



Universität Hamburg

Fakultät Wirtschafts- und
Sozialwissenschaften



Die Anwendung des AGG in der betrieblichen Praxis

Projektbericht

Universität Hamburg

Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
in Zusammenarbeit mit dem Zentrum GenderWissen

März 2009

Projektleitung

Sibylle Raasch, Daniela Rastetter

Projektmitarbeiterinnen

Nina Bielau, Diana Fazari, Ursula Kisse, Katarzyna Najlepsza,

Emma Patrignani, Tinka Rieckhoff, Regine Starck

Das Projekt wurde gefördert durch die Gemeinsame Kommission Frauenstudien, Frauen- und Geschlechterforschung, Gender und Queer Studies, Hamburg.

Kontaktadressen: Prof. Dr. Sibylle Raasch, Prof. Dr. Daniela Rastetter, Universität Hamburg, Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Fachbereich Sozialökonomie, Von-Melle-Park 9, 20146 Hamburg. Email: sibylle.raasch@wiso.uni-hamburg.de; daniela.rastetter@wiso.uni-hamburg.de

Für die formale Gestaltung danken wir Guangyu Hou.

Inhaltsverzeichnis

1. Anlass der Studie	3
2. Untersuchungsdesign	5
2. 1 Art, Anzahl und Sitz der Unternehmen/Betriebe.....	5
2. 2 Befragte Personen	5
2. 3 Befragungsinstrumente	6
2. 4 Zeitplanung.....	6
3. Durchführung der Studie	7
4. Deskriptive Merkmale	9
4. 1 Zusammensetzung der befragten Unternehmen bzw. der Betriebe eines Unternehmens	9
4. 2 Zusammensetzung der Befragtengruppe	11
5. Ergebnisse der Studie	12
5. 1 Betriebliche Informationspolitik.....	12
5. 2 Beschwerdestelle	14
5. 3 Änderungen im Bereich der Personaleinstellungen	15
5. 4 Personalentwicklung.....	18
5. 5 Kündigungen	18
5. 6 Entgeltpolitik	19
5. 7 Änderungen von Arbeitsbedingungen, Akzeptanz von religiösen und weltanschaulichen Zeichen, weitere Maßnahmen auf Grund des AGG	20
5. 8 Gleichstellungspolitische Maßnahmen	24
5. 9 Vorhandene Benachteiligung im Unternehmen	28
5.10 Probleme und Konflikte bei der Umsetzung des AGG	30
5.11 Persönliche Einschätzungen des AGG	34
6. Fazit	36
Literatur	38
Anhang	40

1. Anlass der Studie

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist seit 14.8.2006 in Kraft, also seit mehr als zwei Jahren. Es hat zum Ziel, Diskriminierungen aus Gründen der zugeschriebenen Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern. Bereits seit dem Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetz 1980 gab es in §§ 611a ff. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) einen arbeitsrechtlichen Schutz vor Diskriminierung wegen des Geschlechts. 1994 kam mit dem Beschäftigtenschutzgesetz ein Schutz vor sexueller Belästigung hinzu. Dieser Schutz wurde im AGG zusammengeführt, durch den Einbezug neuer Diskriminierungsmerkmale ausgeweitet und entsprechend der vier EU-Antidiskriminierungsrichtlinien aus den Jahren 2000 bis 2004 konkretisiert, z.B. durch Definitionen, bestimmte Handlungspflichten des Arbeitgebers und Ansprüche der Diskriminierten sowohl auf Schadensersatz als auch auf Entschädigung. Mit der Aufnahme des Schutzes und der Förderung Schwerbehinderter in den IX. Teil des Sozialgesetzbuchs wurde in § 81 Abs. 1 auch hier ein arbeitsrechtlicher Diskriminierungsschutz geschaffen, der § 611a BGB nachgebildet wurde, sich allerdings enger als der Schutz des AGG nur auf schwerbehinderte Menschen bezieht. Insofern verwundert es ein wenig, dass die Verabschiedung des AGG auf derartig heftigen Widerstand stieß. Offenbar war der Öffentlichkeit vorher nicht bewusst, in welchem Umfang Diskriminierung in Deutschland gesetzlich bereits seit längerem verboten ist.

