



**For Human Resources Management
Beratung - Entwicklung - Organisation**

Pressemitteilung

NEUE STUDIE ZUM ALLGEMEINEN GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG) : GRAVIERENDE MÄNGEL BEI DER UMSETZUNG

Seit dem Inkrafttreten des allgemeinen Gleichstellungsgesetzes im August 2006 gelten eine Reihe von Änderungen für Stellenausschreibungen sowie Bewerbungs- und Auswahlverfahren. Eine neue Studie der Personalmanagement- und -beratungsfirma Plan A Consultants aus Hamburg offenbart gravierende Umsetzungsfehler und Unkenntnis des Gesetzes bei Personalreferenten und Bewerbern. Die Untersuchung der Einstellungspraxis von 138 Unternehmen anhand von Befragungen, Hintergrundgesprächen und anonymen Bewerbungen wurde bundesweit durchgeführt.

Hamburg, den 31.01.2007 – Eine zunächst experimentell angelegte Untersuchung wurde nach ersten Bewerbungsrückläufen zu einer Studie ausgedehnt. Untersucht wurden dabei im Untersuchungszeitraum vom 16. Oktober bis zum 23. Dezember 2006 bundesweit 138 Unternehmen mit jeweils zwischen 50 und 5000 Mitarbeitern.

Dazu zählten mittelständische Betriebe ebenso wie „global player“. Erfasst wurden branchenübergreifend Unternehmen aus der „New Economy“ (Telekommunikation, Informations- und Biotechnologie), Dienstleister (Logistik, Beratungen, Ingenieurbüros, Wirtschaftsprüfer) sowie Firmen der „Old Economy“ (z.B. Pharma, Investitions- und Konsumgüterhersteller, Handel). Die Studie gibt somit einen Überblick über die gegenwärtige Einstellungspraxis mittelständischer Betriebe und Unternehmen mit Konzernstruktur.

Drei unterschiedliche Untersuchungsmethoden offenbarten interessante Ergebnisse für Arbeitgeber und Bewerber

Dabei kamen drei Untersuchungsmethoden zum Zuge: Von eigens eingerichteten Emailadressen wurden Bewerbungen von Bewerbern mit idealtypischem Profil, mit Migrationshintergrund und mit Behinderung an Unternehmen, die Stellenausschreibungen inseriert hatten, geschickt.

In einem zweiten Schritt führten die Berater von Plan A Consultants vertrauliche Hintergrundgespräche mit Geschäftsführern und Personalleitern, in denen Anonymität zugesichert worden ist.

Schließlich erfolgten in der dritten Phase telefonische Anfragen von fiktiven Bewerbern bei Unternehmen mit dem Ziel, den Kenntnisstand und die Informationsstrategie der Personalreferenten vor dem Hintergrund des neuen Gesetzes in Erfahrung zu bringen.

Die Studie offenbart sehr interessante Ergebnisse sowohl für Arbeitgeber als auch für Bewerber. Insgesamt wurden gravierende Mängel des Gesetzes in der praktischen Umsetzung deutlich, sowohl bei Personalreferenten als auch bei Bewerbern, und eine sehr geringe Akzeptanz des Gesetzes bei Arbeitgebern. Das bereits im Vorfeld des Gesetzes diskutierte Phänomen des „AGG-Hoppers“ ist nach wie vor als Bedrohung vor allem für mittelständische Unternehmen präsent.

Bedrohliche Konsequenzen für den Arbeitsmarkt

Mögliche negative Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt sind zu befürchten. Mittelständische Unternehmen werden von großen Sorgen umgetrieben: Dem Rückrat der deutschen Wirtschaft droht ein empfindlicher Verlust an qualifizierten Arbeitskräften.

Daraus resultieren Notwendigkeiten wie eine erneute Diskussion des Gesetzes. Ferner wäre die Einberufung einer Kommission, in der die Betroffenen angehört werden, sinnvoll. Schließlich sollten betroffene Betrieben Hilfestellung erhalten und das Gesetz insgesamt nachgebessert werden.

