

Ausgabe 8/2006

Personalblitzlicht:
Befragungsergebnisse der
DGFP e.V. zum Thema
„Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“

bearbeitet durch Christiane Geighardt



Herausgegeben von der
Deutschen Gesellschaft
für Personalführung e.V.
Düsseldorf 2006

ISSN 1613-2785

Personalblitzlicht: AGG - Wie reagiert das Personalmanagement?
Befragungsergebnisse

ISSN 1613-2785

Herausgeber:
Deutsche
Gesellschaft
für Personal-
führung e.V.
Niederkasseler
Lohweg 16
40547 Düsseldorf

Referat
Arbeitskreise
DGFP e.V.
Dr. Sascha Armutat
Fon 0211 5978-124
Fax 0211 5978-29124
E-Mail
armutat@dgfp.de

Inhaltsverzeichnis

AGG – Wie reagiert das Personalmanagement? – Ein „Personalblitzlicht“	1
Ergebnisse auf den Punkt gebracht	2
Ergebnisse im Detail	3
Mit welchen Auswirkungen rechnen die Personalmanager?	3
Wo besteht Anpassungsbedarf?	4
Welche Konsequenzen ziehen die Unternehmen aus dem AGG für die Rekrutierung?	5
Wie verbreitet sind betriebliche Regelungen zur Förderung der Gleichbehandlung?.....	7
Wie informieren die Unternehmen ihre Belegschaft über das AGG?.....	9
Wer nimmt die Beschwerden entgegen?.....	10
Ist das AGG praxisnah?	11
Ergebnisse im Überblick	13
Methodischer Hintergrund	20

AGG – Wie reagiert das Personalmanagement? – Ein „Personalblitzlicht“

„Personalblitzlicht“ heißt die Befragungsreihe der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP), die aktuelle personalpolitische Themen schnell und fokussiert beleuchtet.

Die vierte Befragung hatte das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zum Thema, das im August 2006 in Kraft getreten ist. Die betriebliche Umsetzung dieses Gesetzes stellt für das Personalmanagement eine Herausforderung dar: Die Beschäftigten müssen informiert und geschult, das betriebliche Beschwerdeverfahren muss geregelt werden; die Personalmanagementinstrumente und –prozesse sollten überprüft und gegebenenfalls angepasst werden. Wir wollten wissen, wie die Personalmanager dieser Herausforderung begegnen und haben sie gefragt,

- mit welchen Auswirkungen des AGG sie für ihr Unternehmen rechnen,
- bei welchen Personalmanagementprozessen und –instrumenten in ihrem Unternehmen Anpassungsbedarf besteht,
- wie sich das AGG in ihrem Unternehmen auf den Rekrutierungsprozess auswirkt,
- ob betriebliche Regelungen zur Förderung der Gleichbehandlung in ihrem Unternehmen Tradition haben,
- wie ihr Unternehmen seine Beschäftigten über das AGG informiert,
- wer in ihrem Unternehmen die Beschwerden benachteiligter Beschäftigter entgegennimmt und
- wie sie die Praxisnähe des Gesetzes beurteilen.

Unser Dank gilt allen Befragungsteilnehmern.¹

Düsseldorf, Oktober 2006

¹ Zu der Online-Befragung wurden die Hauptansprechpartner der DGFP e.V. aus zufällig ausgewählten Mitgliedsunternehmen eingeladen – weitere Details zur Befragung enthält das letzte Kapitel. Um der Lesefreundlichkeit Willen beschränken wir uns im Text auf die männliche Form der Positions- und Funktionsbeschreibungen.

Ergebnisse auf den Punkt gebracht

- Die befragten Personalmanager sind der Ansicht, dass das AGG an der betrieblichen Realität vorbei geht. Sie rechnen fest mit einem erhöhten Verwaltungsaufwand und bezweifeln die Wirksamkeit des AGG.
- Die betriebliche Umsetzung des AGG ist fortgeschritten: Es gibt kaum ein Unternehmen, das noch nicht damit begonnen hat, die bestehenden Personalmanagementprozesse und -instrumente im Hinblick auf das AGG zu überprüfen. Anpassungsbedarf zeigt sich vor allem bei den Rekrutierungsinstrumenten.
- Die Unternehmen wappnen sich für etwaige Gerichtsverfahren und nehmen dabei eine stärkere Bürokratisierung des Rekrutierungsprozesses in Kauf. Die Vorsicht der Unternehmen wirkt sich entgegen der Intention des AGG für die Bewerber auch nachteilig aus: Der Bewerbungsprozess wird formeller und unverbindlicher.
- In vielen Unternehmen gibt es bereits seit Jahren betriebliche Vereinbarungen zur Förderung der Gleichbehandlung. Andere Unternehmen halten solche Regelungen nicht für ein geeignetes personalpolitisches Instrument zum Schutz vor Benachteiligungen.
- Die meisten Unternehmen setzen mehrere Medien ein, um ihre Beschäftigten über das AGG zu informieren. Die Wahl fällt in der Regel auf Instrumente, mit deren Hilfe viele Beschäftigte mit geringem Aufwand informiert werden können (z.B. das Intranet). In vergleichsweise wenigen Unternehmen erfolgt die Information im Rahmen von persönlichen Gesprächen.
- Die Beschwerden benachteiligter Beschäftigter werden in den meisten Unternehmen ausschließlich von der Personalabteilung entgegengenommen. In einigen Unternehmen ist die Personalabteilung gemeinsam mit dem Betriebsrat und/oder den Linienführungskräften für die Beschwerden zuständig.

Ergebnisse im Detail

Mit welchen Auswirkungen rechnen die Personalmanager?