Die deutsche Wirtschaft lehnte die neuen rechtlichen Vorgaben mehrheitlich ab und prophezeite Klagewellen von abgelehnten Bewerber/innen (Gulba/Walle 2006). Befürchtet wurde ebenso ein Missbrauch der Klagemöglichkeiten durch sog. AGG-Hopping, also nicht ernst gemeinte Bewerbungen, die aus fehlerhaften Stellenausschreibungen und Ablehnungsschreiben, ohne wirkliches Interesse an der Stelle, aus einer angedrohten Klage lediglich Gewinn ziehen wollen. Nicht nur als Folge solcher Prozesse, sondern auch wegen der nunmehr zum Schutz vor Klagen stets ratsamen Dokumentation aller Bewerbungsvorgänge sowie der gesetzlich vom Arbeit gebenden Betrieb geforderten Benennung einer Beschwerdestelle und Schulungen der Belegschaft wurde befürchtet, dass auf die Betriebe hohe Kosten zukämen. In einem „Stimmungsbild“ unter Personalmanagern 2006, im Personalmagazin veröffentlicht, finden sich folgende Aussagen: „Das AGG ist ein Hammergesetz, das uns in vielen Punkten fordern wird“. „Das AGG lädt dazu ein, es schamlos auszunutzen.“ „Vor allem in der Anfangszeit wird es Klagen hageln.“ „Alles in allem sehen wir zu viel Regelungs- und Überwachungsbedarf.“ In diesen Zitaten drückt sich letztlich ein Spannungsverhältnis zwischen Privatautonomie und Gleichbehandlungsgrundsätzen aus, wie es auch Teile der Rechtswissenschaft gegen gesetzliche Diskriminierungsverbote vorbringen: Der freie Vertrag

werde abgeschafft (Adomeit 2002 und 2003) und eine „Tugendrepublik der neuen Jakobiner“ eingeführt (Säcker 2002).

Um ein neues Gesetz beurteilen zu können, muss jedoch die konkrete betriebliche Umsetzung im Tagesgeschäft untersucht werden. Studien zur Anwendung arbeitsrechtlicher Vorgaben in Betrieben kommen zu dem Schluss, dass im Vorfeld einer Gesetzesänderung getroffene Vorhersagen höchst unsicher sind (Schmidt/Worobiej 2008), da erst die Beurteilung des Rechts durch betriebliche Akteure auf Grund von Erfahrungen entscheidend ist, die im Lauf der Zeit mit der Rechtsprechung und mit entstandenen Konflikten gemacht werden (Alewell/Koller 2002). Es ist deshalb wenig sinnvoll, die Wirkung einer Gesetzesänderung kurz vor oder nach deren Einführung zu untersuchen, wie das in den meisten Studien und Kommentaren geschah, die heute als Diskussionsgrundlage dienen.

Vorliegende Untersuchungen, die sich mit der Umsetzung des AGG in der Praxis beschäftigen, kommen zu unterschiedlichen Ergebnissen. Eine Randstad-Befragung von 302 Unternehmen vom August 2007 zeigte, dass zwar fast alle Befragten das AGG mehr oder weniger gut kannten. Fast drei Viertel der Befragten äußerten sich jedoch neutral bzw. hatten noch keinerlei Erfahrungen mit dem Gesetz. Beschwerden auf Grund des AGG gab es nur bei knapp 8 Prozent, und auch diese nannten nur wenige Beschwerdefälle. Hoffjan/Bramann (2007) rechneten die Ergebnisse ihrer Befragung von 501 Unternehmen im Sommer 2007, erstellt im Auftrag der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft, auf gesetzeseinitiierte Mehrkosten von 1,73 Mrd. € hoch, wovon ca. 40 Prozent fortlaufende Kosten seien, weshalb sie dringend Nachbesserungen des AGG verlangten. Diese Hochrechnung löste heftige öffentliche Diskussionen aus und wurde von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) nach Berechnungsmethode und Ergebnissen als einseitig und nicht valide kritisiert (PM Nr. 7 vom 14.8.2008 und Antwort der Bundesregierung im Bundestag 2008). Andere Befragungen kamen zu wesentlich geringeren Mehrbelastungen der Betriebe (z.B. Deutsches Institut für kleine und mittlere Unternehmen e.V., 2007).