Pressekontakt:

BECHTLE PR

Herr Bastian Bechtle
Tel.: 040 / 370 86 401
Mobil: 0176 / 24 81 52 26
Email: agentur@bechtle-pr.de
Internet: www.bechtle-pr.de

PLAN A HR CONSULTANTS

Frau Barbara Hausser
Tel.: (040)/ 416 22 65 - 0
Fax: (040) / 416 22 65 -10

Email: Barbara.hausser@plan-a-consultants.de
Internet: www.plan-a-consultants.de

VERANSTALTUNG

Strategien für morgen

Mit System zur Marktführerschaft: Mit welchen Chancen und Problemen mittelständische Unternehmer künftig rechnen müssen und welche Fähigkeiten in den kommenden Jahren eine besondere Rolle spielen, darum geht es beim Unternehmertag 2007 des auf Familienfirmen spezialisierten Beratungshauses Weissman & Cie. Anhand von Best-Practice-Beispielen erfolgreicher Unternehmer erfahren die Teilnehmer am 4. und 5. Mai im bayerischen Schwarzenfeld, wie sie schon heute die Weichen für künftigen Erfolg stellen. Weitere Informationen zur Veranstaltung und Anmeldung finden sich im Internet unter → www.weissman.de

STUDIE

Angst vor der Klagewelle

Vor allem mittelständische Unternehmen befürchten zunehmend, von abgewiesenen Bewerbern verklagt zu werden. Das ist das Ergebnis einer Untersuchung der Hamburger Beratungsfirma Plan A Consultants unter 138 Firmen. Hintergrund ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das bei der Bewerberauswahl Diskriminierungen hinsichtlich des Alters oder des Geschlechts verhindern soll. »Wurden früher auch Risikokandidaten wie ältere Bewerber eingeladen, um sich einen Eindruck zu verschaffen, schieben die meisten Unternehmen solche Kandidaten heute aus«, sagt Barbara Hausser, Inhaberin von Plan A Consultants.



VORSCHRIFTEN

Nicht vergessen

Unternehmen, die sich nicht an die seit Januar geltenden Vorschriften zu Pflichtangaben in Geschäftsbriefen halten, riskieren, abgemahnt zu werden. Darauf weist die Wirtschafts- und Steuerrechtskanzlei Linklaters hin. Sowohl auf Briefen als auch auf E-Mails, Faxen und Postkarten müssen je nach Unternehmensform unterschiedliche Angaben gemacht werden. Diese reichen vom Sitz der Gesellschaft bis zum Namen der Vorstandsmitglieder. Eine Übersicht der Linklaters-Experten, welche Angaben für welche Rechtsform verbindlich sind, gibt es online unter → www.impulse.de/pflichtangaben

Redaktion: Alexander Meyerhöfer

Über 180.000 mittelständische Unternehmen

“100% Umsatzwachstum ohne zusätzliche IT Kosten”

asknet

Asknet AG, 117 Mitarbeiter
Oracle Database Enterprise Edition,
Oracle Programmer, Oracle Forms, Oracle JDeveloper

“25% Kostenreduktion durch Anwendungskonsolidierung”

HAUCK & AUFHÄUSER
PRIVATBANKIERS KGaA

Hauck & Aufhäuser Privatbankiers KGaA, 516 Mitarbeiter
Oracle Database Enterprise Edition

sind erfolgreicher

ORACLE®

oracle.com/de/mittelstand
oder 0800 1824 138

Copyright © 2003, Oracle. All rights reserved. Oracle, JD Edwards, PeopleSoft and Siebel are registered trademarks of Oracle Corporation and/or its affiliates. Other names may be trademarks of their respective owners.