Die Mehrheit der Personalmanager rechnet fest mit einem erhöhten Verwaltungsaufwand:

Fast alle Befragungsteilnehmer (92 Prozent) gehen davon aus, dass der Verwaltungsaufwand zunehmen wird. Eine Klagewelle hält nur jeder fünfte Personalmanager für wahrscheinlich. 16 Prozent der Befragungsteilnehmer befürchten eine Schädigung des Unternehmensimages durch negative Presse im Zusammenhang mit – tatsächlichen oder behaupteten – Benachteiligungen. Dass sich das AGG negativ auf die Unternehmenskultur auswirken könnte, halten lediglich 8 Prozent der befragten Personalmanager für wahrscheinlich.

Einzelne Befragungsteilnehmer äußern die Befürchtung, dass die Bestimmungen des AGG von „Trittbrettfahrern“ missbraucht werden könnten: „Bestehende Rechtsschutzversicherungen könnten wie in den USA dazu verleiten, es einmal zu versuchen“.² Befürchtungen, dass es zu einer Klageflut kommen könnte, bestehen vor allem in größeren Unternehmen.³ Personalmanager in größeren Unternehmen sehen außerdem eher die Gefahr, dass eine Misstrauenskultur entstehen könnte.⁴

Insgesamt scheinen die befragten Personalmanager im AGG nicht das „Schreckgespenst“ zu sehen, als das es in manchen Berichten dargestellt wird. Hinsichtlich der Wirksamkeit des Gesetzes sind sie allerdings skeptisch: 68 Prozent glauben nicht, dass es weniger Benachteiligungen geben wird; 70 Prozent erwarten nicht, dass Minderheiten besser integriert werden.

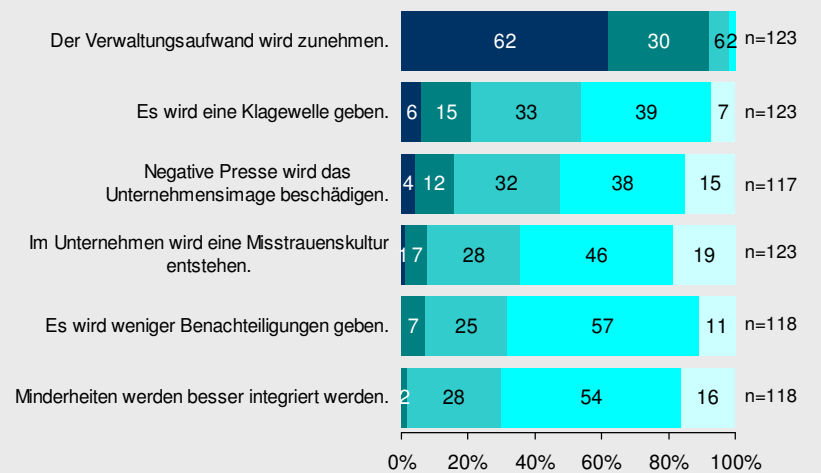
² Zitat eines Befragungsteilnehmers.

³ Zwischen der Anzahl der Mitarbeiter und der Einschätzung, dass es wahrscheinlich eine Klagewelle geben wird, besteht ein schwacher positiver Zusammenhang ($r=.158$; $p<.10$).

⁴ Zwischen der Anzahl der Mitarbeiter und der Einschätzung, dass im Unternehmen wahrscheinlich eine Misstrauenskultur entstehen wird, besteht ein schwacher positiver Zusammenhang ($r=.184$; $p<.05$).

Mit Blick auf Ihr Unternehmen: Für wie wahrscheinlich halten Sie im Zusammenhang mit dem AGG die folgenden Entwicklungen?

■ ganz sicher ■ ziemlich wahrscheinlich ■ vielleicht ■ wahrscheinlich nicht ■ keinesfalls

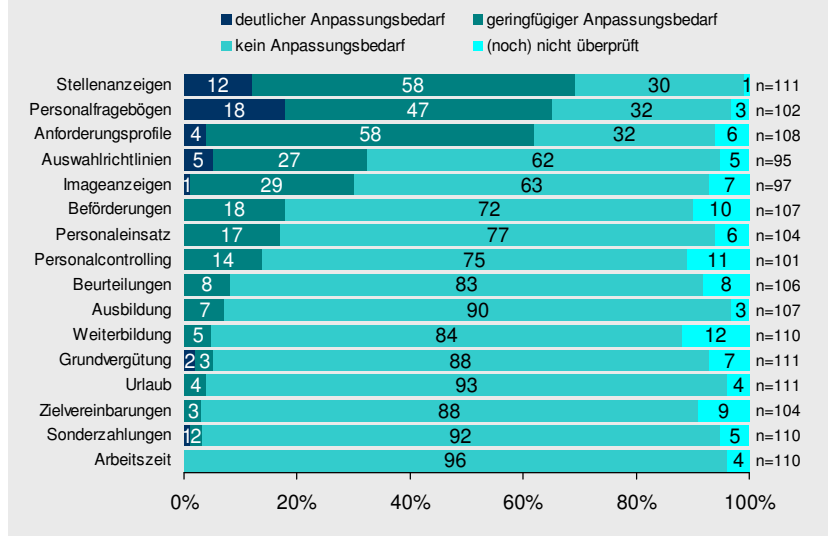


Wo besteht Anpassungsbedarf?

Die meisten Personalmanagementprozesse und -instrumente müssen im Hinblick auf das AGG allenfalls geringfügig angepasst werden. Deutlicher Handlungsbedarf besteht am ehesten bei den Rekrutierungsinstrumenten:

In 70 Prozent der untersuchten Unternehmen hat sich bei den Stellenanzeigen ein Anpassungsbedarf gezeigt; in 65 Prozent der Unternehmen bei den Personalfragebögen und in 62 Prozent der Unternehmen bei den Anforderungsprofilen. Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen sowie die Vergütungssystematik können dagegen in praktisch allen untersuchten Unternehmen unverändert fortbestehen.