Inzwischen räumt selbst das Institut der deutschen Wirtschaft (2008) ein, dass es, wie schon vor dem AGG, kaum Klagen wegen Diskriminierung gibt, also die befürchtete Klagewelle ausgeblieben ist. Die juristische Datenbank JURIS verzeichnete bis August 2008 nur 251 Klagen zum Stichwort „Normen AGG“. Die Personalchefs hätten sich offenbar auf das AGG gut vorbereitet, so die Autoren, was die Unternehmen allerdings die geschätzten 1,7 Mrd. Euro gekostet habe.

Unklar bleibt in den bisherigen Studien, was die betrieblichen Akteure tatsächlich getan haben und insbesondere die Einstellung betrieblicher Akteure zum AGG. Zum einen weil die Studien nur Fragebogenerhebungen sind, die nicht in die Tiefe analysieren, wie verschiede-

ne Gruppen im Betrieb mit dem AGG umgehen, zum anderen weil zum Zeitpunkt der Befragungen wenig Erfahrung mit dem Gesetz vorlag.

2. Untersuchungsdesign

Bevor auf die Befragung selbst und ihre Ergebnisse eingegangen wird, soll im Folgenden das geplante Untersuchungsdesign vorgestellt werden, damit die Umsetzung der Studie deutlich wird.

2. 1 Art, Anzahl und Sitz der Unternehmen/Betriebe

Es sollten Unternehmen/Betriebe der Privatwirtschaft im Großraum Hamburg befragt werden. Begründung: So kann mit den vorhandenen Ressourcen dennoch methodisch aufwändig gearbeitet werden. Insbesondere sind auf diesem Weg persönliche Interviews in den Unternehmen möglich.

Die befragten Unternehmen sollten circa zur Hälfte Großunternehmen und zur Hälfte kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sein, da ein Vergleich von Großunternehmen und KMU angestrebt wird. Bei Großunternehmen mit Sitz außerhalb von Hamburg wurde nur die Hamburger Niederlassung befragt. Die Größe des Betriebs dürfte eine Rolle spielen, da größere Betriebe mehr öffentliche Aufmerksamkeit auf sich ziehen und damit die öffentliche Diskussion übermäßig prägen. Bei kleineren Betrieben ist ein direkterer Einfluss durch die befragten Personalverantwortlichen oder Geschäftsführer zu erwarten. Ein innovativer und aktiver Umgang mit dem AGG setzt einerseits entsprechende Ressourcen voraus, die eher in Großbetrieben zu finden sind. Andererseits können kleinere Betriebe oft schneller und flexibler auf konkrete Probleme reagieren.

Die Unternehmen sollten sich über verschiedene Branchen verteilen, eine exakte Gleichverteilung wurde dagegen als unrealistisch betrachtet und von Anfang an nicht angestrebt.

2. 2 Befragte Personen

Es sollten in jedem Unternehmen - soweit vorhanden - Vertreter/innen dreier Gruppen befragt werden:

1) Der/die Personalleiter/in oder, wenn keine Personalabteilung vorhanden, ein/e Vertreter/in der Geschäftsleitung.

2) Ein/e Vertreter/in des Betriebsrats.