hamburger wirtschaft



HK

Handelskammer
Hamburg

MAGAZIN DER HANDELSKAMMER HAMBURG · AUSGABE 07 / 2007 · A 4781



Vortrefflich Treffen
Hamburg setzt auf Messe und CCH

EXTRA-JOURNAL

UNTERNEHMENSFINANZIERUNG
UND VERMÖGENSANLAGE

Hürden für
Vergaben

Rückenwind
für Hafen

Spezialisten
für Fernweh

Bedrohung durch „AGG-Hopper“

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das seit 18. August 2006 gilt, wird in der unternehmerischen Praxis zu wenig beachtet, die Akzeptanz ist gering. Dies ergab jetzt auch eine unabhängige Studie von Plan A HR Consultants aus Hamburg (www.plan-a-consultants.de). Viele Unternehmer und Personalleiter sind, völlig unbeeindruckt, der Ansicht, sie könnten weiterhin – insbesondere bei Stellenausschreibungen und im Bewerbungsverfahren – vorgehen, wie sie es bereits vor Inkrafttreten des AGG getan haben. Aber die Bedrohung durch sogenannte „AGG-Hopper“, also Bewerber, die nur darauf aus sind, aus Verstößen gegen das AGG etwa in Stellenanzeigen Schadenersatz-Ansprüche abzuleiten, ist nach wie vor groß. Dies kann gerade mittelständischen Betrieben empfindliche Schäden zufügen. ■

DAS MAGAZIN FÜR UNTERNEHMER

Neue Hürde für Wagniskapital

Das Private-Equity-Gesetz
schadet dem Mittelstand
mehr, als es nutzt S. 18

Wer ist Manfred Wittenstein?

Der Unternehmer und
künftige Präsident des
VDMA im MuM-Porträt S. 6

Dreister Griff ins Portemonnaie

Wie Anleger auf die
neue Abgeltungssteuer
reagieren sollten S. 70

Die Konjunktur brummt.
Auch bei vielen Mittelständlern
stehen die Zeichen auf Expansion.
Doch nur wer sein
Unternehmen **richtig steuert**,
profitiert nachhaltig S. 26

So
steigern
Sie Ihr

Wachstum



Bild: Thomas Stremmer

Diskriminierung verboten: Mehr Bürokratie dank AGG

Keine AGG-Welle

Seit einem Jahr ist das Allgemeine Gleichstellungsgesetz in Kraft. Unternehmer beklagen besonders **den Dokumentationsaufwand**.

von Bastian Bechtle und Michael Reidel

Über manche Sachen kann Leo Mauren nur den Kopf schütteln. Das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) gehört dazu. Vor einem Jahr wollte der Bundestag damit das Diskriminieren von Menschen etwa aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer Herkunft verhindern. Seitdem verwaltet der Geschäftsführer des Bremer Arznelmittelherstellers Roha GmbH bei Personalentscheidungen mehr Papier. „Wir differenzieren und dokumentieren unsere Anforderungsprofile und Auswahlentscheidungen ausführlicher als vorher.“ Zudem hält er sich bei Einstellungen zurück. „Der Aufwand muss überschaubar bleiben.“

Doch das Gegenteil scheint der Fall. Nach einer Studie des Deutschen Instituts für kleine und mittlere Unternehmen (DIKMU) aus Berlin erwarten 80 Prozent der Firmenchefs gesteigerten Aufwand und zusätzliche Kosten. Dennoch schicken nur 18 Prozent ihre Personaler auf Schulungen. Lediglich 47 Prozent überprüfen ihre Jobangebote. „In den Stellenmärkten der Tageszeitungen finden Sie jeden Samstag Ausschreibungen, die gegen das AGG-Gesetz verstoßen“, sagt etwa Steffen Krieger, Rechtsanwalt bei Gleiss Lutz. Die Berliner Sozietät führt im Internet seit 2006 ein AGG-Hopper-Archiv, auf das Rechtsanwälte, Arbeitgeber und Richter Zugriff haben. Darin sind Bewerber erfasst, die versuchen, mithilfe des AGGs Arbeitgeber abzuzocken. Wie viele das sind, darüber schweigt die

Kanzlei. Einzige Auskunft: „Wir erhalten pro Woche bis zu fünf Anfragen.“

Die große Klagewelle, die viele Unternehmer befürchtet hatten, blieb aber aus. „Bei Klagen handelt es sich um Einzelfälle“, sagt Hans-Peter Löw, Local Managing Partner im Frankfurter Büro der Anwaltssozietät Lovells. Ende Juni verurteilte das Arbeitsgericht Frankfurt die Lufthansa zu einer Strafe von 4000 Euro, weil die Airline eine 46-jährige Bewerberin aufgrund ihres Alters als „nicht zumutbar“ abgelehnt hatte. In Gelsenkirchen zahlte ein Mediziner 1200 Euro an einen 45-jährigen Arbeitslosen. Der Arzt hatte eine Stelle als medizinisch-technische Röntgenassistentin ausgeschrieben und lehnte den männlichen Bewerber ab. Der klagte wegen diskriminierender Stellenausschreibung und bekam Recht.

