

November 2010

## **MiKis**

Mitarbeiterkinder werden in Unternehmen bevorzugt eingestellt – gleich ob es um den Ausbildungsplatz oder die Festanstellung geht. Für die Unternehmen hat das Vorteile: Sie können den Eltern, Onkeln und Tanten einen steuerfreien Sondernutzen zuwenden und eine besondere Form der Mitarbeiterzufriedenheit erzeugen. So wirbt Wolfgang Grupp mit einer Garantie: Jedes Kind der 1.200 Trigema-Mitarbeiter erhält nach dem Schulabschluß einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz. Diese Rekrutierungsform ist aufwendungsarm. Macht der Zögling im Arbeitsverhältnis Schwierigkeiten, so kann sein „Pate“ in die Ehrenverantwortung genommen werden; er verfügt über Erziehungsmöglichkeiten, die dem Arbeitgeber fehlen. Wer an die belebende Kraft der Diversity glaubt, wird in solcher „Inzucht“ einen Nachteil sehen.

Rechtlich sind bei der Ersteinstellung kaum Grenzen gezogen: Außerhalb des öffentlichen Dienstes gibt es kein Recht der Bewerber auf gleichen Zugang zum Arbeitsplatz nur nach Leistung und Eignung. Die familiäre Herkunft ist kein verbotenes Merkmal des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Selten kann es bei einem regionalen Unternehmen zu einer verbotenen Exklusion kommen – wenn die vorhandene Belegschaft homogen ist und etwa Türken mittelbar diskriminiert werden. Doch erfährt der türkische potentielle externe Bewerber von einer nur betriebsintern ausgeschriebenen Stelle gar nichts, wenn diese mit einem MiKi besetzt wird. Macht also nichts. Umgekehrt gibt es vereinzelt Unternehmen, deren Vorarbeiter aus einem Dorf im Morgenland kommen und ihren „Clan“ nachziehen. Dann haben Deutsche das Nachsehen.

Eine solche informelle Auswahlrichtlinie verstößt zwar gegen das Betriebsverfassungsgesetz, weil die Herkunft kein Leistungs-, Eignungs- oder sozialer Aspekt ist. Doch das schützt den externen Interessenten nicht. Solange Betriebsrat und Arbeitgeber an einem Strang ziehen, ist das Unrecht graue Theorie.

Unzulässig ist die Bevorzugung der MiKis bei Beförderungen oder bei Übernahmen von Auszubildenden oder Befristeten. Gegenüber den vorhandenen Mitarbeitern ist der Arbeitgeber zur Gleichbehandlung verpflichtet und darf Familienbande nicht Eignungskriterium werden. Erst recht ist es unzulässig, daß ein Vater seinen Arbeitsplatz zugunsten des kündigungsbedrohten Sohnes aufgeben will – und dadurch die Sozialauswahl als Entlassungs-Verteilungssystem bei betriebsbedingter Kündigung torpediert. Das Bundesarbeitsgericht hat das in einem Ausnahmefall gleichwohl zugelassen (Az.: 2 AZR 1008/94). Sonderproblem ist die Bevorzugung nur der Kinder, Nichten und Neffen von Betriebsratsmitgliedern: Darin liegt typischerweise eine verbotene Betriebsratsbegünstigung.

Die „MiKi-Rekrutierungsstrategie“ stößt an Grenzen, wenn Mitarbeiterkinder mit deutlichen Eignung und Leistungsdefiziten auf Versorgungsstellen zur Ausbildung oder Beschäftigung angenommen werden. Dann schlägt die Rekrutierungsmethode um in Vetternwirtschaft. Wer sich hierauf einläßt, der schädigt das Unternehmen. Auch angestellte Führungskräfte dürfen mißbratenen Nachwuchs nicht „versorgen“. Zu solcher Selbstschädigung ist nur der Unternehmer befugt.