3) Beauftragte für Gleichstellung, für Behinderte oder sonstige Minoritäten. Wenn es in einem Unternehmen mehrere unterschiedliche Beauftragte gab, sollten wenn möglich alle befragt werden. Erwartet wurde, dass unterschiedliche Akteur/innen unterschiedliche Erfahrungen mit der Umsetzung des AGG haben und dementsprechend das Gesetz unterschiedlich beurteilen.

2.3 Befragungsinstrumente

Es sollte das Instrument **leitfadengestütztes Experteninterview** eingesetzt werden. Die Interviews sollten persönlich oder telefonisch durchgeführt werden. Die Entscheidung zwischen persönlicher oder telefonischer Durchführung richtete sich nach folgenden Kriterien: Die ersten Interviews sollten durchgängig persönlich geführt werden, um ein Gefühl für das Thema, die Interviewpartner/innen und die Interviewsituation zu entwickeln. Nachfolgende Interviews sollten persönlich durchgeführt werden, wenn es die zeitlichen Ressourcen der Interviewenden und der Interviewten erlaubten bzw. wenn die Befragten ein persönliches Interview bevorzugten. Ansonsten werden Telefoninterviews geführt.

Interviewer/innen sollten zu Beginn die beiden Projektleiterinnen sein, im weiteren Verlauf eine Gruppe von Studierenden, die zuvor eine Interviewerschulung erhielten.

Die Interviews wurden mit einem Aufnahmegerät aufgezeichnet, aber nur selektiv verschriftlicht, wie es bei Experteninterviews vorgeschlagen wird (Meuser/Nagel 1991). Die Hauptaussagen wurden im Anschluss an das Interview in ein vorgefertigtes Schema übertragen, um die Auswertung zu erleichtern.

Die Auswertung erfolgte inhaltsanalytisch und themenbezogen. Auswertende waren ein Team aus den Projektleiterinnen und den beteiligten Studierenden.

Das Forschungsdesign stellt eine Triangulation bezüglich der Untersuchungsgruppe dar, da Akteur/innen unterschiedlicher Interessen- und Statusgruppen befragt und deren Perspektiven gegeneinander kontrastiert werden.

2.4 Zeitplanung

Der zeitliche Ablauf wurde wie folgt festgelegt:

- 1) Erhebung des Status Quo: Bisherige Veröffentlichungen, Ergebnisse bisheriger Befragungen (Randstad, KMU-Vereinigung etc.): November/ Dezember 2007

- 2) Parallel: Erstellung eines Interviewleitfadens (für telefonische und persönliche Interviews gleich)
- 3) Pretest des Leitfadens: Zwei persönliche Interviews: Dezember/Januar 2007/2008
- 4) Durchführung der Experteninterviews, teils persönlich, teils telefonisch: Januar bis März 2008
- 5) Auswertung der Interviews: April/Mai 2008
- 6) Erstellung des Ergebnisberichts: Juni/Juli 2008

3. Durchführung der Studie

Nach Sichtung der bestehenden Veröffentlichungen wurde im Dezember 2007 ein vorläufiger Interviewleitfaden erstellt. Dieser wurde in zwei Pretest-Interviews erprobt, die von den Projektleiterinnen durchgeführt wurden. Daraufhin wurde der Leitfaden leicht überarbeitet und als Grundlage für alle weiteren Interviews verwendet¹. Im Januar 2008 wurde die Projektgruppe bestehend aus den Projektleiterinnen und sieben Studierenden aus den Studiengängen „Bachelor Sozialökonomie“ und „Master Human Resource Management-Personalpolitik“ der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an der Universität Hamburg zusammengestellt. Nach einer Einführung in das Thema und einer Interviewschulung führten die Projektmitglieder die Interviews durch, zum größten Teil persönlich und in den Räumen des jeweiligen Unternehmens. Das persönliche Gespräch wurde von den Interviewerinnen, aber auch von den meisten Interviewpartner/innen dem Telefoninterview vorgezogen, da dadurch eine persönliche und direkte Gesprächssituation ermöglicht wurde. Der damit verbundene Mehraufwand wurde von den Interviewerinnen zugunsten dieser Vorteile gern in Kauf genommen. Die Vorgabe, nur im Großraum Hamburg zu befragen, erwies sich als sinnvoll und durchführbar. Aussagen über Betriebe in ländlichen Gebieten, über Ost-West-Differenzen oder Unterschiede zwischen einzelnen Bundesländern können deshalb nicht getroffen werden.