Rechtsanwalt Löw rät daher, die gesamten Personalprozesse auf AGG-Tauglichkeit zu überprüfen. Denn die Bedeutung des AGG könnte künftig größer werden. So erklärte das Arbeitsgericht Osnabrück erstmals im Februar eine Kündigung für unwirksam. Ein Arbeitgeber hatte in seinem Sozialplan Altersgruppen gebildet und darin prozentual immer gleich vielen Mitarbeitern gekündigt. Das empfand ein Betroffener als ungerecht. Die Richter sahen das ähnlich. Für sie verstieß die Altersgruppenbildung gegen das Benachteiligungsverbot. Das AGG ist seitdem um ein Kapitel reicher. «

strategie@marktmittelstand.de

AGG-Risiko mindern

HR-Audit Führen Sie eine Bestandsaufnahme der betrieblichen Strukturen durch, um sämtlicher Personalprozesse mithilfe von AGG-Checklisten zu analysieren.

Anforderungsprofile Vor der Bewerbersuche entwerfen Sie ein Anforderungsprofil. Nennen Sie nur Merkmale, die ausschlaggebend für die Tätigkeit sind.

Ausschreibungen Angebote sind diskriminierungsfrei zu formulieren. Die Anforderungen an die Bewerber dürfen sich ausschließlich an dem Anforderungsprofil orientieren.

Gespräch Führen Sie Vorstellungsgespräche immer mit zwei Personen, die eine AGG-Schulung absolviert haben. Fragen und Antworten notieren Sie in Stichworten. Stellen Sie keine persönlichen und für die Tätigkeit irrelevante Fragen.

Personalberater Der Arbeitgeber haftet für AGG-Verstöße von Personalberatern. Nehmen Sie eine Haftungsregelung in den Dienstleistervertrag auf.

Auswahl Die Auswahlentscheidung darf sich ausschließlich an einem Vergleich zwischen dem Anforderungs- und dem Eignungsprofil der Bewerber orientieren. Das Ergebnis und die wesentlichen Begründungsschritte dokumentieren Sie intern.

Absage Absagen an Bewerber formulieren Sie neutral. Begründen Sie diese nicht. (außer bei Schwerbehinderten.)

Schulungen Alle Mitarbeiter sollten mindestens Informations- und Merkblätter als Grundinformation erhalten. Mitarbeiter mit Personalverantwortung sollten Schulungen absolvieren.

Beschwerdeverfahren Richten Sie eine Beschwerdestelle in der Firma für AGG-Verstöße ein.

Dokumentation Erfassen Sie alle Personalentscheidungen, die abstrakten Entscheidungskriterien sowie deren Anwendung auf die Bewerber. Bewahren Sie die Dokumente mindestens vier Monate auf.

Quelle: Hans-Peter Löw, Lovells LLP, Büro Frankfurt.



Firmen benachteiligen jetzt heimlich

Das Antidiskriminierungsgesetz erfüllt die Erwartungen nicht - Dafür floriert das Beratergeschäft

VON INGA MICHLER

Hannover - Tina Voss mag die Briefe, die ihre Firma fast täglich verschickt, überhaupt nicht. Unpersönlich seien die, und kalt, sagt die Chefin. „Vielen Dank für Ihre Bewerbung und Ihr Interesse an unserem Unternehmen“, heißt es da. „Leider müssen wir Ihnen mitteilen, dass wir uns dieses Mal für einen anderen Bewerber entschieden haben.“ Punkt. Keine Erklärung. Keine Tipps für die Zukunft. „Das wäre zu riskant“, sagt Voss. Denn jedes weitere Wort, ob im Bewerbungsgespräch oder im Absagebrief, könnte die Firma teuer zu stehen kommen. Noch vor einem Jahr hat die Arbeitsvermittlerin und Chefin einer hannoverschen Zeitarbeitsfirma einem erfolglosen Bewerber schon mal geraten, demnächst das Piercing zu entfernen oder ein anständiges Passfoto machen zu lassen. Seit verganginem Sommer will sie das nicht mehr wagen.