Bei welchen Instrumenten oder Prozessen hat sich in Ihrem Unternehmen im Hinblick auf das AGG Anpassungsbedarf gezeigt?



Insgesamt wurde in 90 Prozent der untersuchten Unternehmen bereits - zumindest teilweise - überprüft, ob bestehende Personalmanagementprozesse oder -instrumente angepasst werden müssen.⁵ Dieses „Antidiskriminierungs-Audit“ ist in Unternehmen, in denen es bereits seit mehreren Jahren betriebliche Regelungen zur Förderung der Gleichbehandlung gibt, weiter fortgeschritten als in den übrigen Unternehmen.⁶

Welche Konsequenzen ziehen die Unternehmen aus dem AGG für die Rekrutierung?

Die Unternehmen wappnen sich für etwaige Gerichtsverfahren und nehmen dabei eine stärkere Bürokratisierung des Rekrutierungsprozesses in Kauf:

⁵ Ein Befragungsteilnehmer weist an dieser Stelle auf die Unsicherheit hin, die sich für die Unternehmen aus den unbestimmten Rechtsbegriffen im Gesetzestext ergibt: „Ohne Ausführungsbestimmungen bzw. eine entsprechende Rechtsprechung ist das Gesetz alleine viel zu unbestimmt, um daraus konkrete Maßnahmen für das Unternehmen abzuleiten, ohne Gefahr zu laufen, unnötige und kostenintensive Maßnahmen zu tätigen“.

⁶ Zwischen der Tradition betrieblicher Regelungen zur Förderung der Gleichbehandlung und dem Status quo beim „Antidiskriminierungs-Audit“ besteht ein mittelstarker Zusammenhang (Cramer's V=.412; p<.01).

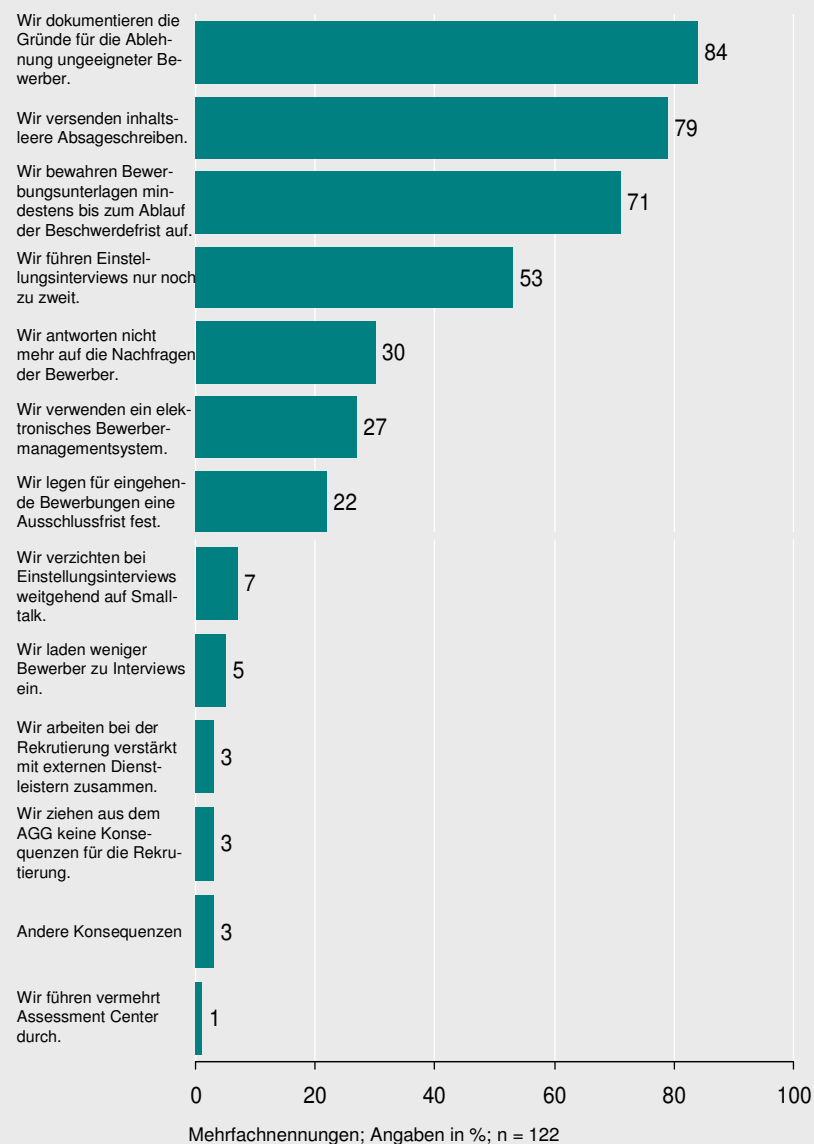
84 Prozent der untersuchten Unternehmen dokumentieren die Gründe für die Ablehnung ungeeigneter Bewerber; 71 Prozent der Unternehmen bewahren die Bewerbungsunterlagen mindestens bis zum Ablauf der Beschwerdefrist auf und 53 Prozent führen Einstellungsinterviews nur noch zu zweit.

Ein elektronisches Bewerbermanagementsystem, das die Personalmanager bei der Administration und Dokumentation des Bewerbungsprozesses unterstützt, kommt hauptsächlich in größeren Unternehmen zum Einsatz.⁷ Vermutlich lohnt sich die Investition in ein solches System erst ab einer bestimmten „kritischen Masse“ an Bewerbungen.