Nicht einbezogen wurden auch öffentliche Verwaltungen und Unternehmen, die den besonderen Vorgaben durch die Bundes- bzw. Landesgleichstellungsgesetze unterliegen. Denn hier bestanden schon vor Einführung des AGG bezogen auf das Merkmal Geschlecht explizite Diskriminierungsverbote und darüber hinaus auch Gleichstellungsgebote. Ihre Situation ist deswegen nicht mit den Unternehmen der Privatwirtschaft vergleichbar.

Es konnten genügend Interviewpartner/innen² - teils über persönliche Kontakte, teils über telefonische Anfragen - rekrutiert werden. Nicht immer gelang es, in einem Großunterneh-

¹ Siehe Anhang

² Wir danken an dieser Stelle allen Interviewpartner/innen für ihre Bereitschaft, an der Studie teilzunehmen.

men alle Vertreter/innen wie im Design geplant zu gewinnen³. Manche Unternehmen lehnten es ausdrücklich ab, Kontakte zum Betriebsrat herzustellen. Begründet wurde dies in einigen Fällen mit akuten Spannungen oder weil man den Betriebsrat nicht auf das Thema AGG aufmerksam machen wolle. Ein bemerkenswerter erster Hinweis auf mögliche Diskriminierungstendenzen in Unternehmen lieferte der Umstand, dass die beiden nichtdeutschen Projektmitglieder - eine polnische und eine italienische Studentin - erhebliche Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Interviewpartner/innen hatten, obwohl sie ausreichende Deutschkenntnisse besaßen. Vermutlich erschwerte ihr Akzent die Bereitschaft der betrieblichen Akteure, sich befragen zu lassen.

Die Gespräche verliefen in der Regel ohne Störungen und in freundlicher Atmosphäre. Die Befragten hatten am Thema Interesse, und nur in seltenen Fällen verlief ein Interview unergiebig. Alle Interviewten willigten in die Tonbandaufzeichnung ein, einige baten um die Zusendung eines Berichts. Die Interviews dauerten zwischen vierzig Minuten und zwei Stunden. Alle Interviews wurden wörtlich transkribiert, zum Teil selektiv, überwiegend sogar vollständig.

Abweichend vom Zeitplan dauerte die Interviewphase bis Mai 2008. Danach begann die Auswertungsphase, die sich auf Grund der Fülle des Materials bis August 2008 erstreckte. In mehreren Sitzungen wurden die Auswertungskategorien festgelegt und für jede Kategorie Tabellen mit den Auswertungen aus den Interviews erstellt. Dafür wurden die Interviews anonymisiert und bezüglich Größe des Unternehmens, Befragtengruppe und Branche mit einer Kennziffer codiert. Nach Erstellung der Tabellen wurde mit der Verfassung des Projektberichts und parallel mit dem Anfertigen von Veröffentlichungen für Zeitschriften begonnen.