Seit August 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft. Vermeintliche Diskriminierungen im Berufsleben, etwa wegen der Weltanschauung, der sexuellen Identität oder des Alters, stehen nun besonders im Fokus. Die Bundesregierung hat nicht nur ausufernde europäische Regulierungen umgesetzt, sondern diese zum Teil sogar noch verschärft. Beschwerdet sich ein gescheiterter Bewerber, müssen Unternehmen nun nachweisen, dass dessen Rasse, Geschlecht oder sexuelle Vorliebe keineswegs den Ausschlag für die Absage gegeben hat. Jede Begründung kann da verfänglich sein.

Für Unternehmen hierzulande bringt das neue Gesetz vor allem eines: jede Menge Aufwand. Firmen krempeln ihre Stellenaus-

schreibungs- und Auswahlverfahren um. Sie schulen Führungskräfte, damit die ja keine formalen Fehler bei Personalgesprächen machen. Sie legen Geld zurück und schließen neue Versicherungspolice ab, um sich gegen drohende Klagen zu wappnen. Das alles jedoch mit zweifelhaftem Erfolg. Denn nach ersten Rückmeldungen aus den Unternehmen bürdet das AGG den Firmen nicht nur zusätzliche Kosten auf. Es ist auch nutzlos für vermeintlich diskriminierte und könnte künftig sogar Neueinstellungen verhindern.

Einer Untersuchung der Hamburger Unternehmensberatung Plan A Consultants zufolge mögeln sich die meisten Personalern an den neuen Bestimmungen vorbei. „Das AGG verfehlt seine Intention total“, sagt Studienleiterin Barbara Hausser nach der Befragung von 138 Unternehmen. Muslime, Alte oder Schwule werden heute keinesfalls besser behandelt als vorher, räumen Personalern hinter vorgehaltener Hand ein. Nur spricht niemand mehr die Gründe dafür offen aus. Bewirbt sich ein 58-Jähriger auf eine Stelle am Empfang, sagt ihm keiner, dass eine junge, sympathische Dame besser passe. Den Job bekommt er aber trotzdem nicht.

Eine Studie des Bonner Instituts für Mittelstandsforschung (IfM) kommt zu einer ebenso ernüchternden Zwischenbilanz: Fast 40 Prozent der im Herbst 2006 befragten Unternehmen gaben an, das AGG verringere ihre Bereitschaft zu Einstellungen. 60 Prozent rechnen mit einem höheren Beratungsbedarf und Verwaltungsaufwand durch die Rechtsunsicherheit.

Diese Sorge ist berechtigt. Schließlich ist der Arbeitgeber nicht nur verpflichtet, das neue Gesetz im Betrieb bekannt zu ma-

chen, er muss auch eine Beschwerdestelle für mögliche Diskriminierungsoffer einrichten. Zudem werden „geeignete Schulungen“ für Beschäftigte verlangt. Fühlt sich dennoch ein Mitarbeiter diskriminiert, ist er ab dem Moment seiner Beschwerde für den Arbeitgeber unantastbar. Die Last zu beweisen, dass keine Ungleichbehandlung vorliegt, trägt der Unternehmer.

Um die Tücken der neuen Regelung bekannt zu machen, hat der Allianz-Konzern ein eigenes Computerlernprogramm für seine Mitarbeiter entworfen. In etwa einer Stunde können sie sich durch all das klicken, was das neue Gesetz ahndet. Von der „Belästigung“ etwa eines ausländischen Kollegen, über dessen Akzent sich jemand lustig macht, bis zur „mittelbaren“ und „unmittelbaren Benachteiligung“.

Für eine Reihe von findigen Beratern und Juristen hat sich dieser Begriffsdschungel zum lukrativen Geschäft entwickelt. Die Mediatorin Antje Rabenalt hat mit ihrer Berliner Firma Media Consult eine

Kummerhotline eingerichtet und ermuntert Unternehmer, die gebührenpflichtige Telefonnummer im Betrieb auszuhängen. Die Wiesbadener Firma für Lernsoftware, HQ Interaktive Mediensysteme, vermarktet ein eigenes Schulungsprogramm.