Die Vorsicht der Unternehmen wirkt sich entgegen der Intention des AGG für die Bewerber auch nachteilig aus: Unternehmen, die in Reaktion auf das AGG weniger Bewerber zu Interviews einladen, bilden zwar die Ausnahme (5 Prozent). Allerdings versendet die Mehrheit der Unternehmen (79 Prozent) nur noch inhaltsleere Absageschreiben, um sich nicht dem Risiko einer Klage auszusetzen. Aus dem gleichen Grund antwortet jedes dritte Unternehmen nicht mehr auf Nachfragen der Bewerber. 7 Prozent der Unternehmen verzichten bei Einstellungsinterviews sogar weitgehend auf Smalltalk. Insgesamt wird der Kontakt zwischen den Bewerbern und dem Unternehmen also formeller und unverbindlicher.

⁷ Zwischen der Anzahl der Mitarbeiter und der Verwendung eines elektronischen Bewerbermanagementsystems besteht ein mittelstarker Zusammenhang (Cramer's $V=.334$; $p<.05$).

Welche Konsequenzen zieht Ihr Unternehmen aus dem AGG für die Rekrutierung?



Wie verbreitet sind betriebliche Regelungen zur Förderung der Gleichbehandlung?

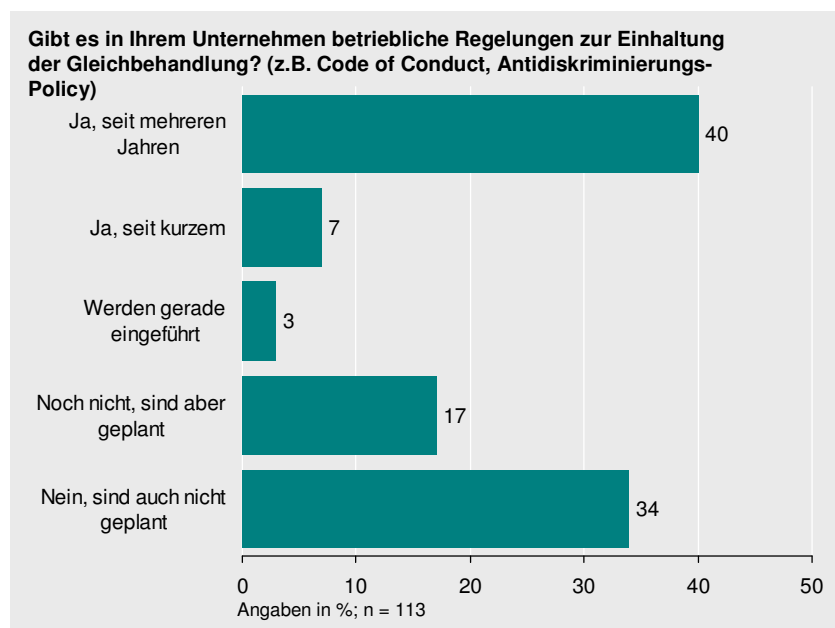
Betriebliche Regelungen zur Förderung der Gleichbehandlung (z.B. Verhaltensrichtlinien) haben entweder bereits eine lange Tradition oder sie werden generell nicht als geeignetes personalpolitisches Mittel erachtet – einer dieser beiden Gruppen

lassen sich die meisten der untersuchten Unternehmen zuordnen:

In 40 Prozent der Unternehmen gibt es seit mehreren Jahren entsprechende Vereinbarungen. Kommentare einzelner Befragungsteilnehmer legen die Vermutung nahe, dass insbesondere amerikanisch geprägte Unternehmen zu den Vorreitern zählen: „Als deutsche Gesellschaft eines kanadischen Konzerns (...) sind wir mit Equal-Treatment-, Anti-Harassment-, Valuing-Diversity- und ähnlichen Guidelines, Policies und Procedures bestens vertraut“.

Für ein Drittel der untersuchten Unternehmen kommen solche betrieblichen Vereinbarungen als Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen nicht in Betracht.

Bei den übrigen 27 Prozent – das sind die Unternehmen, die solche Regelungen seit kurzem eingeführt haben, soeben einführen oder deren Einführung unmittelbar planen, kann vermutet werden, dass sie dazu vielleicht durch das AGG angeregt wurden.



Wie informieren die Unternehmen ihre Belegschaft über das AGG?

Die meisten Unternehmen setzen mehrere Medien ein, um ihre Belegschaft über das AGG zu informieren:

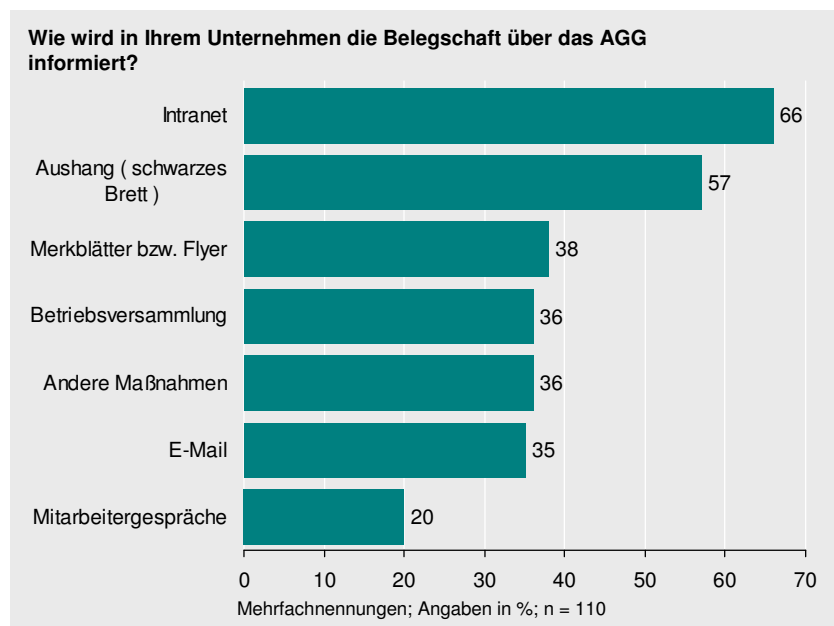
Nur 14 Prozent der untersuchten Unternehmen verlassen sich auf einen einzigen Informationskanal; im Durchschnitt kommen drei Medien zum Einsatz.⁸

