

## Pressemitteilung der Human Resources Alliance

### **Bilanz nach zwei Jahren AGG: Nachteile für Bewerber – Vorteile für Dienstleister**

**München, 12. August 2008 – Seit August 2006 gilt in Deutschland das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Die HR Alliance hat die Mitglieder der ihr angeschlossenen Initiativen zu ihrer Einschätzung des AGG nach zwei Jahren Erfahrung mit dem Gesetz befragt. Das Ergebnis: Am meisten profitiert vom AGG haben aus Sicht der Personalmanager Fachanwälte für Arbeitsrecht, Verlage und andere Dienstleister. Zu weniger Diskriminierung von Minderheiten hat das AGG nicht geführt, dafür aber zu weniger Offenheit in der Kommunikation der Arbeitgeber mit Bewerbern und Angestellten. Auf der Habenseite des Gesetzes sehen die Personalmanager dagegen eine gewisse Anregung der Diskussion zum Umgang mit Minderheiten in der Arbeitswelt.**

Zu welchem Ergebnis hat das AGG nach zweijähriger Praxis geführt? Für die meisten Befragten (68 Prozent) besteht das Hauptergebnis in einer geringeren „Offenheit in der Kommunikation mit Bewerbern und Angestellten“. Konkret teilen die meisten befragten Unternehmen Bewerbern nach einem Jobinterview auch telefonisch keine Gründe mehr für eine Absage mit (52 Prozent). Auch „inhaltsleere“ Absageschreiben gehören zum Kommunikations-Standard nach AGG (74 Prozent). Auf Bewerber hat sich das AGG daher deutlich negativ ausgewirkt. Wie ein Teilnehmer in einem persönlichen Kommentar formulierte, bedeutet das Gesetz, „dass sie keine sinnvollen Informationen mehr bekommen, die für ihren Karriereweg hilfreich sein können“. Vor dem AGG war es zum Beispiel durchaus üblich, dass Ansprechpartner aus der Personalabteilung auf telefonische Anfrage auf Verbesserungsmöglichkeiten für die Bewerbungsunterlagen oder im Hinblick auf das Verhalten im Vorstellungsgespräch hinwiesen.

Aus der Perspektive der meisten Personalmanager hat das AGG dagegen nicht dazu geführt, dass Minderheiten in den Unternehmen weniger diskriminiert würden. Nur 12 Prozent der Befragten machten eine solche Wirkung aus. Die große Mehrheit von 70 Prozent identifiziert dagegen „Arbeitsrechtler, Verlage und andere Dienstleister“ als die eigentlichen Nutznießer des Gesetzes. Immerhin aber hat das AGG das „Nachdenken und die Diskussion zum Umgang mit Minderheiten in der Arbeitswelt“ angeregt, räumten bei aller Kritik 56 Prozent der befragten Personalmanager ein. Viele Teilnehmer wiesen allerdings in diesem Zusammenhang darauf hin, dass das Gesetz in vielen Unternehmen auf eine lang etablierte Antidiskriminierungspraxis trifft: „Da wir bereits vorher Diversity Recruitment praktiziert haben, hat sich inhaltlich nichts wirklich geändert“, kommentierte ein Teilnehmer.

Den größten Mangel in der jetzigen Fassung des AGG verorteten 37 Prozent der Teilnehmer in der Formulierung der Kriterien. Unstimmigkeiten mit dem europäischen Recht stehen mit 30 Prozent auf Platz zwei der Mängelliste der Personalmanager. An der Befragung nahmen insgesamt 90 Mitglieder der Initiativen teil, die der Human Resources Alliance angeschlossen sind.

„Die HR Alliance fordert, dass das AGG an das europäische Recht angepasst wird. Dabei sollten Übererfüllungen der europarechtlichen Vorgaben korrigiert werden, wie sie beispielsweise in den Regelungen zum Schadensersatz oder zur Tätigkeit der Antidiskriminierungsverbände vorhanden sind. In diesem Zusammenhang muss unbedingt auch das Verhältnis des Diskriminierungsschutzes zum allgemeinen Kündigungsschutz geklärt werden“, sagt Dr. Thomas Marquardt, Mitglied des Vorstands der HR Alliance und Global Head of Human Resources, Infineon Technologies AG. „Die insoweit mit erheblichen Unsicherheiten behaftete Situation stellt die Unternehmen vor erhebliche Schwierigkeiten. Schließlich sollte der Gesetzgeber mehr Rücksicht auf personalwirtschaftliche Realitäten nehmen, indem er - ohne den Diskriminierungsschutz zu verschlechtern - die Kriterien deutlicher formuliert, die für die unerlaubten Verhaltensweisen gelten“, sagt Marquardt.

Die Human Resources Alliance ist ein Zusammenschluss führender, innovativer Initiativen der Personalarbeit in Deutschland und macht sich für Fortschritt im System Arbeit stark. Gründungsverbände der HR Alliance

sind der Goinger Kreis ([www.goinger-kreis.de](http://www.goinger-kreis.de)), die Initiative Wege zur Selbst GmbH ([www.selbst-gmbh.de](http://www.selbst-gmbh.de)) und der dapm e.V, Arbeitskreis Personalmarketing ([www.dapm.org](http://www.dapm.org)). Weitere Informationen unter: [www.hr-alliance.eu](http://www.hr-alliance.eu).

**Pressekontakt:** Dr. Manfred Böcker, Personal & PR, Kolumbastraße 5, 50667 Köln, Tel.: 0221/27727075, E-Mail: [manfred.boecker@hr-pr.de](mailto:manfred.boecker@hr-pr.de)

V.i.S.d.P.: Regina Fuhrmann (Geschäftsführung HR Alliance), Kreuzhornweg 27, 21521 Dassendorf, Telefon: 04104/96 29 003, Fax: 04104/96 29 002, E-Mail: [info@hr-alliance.eu](mailto:info@hr-alliance.eu)