Und auch große Versicherungen wittern neue Chancen: Die Allianz und Gerling bieten eigene AGG-Police an. Unternehmer können sich dort gegen sämtliche Risiken versichern, von den Kosten möglicher Prozesse bis zu etwaigen Schadenersatzzahlungen, die sich aus dem neuen Gesetz ergeben.

Die Anwaltssozietät Gleiss Lutz hat unterdessen ein bundesweites Archiv eingerichtet, um sogenannte AGG-Hopper zu entlarven. Dort kann jeder Arbeitgeber, jeder Rechtsanwalt und jedes Gericht anfragen, ob ein bestimmter Bewerber in der Vergangenheit bereits mit Entschädigungsklagen wegen angeblicher Diskriminierung bei Bewerbungen aufgefallen ist. „Es gibt eine Reihe von Menschen, die sich die Klagerei zum

Beruf gemacht haben“, sagt Matthias Diller, Arbeitsrechtler bei Gleiss Lutz. „Einige tauchen mit 30 bis 40 Klagen gegen verschiedene Firmen in unserer Datei auf.“

Die Zahl derjenigen, die bei dem neu geschaffenen Beratungsstellen des Bundes Hilfe suchen, hält dagegen zur Überraschung der Politik in Grenzen. 17 Mitarbeiter stehen bei der Antidiskriminierungsstelle seit verganginem Sommer für Bürger bereit, die sich benachteiligt fühlen. Doch der erwartete Ansturm blieb aus. In den ersten sieben Monaten kamen im Tagesdurchschnitt 8,2 Anfragen per Telefon, E-Mail oder Brief.

Das mag auch daran liegen, dass viele Arbeitgeber vorsichtig geworden sind. So wie die Zeitarbeitschefin und Arbeitsvermittlerin Tina Voss. Seit verganginem Sommer habe sie mit ihrer Firma in Hannover keine anderen Bewerber vermittelt als früher aus. „Durch das neue Gesetz wird kein einziger Mensch mehr oder weniger diskriminiert“, sagt Voss. „Es passen nur auf, was Sie sagen.“

Auswirkungen des Gleichbehandlungsgesetzes auf Unternehmen



Neue Studie

Diskriminierung am Arbeitsplatz bleibt in der EU ein wichtiges Thema. Einer neuen Studie der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zufolge bekommen etwa Frauen in Ländern der Europäischen Union durchschnittlich 15 Prozent weniger Stundenlohn als Männer. Behinderungen wirken sich verheerend aus. Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Arbeitssuchender in Europa einen Job finde, bei etwa 66 Prozent. Sei er leicht behindert sinke diese Quote auf 47 Prozent, bei Schwerbehinderung auf 25.

mit aus oder sind so sch-ver-auf
h
chts Be-Prä-linien hal-ende asses ein Bank eun-vor-stag dem lung
einen meri-US-naten enen olfo-g ist nter-ollen Wol-mad
SA ist knapp ar ge-nisten en mit die ge-m 4,5

MS-Area auf der CeBIT 2007.
Innovative ECM-Lösungen

CHEFBÜRO

IT- & Business-Magazin für Führungskräfte



Titelstory

Digitale Diktiergeräte von Philips Speech Processing:

Werkzeug für Führungskräfte

Service Orientierte Architekturen
Unternehmen organisieren ihre IT neu

Storage-Strategien in KMU
Alles sicher im Kasten

www.chefbuero.de
www.chefbuero.eu

Christopher Seyffert, Marketing Director;
Manfred Hörndl, Business Development Director;
Gerhard Podhradsky, Development Director;
Martin Koch, Product Manager (von links nach rechts) bei Philips Speech Processing, Wien.

März 2007

ISSN 0343-348X · 30. Jahrgang · 6,- € · Nr. 2-2007



Neuigkeiten vom Anti-Diskriminierungsgesetz

Das AGG geht um

Im Rahmen einer bundesweiten „Undercover“-Recherche wurde von der Hamburger Personalberatung Plan A Consultants untersucht, wie Unternehmen zu den veränderten Bedingungen nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im August 2006 stehen.

Welche Auswirkungen hat das Gesetz? Die Personalberatungsfirma Plan A Consultants aus Hamburg wollte es wissen und führte eine Untersuchung durch, um die Praxis der Personalauswahl bei 138 Unternehmen bundesweit und teilweise anonym zu prüfen.