Bevorzugt werden Instrumente, die wenig Aufwand erfordern und viele Beschäftigte erreichen: Zwei von drei Unternehmen informieren ihre Belegschaft mittels Intranet über das AGG, in 57 Prozent der Unternehmen werden die Mitarbeiter mit einem Aushang am schwarzen Brett auf das AGG aufmerksam gemacht. Individualisierte Informationen sind die Ausnahme: Nur in jedem fünften Unternehmen werden die Mitarbeiter im Rahmen eines Gesprächs mit ihrem Vorgesetzten über das AGG informiert; in jedem dritten Unternehmen erhalten sie eine E-Mail.

Unter „Andere Maßnahmen“ wurden primär Schulungen genannt. Während einige Unternehmen direkt alle Mitarbeiter schulen, bieten andere Unternehmen Schulungen schwerpunktmäßig für die Mitarbeiter der Personalabteilung und die Linienführungskräfte an, weil diese Personengruppen im Unternehmen als Multiplikatoren dienen sollen. Außerdem werden Mitarbeiterzeitungen und -handbücher genutzt, um die Beschäftigten über das AGG zu informieren oder in neue Arbeitsverträge wird ein entsprechender Hinweis integriert.

Einige Berater empfehlen den Unternehmen, alle Beschäftigten *nachweisbar* über das AGG zu informieren. In einem persönlichen Gespräch oder bei einer Betriebsversammlung könnten die Beschäftigten beispielsweise durch Unterschrift bestätigen, dass sie über das AGG informiert wurden. Beim E-Mail-Versand könnte eine Lesebestätigung angefordert werden. Auf diese Art wäre das Unternehmen in der Lage, zu dokumentieren, dass es seinen Informationspflichten nachgekommen ist. Knapp drei Viertel (72 Prozent) der untersuchten Unternehmen wählen Informationswege, die einen solchen Nachweis ermöglichen: Sie informieren ihre Beschäftigten per E-Mail, im Rahmen einer Betriebsversammlung, in einem Mitarbeitergespräch und/oder mit anderen Maßnahmen (wie zum Beispiel Schulungen) über das AGG.

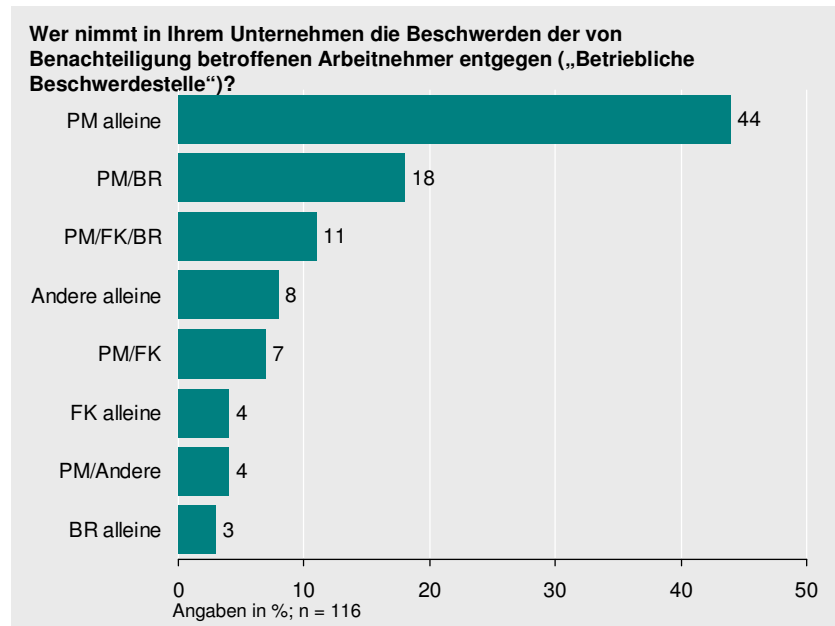
⁸ Von den Unternehmen, die sich auf ein Instrument beschränken, wählen die meisten das Intranet.



Wer nimmt die Beschwerden entgegen?

In den meisten Unternehmen ist die Personalabteilung für die Beschwerden benachteiligter Beschäftigter zuständig:

In 44 Prozent der untersuchten Unternehmen setzt sich die betriebliche Beschwerdestelle ausschließlich aus Mitarbeitern der Personalabteilung zusammen. In 40 Prozent der Unternehmen kooperiert die Personalabteilung mit dem Betriebsrat und/oder den Linienführungskräften und/oder „Anderen“ (genannt wurden die Geschäftsführung, eine Telefonhotline, ein Ombudsmann oder eine Gleichstellungsbeauftragte); in 15 Prozent der untersuchten Unternehmen hat die Personalabteilung mit dem Beschwerdeverfahren nichts zu tun.



Ist das AGG praxisnah?