Am Ende der Erhebungsphase konnten 52 Interviews aus 41 Betrieben analysiert werden, darunter 16 Großbetriebe und 25 kleinere und mittlere Betriebe (KMU, 21-250 Mitarbeiter), d.h. KMU sind innerhalb der Betriebe überrepräsentiert. Dies ist insofern erfreulich, weil Unternehmensbefragungen in der Regel eher die Sichtweise großer Unternehmen widerspiegeln, weil diese leichter zu interviewen sind. Auch erwartete das Forschungsprojekt, dass vor allem die KMU mit der Umsetzung des AGG Probleme haben würden, weil sie bislang eher wenig gleichstellungspolitische Maßnahmen durchgeführt haben. Andererseits verfügten die befragten KMU in der Regel nicht über Betriebsräte oder Beauftragte, so dass nach der Anzahl der Interviews nahezu eine Gleichverteilung zwischen großen und kleinen Unternehmen gegeben ist.

³ Siehe Codenummern für die Interviews in der Übersichtstabelle und den Auswertungstabellen im Anhang. Gleiche Codenummern am Anfang bedeuten, dass mehrere Personen eines Betriebs befragt wurden.

4. Deskriptive Merkmale⁴

Gesamt 41 Unternehmen, 52 Interviews

4. 1 Zusammensetzung der befragten Unternehmen bzw. der Betriebe eines Unternehmens

Branche:

1. Produzierendes Gewerbe, inkl. Bau	10
2. Handel, Gastgewerbe und Verkehr	9
3. Finanzierung, Vermietung, Unternehmensdienstleister	5
4. Private Dienstleister	16
5. Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	1
Gesamt	41

Größe der Unternehmen bzw. Betriebe⁵:

G(roß)	16
K(MU)	25
Unternehmen gesamt	41

Großunternehmen: ab 251 Beschäftigte
KMU: 21 bis 250 Beschäftigte

Belegschaftszusammensetzung:

Frauenanteil	
100%-81%	
80%-61%	6
60%-41%	13
40%-21%	7
20%-11%	7
10%-0%	2
k.A.	6
Gesamt	41

⁴ Siehe auch die Übersichtstabelle im Anhang.

⁵ Diese und die weiteren Angaben in Kap.4 beziehen sich auf Auskünfte der Interviewten.

Behinderte Beschäftigte:

Schwerbehindertenquote erfüllt	7
Schwerbehindertenquote nicht erfüllt	20
keine Menschen mit Behinderung beschäftigt	7
k.A.	7
Gesamt	41

Einige Befragte verwiesen darauf, dass nur diejenigen weiterbeschäftigt würden, die sich nach ihrer Einstellung im Unternehmen Behinderungen zugezogen hätten. Neu eingestellt würden Behinderte jedoch nicht.

Alter der Belegschaft:

eher 25-40	12
41-50	15
eher 51-70	2
sehr gemischt	5
k.A.	7
Gesamt	41

Vier Unternehmen haben sich im Interview selbst explizit als „jung“ und weitere vier als „alt“ definiert.

Menschen mit Migrationshintergrund:

Ja	15
Nein	3
Einige	17
k.A.	6
Gesamt	41

Als „ja“ galten Antworten, bei denen der/die Experte/Expertin eine ethnisch gemischte Belegschaft nannte und/oder „Multikulturalität“ als Wert für das Unternehmen definierte. Genaue Erhebungen über die ethnische Zusammensetzung der Belegschaft wurden nicht gemacht. Als „einige“ galten Antworten, bei denen der/die Experte/Expertin die ethnischen Minderheiten genau aufzählen konnte (z.B. „wir haben einen Polen und eine Vietnamesin“).

Religion:

eher Christen	4
viele Moslems	1
bestimmt mehrere Religionen, aber nicht genau bekannt	2
k.A.	34
Gesamt	41

Sexuelle Orientierung:

Es gibt Homosexuelle im Betrieb	8
k.A.	<u>33</u>
Gesamt	41

„Ja“ heißt, dass mindestens eine von den Befragten im Unternehmen mit aller Sicherheit sagen konnte, dass es im Unternehmen homosexuelle Menschen gibt. Dies zeigt, dass sich hier Menschen trauen, ihre sexuelle Identität zu offenbaren bzw. dass über das Thema geredet wird. Ansonsten hat kein/e Experte/in ausdrücklich ausgeschlossen, dass homosexuelle Menschen beschäftigt sind. Die Frage wurde manchmal im Interview übergangen oder nicht beantwortet.

