Merkmalsträger nicht unterrepräsentiert. So finden sich viele Schwule in Führungspositionen – gut gebildet und vielfach mobil.

Positive Maßnahmen sind ein Aktionsfeld für den professionellen Diskriminator. Er kann Merkmalsträger gegeneinander ausspielen, etwa den schwulen Türken Ö. gegen die hessische Frau Y., die er nicht einstellen oder befördern mag. Oder Asiaten gegen Behinderte. Damit erweist sich der Durchmischungsgedanke als ungeeignet, um Diskriminierung entgegenzuwirken. Niemand kann eine diskriminierungsgerechte Personalpolitik nach allen relevanten Merkmalen definieren. Hinzu kommt das nicht gelöste Rechtsproblem, daß das Grundgesetz bevorzugende Gleichstellungsmaßnahmen nur zugunsten von Frauen und Behinderten zuläßt.

Riskant ist das für Arbeitgeber: Mit dem Bekenntnis zu „diversity“ haben sie eine Vermutungstatsache gesetzt; die Beweislast gegen Diskriminierung und für ihre Rechtfertigung tragen jetzt sie – und damit auch das Risiko, daß Gerichte pauschale Diversität nicht genügen lassen. Hinzu kommt die neue und absurde Sanktionsverschärfung durch den EuGH: Schon das öffentliche Bekenntnis zu Diskriminierung muß geahndet werden! Hoffen dürfen Diversity-Aktivisten auf Richter mit großem Herzen, die ihre – angebliche – gute Gesinnung berücksichtigen. Gesinnungsrecht freilich verstößt gegen das Rechtsstaatsprinzip und gegen die Gleichheit vor dem Gesetz. Der gute Wille ist auch in Zeiten sozialpolitischer Korrektheit kein Grund für Rechtsprivilegien.