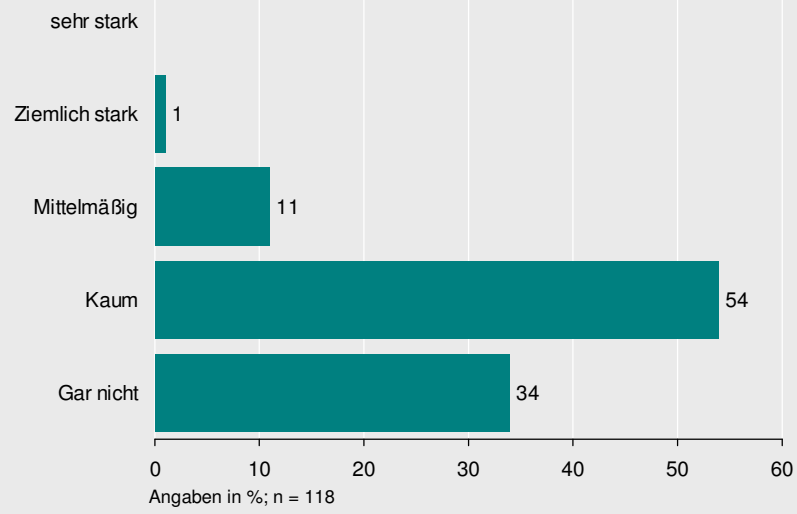
Das Gesetz geht an der betrieblichen Realität des Personalmanagements vorbei – darin sind sich die befragten Personalmanager einig:

88 Prozent der befragten Personalmanager meinen, dass der Gesetzgeber bei der Formulierung des AGG die betriebliche Realität des Personalmanagements kaum oder gar nicht berücksichtigt hat. Jeder zehnte Personalmanager sieht die Realität mittelmäßig berücksichtigt; einer von hundert Befragten ist der Ansicht, dass sich das Gesetz ziemlich stark an der betrieblichen Realität des Personalmanagements orientiert.

Vor allem die Personalmanager, die die Wirksamkeit des Gesetzes bezweifeln und die mit einem erhöhten Verwaltungsaufwand rechnen, halten das Gesetz für realitätsfern.⁹

⁹ Zwischen der Bewertung des Realitätsbezugs und der Antwort auf die Frage, ob es weniger Benachteiligungen geben wird, besteht ein mittelstarker positiver Zusammenhang ($r=.411$; $p<.01$). Zwischen der Bewertung des Realitätsbezugs und der Antwort auf die Frage, ob Minderheiten künftig besser integriert werden, besteht ein mittelstarker positiver Zusammenhang ($r=.373$; $p<.01$). Zwischen der Bewertung des Realitätsbezugs und der Antwort auf die Frage, ob der Verwaltungsaufwand zunehmen wird, besteht ein schwacher negativer Zusammenhang ($r=-.293$; $p<.01$).

Wie stark hat der Gesetzgeber Ihrer Meinung nach bei der Formulierung des AGG die betriebliche Realität des Personalmanagements berücksichtigt?



Ergebnisse im Überblick

	Häufigkeit der Nennungen		
	Absolut	Prozent der Antworten	Prozent der Antwortenden
Mit Blick auf Ihr Unternehmen: Für wie wahrscheinlich halten Sie im Zusammenhang mit dem AGG die folgenden Entwicklungen?			
<i>Es wird weniger Benachteiligungen geben</i>			
ganz sicher	0	0	0
ziemlich wahrscheinlich	8	6,8	6,8
vielleicht	30	25,4	25,4
wahrscheinlich nicht	67	56,8	56,8
keinesfalls	13	11,0	11,0
n	118		
<i>Minderheiten werden besser integriert werden</i>			
ganz sicher	0	0	0
ziemlich wahrscheinlich	2	1,7	1,7
vielleicht	33	28,0	28,0
wahrscheinlich nicht	64	54,2	54,2
keinesfalls	19	16,1	16,1
n	118		
<i>Es wird eine Klagewelle geben</i>			
ganz sicher	7	5,7	5,7
ziemlich wahrscheinlich	19	15,4	15,4
vielleicht	41	33,3	33,3
wahrscheinlich nicht	48	39,0	39,0
keinesfalls	8	6,5	6,5
n	123		
<i>Der Verwaltungsaufwand wird zunehmen</i>			
ganz sicher	76	61,8	61,8
ziemlich wahrscheinlich	37	30,1	30,1
vielleicht	7	5,7	5,7
wahrscheinlich nicht	3	2,4	2,4
keinesfalls	0	0	0
n	123		
<i>Im Unternehmen wird eine Misstrauenskultur entstehen</i>			
ganz sicher	1	0,8	0,8
ziemlich wahrscheinlich	8	6,5	6,5
vielleicht	34	27,6	27,6
wahrscheinlich nicht	57	46,3	46,3
keinesfalls	23	18,7	18,7
n	123		
<i>Negative Presse wird das Unternehmensimage beschädigen</i>			
ganz sicher	5	4,3	4,3
ziemlich wahrscheinlich	14	12,0	12,0