Durch das neue Gesetz soll die Gleichstellung unter Angestellten in der Privatwirtschaft erreicht werden. Bei Plan A Consultants fragte man sich, ob die Vorgaben des Gesetzgebers auch in Erfüllung gehen: Die neue Empfangsdame - statt der üblichen freundlichen Mittzwanzigerin nun ein gestandener Endfünfziger? Falls es doch eher die zarte Blondine, die den Erfolgskurs des Start-Ups personifiziert, sein soll: Liegt hier eine Differenzierung aus sachlichen Gründen vor? Ungleichbehandlungen sollte das AGG ja ändern. Doch hat sich tatsächlich etwas geändert nach der Einführung?

In erster Linie die Faktenlage - Personalentscheider müssen sich darauf einstellen, dass ihre Entscheidung für das Unternehmen ein teures Nachspiel haben kann. Viele Personalverantwortliche teilten hinter vorgehaltener Hand mit, dass meist entschieden werde wie gehabt. In den Aussagen der Personalverantwortlichen spiegelt sich der nach wie vor mitentscheidende



Barbara Hauser, Geschäftsführerin Plan A Consultants, Hamburg: „Für Bewerber, die mit dem AGG vor Diskriminierungen geschützt werden sollten, ...“

„Nasenfaktor“ wider, zumal es auch um die Vertragsfreiheit der Unternehmen geht - also die Entscheidung darüber, mit wem sie einen Arbeitsvertrag abschließen wollen.

Die drei Methoden der Untersuchung von Plan A Consultants waren: 1. Anonyme Online-Bewerbungen auf Stelleninserate; 2. Vertrauliche Interviews mit Personalverantwortlichen in Mittelstand und Konzernen; 3. Fragen an Personalreferenten bei Bewerbungen auf aktuelle Anzeigen im Rahmen von Testanrufen.

Im September/Oktober 2006 wurden bundesweit und stichprobenartig fingierte Bewerbungen an Unternehmen jeder Größenordnung in verschiedenen Branchen geschickt. Auf jede ausgewählte, inserierte Stelle wurden Bewerbungen mit drei verschiedenen fiktiven Lebensläufen (z.B. Idealkandidat, weiblicher Bewerber über 50, mit Migrationshintergrund) von für diesen Zweck eigens erstellten E-Mail-Adressen eingesandt.

In Branchen, die derzeit händeringend Fachkräfte und rare Spezialisten suchen, wurden regelmäßig auch „Außenseiter“ zum Vorstellungsgespräch gebeten - wenig überraschend. Interessanter hingegen war das Abschneiden der weniger gesuchten Bewerber für Jobs u.a. in den Bereichen Assistenz, PR, Verkauf/Einkauf. In diesen Bereichen reagierten die Personalverantwortlichen unterschiedlich: Einige Unternehmen arbeiten sorgfältig und korrekt, viele reagierten jedoch gar nicht oder verschickten Zwischenbescheide. Einladungen zu Vorstellungsgesprächen wurden gezielt an Wunschkandidaten vergeben.

Die Berater von Plan A Consultants fragten auch die, die im Zweifel zahlen sollen: die Arbeitgeber. Geschäftsführer und Personalleiter antworteten unterschiedlich auf die Frage, wie auf die Entwicklungen nach Umsetzung des AGG reagiert werden kann:

- Eine Gruppe sieht das Geschehen insgesamt als positiv und Qualifikationen als ausschlaggebend an
- Eine weitere Gruppe sieht die Entwicklungen skeptisch. Sie zeigte sich besorgt
- Wiederum eine andere Gruppe betreibt „Business as usual“
- Eine weitere Gruppe von Geschäftsführern und Personalleitern ist gewarnt: Von den Bewerbern erbitten sie keine Informationen, deren Kenntnis bei Ablehnung als Diskriminierung ausgelegt werden könnte
- Wenige Personaler bleiben hingegen gelassen - sie machen sich keine Gedanken um AGG-„Streithälse“. Nach erfolgter Auswahl werden von ihnen die üblichen schriftlichen Absagen ohne Begründung verschickt.