Betriebsrat:

Ja	22
Nein	18
k.A.	<u>1</u>
Gesamt	41

Sonstige Beauftragte für Merkmale nach § 1 AGG:

Schwerbehinderte- und Gleichstellungsbeauftragte	6
nur Schwerbehinderte	3
nur Gleichstellung	3
gar keine	18
Gleichstellung, Schwerbehinderte, Arbeit- und Datenschutz	1
Schwerbehinderte, AGG-Beauftragte, Jugend- und Azubi-Beauftragte	2
Ausländerbeauftragte	1
Mobbingbeauftragte	1
AGG-Beauftragte	3
Gleichstellungsausschuss in BR	1
Jugend	1
k.A.	<u>1</u>
Gesamt	41

4. 2 Zusammensetzung der Befragtengruppe

Geschäftsführung, Personalleitung (a)	36
Betriebsrat (b)	8
Beauftragte (c)	<u>8</u>
Interviews gesamt	52

Befragt wurden:

Geschäftsführung	17
Personalverantwortliche	19
Betriebsrat	8
Schwerbehindertenbeauftragte	2
Gleichstellungsbeauftragte	2
Schwerb+Betriebsrat	1
Beschwerdestelle AGG	1
Personal, aber mit Beauftragtenrolle (als "c" codiert)	<u>2</u>
Gesamt	52

Welche Ausbildung/Fachqualifikation hat der/die Befragte?

Jurist/in	6
Studium BWL	7
Studium VWL	1
Studium (sonstige)	11
Kaufm. Ausbildung	12
technische Ausbildung	3
Ausbildung (sonstige)	5
Kaufm. Ausbildung+Studium So- ziologie	1
Kaufm. Ausbildung+Studium BWL	1
k.A.	3
Keine	<u>2</u>
Gesamt	52

Nur ein Befragter hat promoviert (BWL), die „sonstigen“ Studiengänge sind Pfliegewirt, Soziologie, Romanistik und Theologie, Sozialpädagogik, Elektrotechnik, Sprachen sowie Kommunikation. Fünf Befragte sind „Quereinsteiger“.

5. Ergebnisse der Studie

5. 1 Betriebliche Informationspolitik

Das AGG will über Arbeitgeberpflichten sicherstellen, dass im Betrieb ein Informationsminimum über das neue AGG hergestellt wird: Das Gesetz ist im Betrieb durch Aushang, Auslegung oder im Betrieb übliche Kommunikationstechnik bekannt zu machen (§ 12 Abs. 5 AGG). Dasselbe gilt für die Stellen, die Beschwerden behandeln sollen (§ 12 Abs. 5 AGG). Eine besondere Beschwerdestelle, wie anfangs im Gesetzesentwurf vorgesehen, muss nicht eingerichtet werden. Weiter sollen die Unternehmen ihre Beschäftigten „in geeigneter Art und Weise“ auf die Unzulässigkeit von Diskriminierungen hinweisen, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung (§ 12 Abs. 2 Satz 1 AGG). Die Einzelheiten sind vom Gesetzgeber offen gelassen. Verstöße gegen das Informationsgebot werden nur indirekt

sanktioniert: Geeignete Schulungen gelten als Erfüllung der Arbeitgeberpflicht nach § 12 Abs. 1 AGG, die erforderlichen Maßnahmen zum Diskriminierungsschutz einschließlich vorbeugender Maßnahmen zu ergreifen (§ 12 Abs. 2 Satz 2 AGG). Ein Pflichtverstoß nach § 12 Abs. 1 AGG kann im Diskriminierungsfall Schadensersatzansprüche der Diskriminierten gegen den Betrieb auslösen (§ 15 Abs. 1 AGG), Schulung schützt also vor Schadensersatz. Gegen Entschädigungsansprüche hingegen kann sich der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin nicht schützen, weil sie - außer im Fall von diskriminierenden Kollektivvereinbarungen - im AGG unabhängig vom Verschulden gegeben werden (§ 15 Abs. 2 und 3 AGG).