	Häufigkeit der Nennungen		
	Absolut	Prozent der Antworten	Prozent der Antwortenden
vielleicht	37	31,6	31,6
wahrscheinlich nicht	44	37,6	37,6
keinesfalls	17	14,5	14,5
n	117		
Hat Ihr Unternehmen bereits überprüft, ob bestehende Prozesse oder Instrumente angepasst werden müssen („Antidiskriminierungs-Audit“)?			
Ja	50	40,7	40,7
Teilweise	61	49,6	49,6
Nein	12	9,8	9,8
n	123		
Bei welchen Instrumenten oder Prozessen hat sich in Ihrem Unternehmen im Hinblick auf das AGG Anpassungsbedarf gezeigt?			
<i>Anforderungsprofile</i>			
deutlicher Anpassungsbedarf	4	3,7	3,7
geringfügiger Anpassungsbedarf	63	58,3	58,3
kein Anpassungsbedarf	35	32,4	32,4
(noch) nicht überprüft	6	5,6	5,6
n	108		
<i>Stellenanzeigen</i>			
deutlicher Anpassungsbedarf	13	11,7	11,7
geringfügiger Anpassungsbedarf	64	57,7	57,7
kein Anpassungsbedarf	33	29,7	29,7
(noch) nicht überprüft	1	0,9	0,9
n	111		
<i>Imageanzeigen</i>			
deutlicher Anpassungsbedarf	1	1,0	1,0
geringfügiger Anpassungsbedarf	28	28,9	28,9
kein Anpassungsbedarf	61	62,9	62,9
(noch) nicht überprüft	7	7,2	7,2
n	97		
<i>Auswahlrichtlinien</i>			
deutlicher Anpassungsbedarf	5	5,3	5,3
geringfügiger Anpassungsbedarf	26	27,4	27,4
kein Anpassungsbedarf	59	62,1	62,1
(noch) nicht überprüft	5	5,3	5,3
n	95		

	Häufigkeit der Nennungen		
	Absolut	Prozent der Antworten	Prozent der Antwortenden
<i>Personalfragebögen</i>			
deutlicher Anpassungsbedarf	18	17,6	17,6
geringfügiger Anpassungsbedarf	48	47,1	47,1
kein Anpassungsbedarf	33	32,4	32,4
(noch) nicht überprüft	3	2,9	2,9
n	102		
<i>Personaleinsatz</i>			
deutlicher Anpassungsbedarf	0	0,0	0,0
geringfügiger Anpassungsbedarf	18	17,3	17,3
kein Anpassungsbedarf	80	76,9	76,9
(noch) nicht überprüft	6	5,8	5,8
n	104		
<i>Grundvergütung</i>			
deutlicher Anpassungsbedarf	2	1,8	1,8
geringfügiger Anpassungsbedarf	3	2,7	2,7
kein Anpassungsbedarf	98	88,3	88,3
(noch) nicht überprüft	8	7,2	7,2
n	111		
<i>Sonderzahlungen</i>			
deutlicher Anpassungsbedarf	1	0,9	0,9
geringfügiger Anpassungsbedarf	2	1,8	1,8
kein Anpassungsbedarf	101	91,8	91,8
(noch) nicht überprüft	6	5,5	5,5
n	110		
<i>Urlaub</i>			
deutlicher Anpassungsbedarf	0	0,0	0,0
geringfügiger Anpassungsbedarf	4	3,6	3,6
kein Anpassungsbedarf	103	92,8	92,8
(noch) nicht überprüft	4	3,6	3,6
n	111		
<i>Arbeitszeit</i>			
deutlicher Anpassungsbedarf	0	0,0	0,0

	Häufigkeit der Nennungen		
	Absolut	Prozent der Antworten	Prozent der Antwortenden
geringfügiger Anpassungsbedarf	0	0,0	0,0
kein Anpassungsbedarf	106	96,4	96,4
(noch) nicht überprüft	4	3,6	3,6
n	110		
<i>Ausbildung</i>			
deutlicher Anpassungsbedarf	0	0,0	0,0
geringfügiger Anpassungsbedarf	8	7,5	7,5
kein Anpassungsbedarf	96	89,7	89,7
(noch) nicht überprüft	3	2,8	2,8
n	107		
<i>Weiterbildung</i>			
deutlicher Anpassungsbedarf	0	0,0	0,0
geringfügiger Anpassungsbedarf	5	4,5	4,5
kein Anpassungsbedarf	92	83,6	83,6
(noch) nicht überprüft	13	11,8	11,8
n	110		
<i>Zielvereinbarungen</i>			
deutlicher Anpassungsbedarf	0	0,0	0,0
geringfügiger Anpassungsbedarf	3	2,9	2,9
kein Anpassungsbedarf	92	88,5	88,5
(noch) nicht überprüft	9	8,7	8,7
n	104		
<i>Beurteilungen</i>			
deutlicher Anpassungsbedarf	0	0,0	0,0
geringfügiger Anpassungsbedarf	9	8,5	8,5
kein Anpassungsbedarf	88	83,0	83,0
(noch) nicht überprüft	9	8,5	8,5
n	106		
<i>Beförderungen</i>			
deutlicher Anpassungsbedarf	0	0,0	0,0
geringfügiger Anpassungsbedarf	19	17,8	17,8
kein Anpassungsbedarf	77	72,0	72,0

	Häufigkeit der Nennungen		
	Absolut	Prozent der Antworten	Prozent der Antwortenden
(noch) nicht überprüft	11	10,3	10,3
n	107		
<i>Personalcontrolling</i>			
deutlicher Anpassungsbedarf	0	0,0	0,0
geringfügiger Anpassungsbedarf	14	13,9	13,9
kein Anpassungsbedarf	76	75,2	75,2
(noch) nicht überprüft	11	10,9	10,9
n	101		
Welche Konsequenzen zieht Ihr Unternehmen aus dem AGG für die Rekrutierung? (Mehrfachantworten)			
Wir legen für eingehende Bewerbungen eine Ausschlussfrist fest.	27	5,7	22,1
Wir verwenden ein elektronisches Bewerbermanagementsystem.	33	7,0	27,0
Wir antworten nicht mehr auf Nachfragen der Bewerber.	37	7,8	30,3
Wir dokumentieren die Gründe für die Ablehnung ungeeigneter Bewerber.	102	21,6	83,6
Wir bewahren Bewerbungsunterlagen mindestens bis zum Ablauf der Beschwerdefrist auf.	87	18,4	71,3
Wir laden weniger Bewerber zu Interviews ein.	6	1,3	4,9
Wir führen Einstellungsinterviews nur noch zu zweit.	65	13,8	53,3
Wir verzichten bei Einstellungsinterviews weitgehend auf Smalltalk.	8	1,7	6,6
Wir führen vermehrt Assessment Center durch.	1	0,2	0,8
Wir versenden inhaltsleere Absageschreiben.	96	20,3	78,7
Wir arbeiten bei der Rekrutierung verstärkt mit externen Dienstleistern zusammen.	4	0,8	3,3