Nach wie vor ist die Einsendung von „üblichen Bewerbungsmappen“ die Regel. Viele Arbeitssuchende sind uninformatiert oder werden falsch informiert. Interessant in diesem Zusammenhang das Verhalten mehrerer Personalreferenten und Mitar-

beitern von Vermittleragenturen bei Testauskünften: Hier wurde den Testanrufern in sehr vielen Fällen mitgeteilt, dass man sich bewerben solle wie bisher.

„Dies ist kontraproduktiv“, warnt die Geschäftsführerin von Plan A Consultants, Barbara Hausser, „schließlich wird dem Klagewilligen mit abweichenden Merkmalen nach dem AGG so in die Hände gespielt.“

Auf die Bitte um Zusendung eines Lichtbilds oder auch der „üblichen Bewerbungsunterlagen“ sollte deshalb zukünftig verzichtet werden: Alter, Religionszugehörigkeit und Behinderungen sind auf Bildern erkennbar. Arbeitsrechtler raten von dieser Anforderung in Stellenausschreibungen ab. Ungefragt Eingesandtes muss nach deren Ansicht jedoch nicht zwingend aussortiert werden.

Assessment Center (AC) mögen vor diesem Hintergrund als Problemlösung erscheinen, um die geeignetsten Kandidaten auszuwählen. Chancen und Risiken bei der Übernahme von zu besetzenden Positionen werden im Rahmen von Einzel-Assessment-Centern ebenso herausgearbeitet wie konkrete Empfehlungen. So weit, so gut.

Hierbei können sich jedoch gravierende Probleme ergeben: Werden die Ergebnisse als gültige Aussage über den Teilnehmer des AC angesehen, so könnte beispielsweise AC-Teilnehmer „Müller“ ein Ergebnis bekommen, das ihn als objektiv geeignetsten Kandidaten für den Job ausweist. Die Ergebnisse des anderen Kandidaten „Meyer“ sind etwas kritischer zu betrachten. Wenn nun trotz der objektiv besseren Ergebnisse dennoch „Meyer“ eingestellt wird, hat „Müller“ Argumente an der Hand, um juristisch gegen den Arbeitgeber vorzugehen: Schließlich könnte er, sofern er den sog. „pöna-lisierten“ Merkmalen des AGG unterliegt, seinen Anspruch als bester Kandidat mit Beweismaterial aus

dem Testverfahren untermauern. Sinnvollerweise sollte jedes Bewerbungsgespräch dokumentiert werden. „Dieser Mehraufwand führt dazu, dass diejenigen, die eine Einladung bekommen, sich mehr denn je Hoffnungen auf den Job machen können“, so Barbara Hausser weiterhin, „Wer bisher keine Chance hatte, wird schwerlich zukünftig eine bekommen. Für Bewerber, die mit dem AGG vor Diskriminierungen geschützt werden sollten, wird es immer unwahrscheinlicher, überhaupt einen Gesprächstermin zu erhalten.“



... wird es immer unwahrscheinlicher, überhaupt einen Gesprächstermin zu erhalten.“

Als Ergebnis der Untersuchung steht fest, dass das Gesetz nicht die politisch beabsichtigten Resultate erzielt. Testverfahren wie Assessment Center sollten nur unter professioneller Begleitung durch erfahrene Anwender eingesetzt werden. Aufgrund der noch offenen Rechtslage ist der Mittelstand vorsichtig im Hinblick auf Neueinstellungen geworden: Es wird eine Kostenlawine als Folge von Fehlverhalten erwartet. Kann ein Bewerber nicht den idealen CV vorweisen, fällt er aus dem Raster. Somit schwindet bei den meisten Unternehmen der Mut zu unkonventionellen Einstellungsentscheidungen.

Bastian Bechtle

www.plan-a-consultants.de

Sicheren Erfolg mit ELO ECM



ELO Enterprise Content Management

Erfolg heißt, im richtigen Moment die richtige Information am richtigen Ort zu haben.

Mit unserer Software für Dokumentenmanagement, Archivierung und Workflow optimieren und automatisieren Sie Ihre Geschäftsprozesse.

Setzen Sie auf unsere zukunftsweisenden ECM Lösungen.

ELO
Digital Office

CeBIT

HANNOVER
15.-21.3.2007

Besuchen Sie uns:
Halle 1 Stand K89

www.elo.com