	Häufigkeit der Nennungen		
	Absolut	Prozent der Antworten	Prozent der Antwortenden
Andere Konsequenzen	3	0,6	2,5
Wir ziehen aus dem AGG keine Konsequenzen für die Rekrutierung.	3	0,6	2,5
n	122		
Anzahl der Antworten	472		
Gibt es in Ihrem Unternehmen betriebliche Regelungen zur Einhaltung der Gleichbehandlung? (z.B. Code of Conduct, Antidiskriminierungs-Policy)			
Ja, seit mehreren Jahren	45	39,8	39,8
Ja, seit kurzem	8	7,1	7,1
Werden gerade eingeführt	3	2,7	2,7
Noch nicht, sind aber geplant	19	16,8	16,8
Nein, sind auch nicht geplant	38	33,6	33,6
n	113		
Wie wird in Ihrem Unternehmen die Belegschaft über das AGG informiert? (Mehrfachantworten)			
Aushang („schwarzes Brett“)	63	19,9	57,3
Intranet	72	22,7	65,5
E-Mail	38	12,0	34,5
Merkblätter bzw. Flyer	42	13,2	38,2
Betriebsversammlung	40	12,6	36,4
Mitarbeitergespräche	22	6,9	20,0
Andere Maßnahmen	40	12,6	36,4
n	110		
Anzahl der Antworten	317		
Wer nimmt in Ihrem Unternehmen die Beschwerden der von Benachteiligung betroffenen Arbeitnehmer entgegen („Betriebliche Beschwerdestelle“)? (Mehrfachantworten)			
Mitarbeiter der Personalabteilung	98	54,7	84,5
Mitglieder des Betriebsrats	38	21,2	32,8
Führungskräfte	26	14,5	22,4
Andere	17	9,5	14,7
n	116		
Anzahl der Antworten	179		
Wie stark hat der Gesetzgeber Ihrer Meinung nach bei der Formulierung des AGG die betriebliche Realität des Personalmanagements berücksichtigt?			
sehr stark	0	0,0	0,0
ziemlich stark	1	0,8	0,8
mittelmäßig	13	11,0	11,0

Häufigkeit der Nennungen			
	Absolut	Prozent der Antworten	Prozent der Antwortenden
kaum	64	54,2	54,2
gar nicht	40	33,9	33,9
n	118		
Zu welcher Branche gehört Ihr Unternehmen?			
Energie	6	4,9	4,9
Chemie/Pharma	12	9,8	9,8
Maschinen- /Fahrzeugbau	14	11,5	11,5
Sonstige Metallver- arbeitende Industrie	7	5,7	5,7
Elektroindustrie	7	5,7	5,7
Kommunikations- technik/EDV- Hardware	2	1,6	1,6
Kunststoffverarbei- tende Industrie	6	4,9	4,9
Nahrungs- und Genussmittel	8	6,6	6,6
Druck- und Verlags- gewerbe	5	4,1	4,1
Sonstiges produzie- rendes Gewerbe	4	3,3	3,3
EDV- Dienstleistungen/ Softwarehersteller	6	4,9	4,9
Transport/Verkehr	3	2,5	2,5
Versicherun- gen/Banken	10	8,2	8,2
Handel	12	9,8	9,8
Sonstige Dienstleis- tungen	6	4,9	4,9
Sonstige Branche	14	11,5	11,5
n	122		
Wie viele Mitarbeiter hat Ihr Unternehmen insgesamt? (nachträglich kategorisiert)			
unter 50	1	0,9	0,9
50-499	49	41,9	41,9
500-999	21	17,9	17,9
1000-4999	35	29,9	29,9
5000-9999	7	6,0	6,0
10000-49999	4	3,4	3,4
50000 und mehr	0	0,0	0,0
n	117		
Welche Funktion üben Sie im Unternehmen aus?			
Geschäftsführer/in	3	2,4	2,4
Personalvorstand	4	3,3	3,3
Personalleiter/in	87	70,7	70,7
Leiter/in Personal- entwicklung	7	5,7	5,7
Personalreferent/in	11	8,9	8,9
Sonstige Funktion	11	8,9	8,9

	Häufigkeit der Nennungen		
	Absolut	Prozent der Antworten	Prozent der Antwortenden
n	123		

Methodischer Hintergrund

- Online-Befragung von Hauptansprechpartnern der DGFP aus zufällig ausgewählten ordentlichen Mitgliedsunternehmen
- Befragungszeitraum: 20. September bis 06. Oktober 2006
- Rücklaufquote: 123 von 508 (24 Prozent)
- Der Fragebogen wurde in den meisten Fällen von einem gesamtverantwortlichen Personalmanager ausgefüllt (vgl. Tabelle „Ergebnisse im Überblick“; „Sonstige Funktionen“: Leiter Grundsatzfragen, Leiter Personalcontrolling).
- In der realisierten Stichprobe sind Unternehmen aus allen Größenklassen und Branchen vertreten (Ausnahme: Unternehmen mit mehr als 50 000 Mitarbeitern); einen deutlichen Schwerpunkt bilden mittelständische Unternehmen (vgl. Tabelle „Ergebnisse im Überblick“; „Sonstige Branchen“: Bau/Immobilien, Automobilzulieferer, Medizintechnik, Medien, Abfallwirtschaft, Salzindustrie).