Eine erste Fragestellung lautete, ob und wie die Betriebe diesen Pflichten in der Praxis überhaupt nachgekommen sind. Zudem war interessant, ob alle Beschäftigten gleichermaßen informiert und geschult wurden. Denn die Geschulten sind nicht nur (verhinderte) Diskriminierer/innen, sondern vielleicht ebenso künftige Kläger/innen wegen Diskriminierung. Das Interesse der Arbeitgeber ist mithin durchaus zwiespältig, auch unabhängig von den durch die Schulungen entstehenden Kosten.

Frage 3: Wurde im Betrieb über das AGG informiert?

Die meisten Betriebe (83 Prozent) kamen ihrer Informationspflicht nach und setzten die Belegschaft durch Rundschreiben, über Einstellung des Gesetzes ins Intranet und/oder durch Aushänge über das AGG sowie über Betriebsversammlungen in Kenntnis. Mit 46 Prozent waren Rundschreiben als Papier oder via Intranet das häufigste Medium der Information. Aber eine beachtliche Minderheit von 13 Prozent - fast ausschließlich KMU - vernachlässigte ihre Informationspflicht.

Frage 4: Wurden Schulungen zum AGG durchgeführt?

Schulungen führten 71 Prozent der Betriebe durch, jedoch häufig nur für Führungskräfte oder Personalverantwortliche, obwohl das Gesetz Schulungen des Betriebs für „seine Beschäftigten“ fordert (§ 12 Abs. 2 Satz 2 AGG). Eine Enthaftung tritt nur ein, wenn die Beschäftigten, die diskriminiert haben, zuvor geschult worden sind (Bauer/Göpfert/Krieger 2008, § 12 Rn 27), dies scheint vielen Unternehmen nicht klar zu sein. Da Diskriminierungen nicht nur bei Einstellungen, Beförderungen oder dem Entgelt vorkommen, also im Bereich der Personalverwaltung, sondern auch durch diskriminierende Arbeitsbedingungen erfolgen können, insbesondere durch Belästigung oder sexuelle Belästigung, sollte eigentlich eine breitere Schulung im Interesse der Betriebe liegen. Geschult wurde zu 48 Prozent intern und zu 29 Prozent extern, teilweise auf beiden Wegen parallel. Insbesondere Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften wurden als Träger externer Schulungen genannt.

Als vorbildlich können zwei Großunternehmen bezeichnet werden, das als Schulung einen internen Test für alle Beschäftigten angeboten haben, allerdings nicht sagen konnten, ob alle diesen Test tatsächlich gemacht haben. Umgekehrt wurde sogar eine rigide Ablehnung jeder Art von Schulung durch die Geschäftsleitung bekundet: „Nein, wir haben gar nichts gemacht. Wir haben jedem freigestellt, dass er die Bild-Zeitung liest, da stand alles drin ... Wir bekamen körbeweise Post von Anwaltssozietäten, die sich bekannt machen wollten ... Nein, niemand von uns hat eine Schulung gemacht. Da habe ich keinen Handlungsbedarf gesehen...“ (Geschäftsführer, 06/a/G/5)

5. 2 Beschwerdestelle

Jedes Unternehmen soll nach § 12 Abs. 5 Satz 1 AGG eine oder mehrere Beschwerdestellen benennen. Diese müssen nicht zwingend neu eingerichtet werden. Um Konflikte im Zusammenhang mit Ungleichbehandlungen und Belästigungen nicht eskalieren zu lassen, wäre es wichtig, klare Beschwerdewege vorzugeben, so dass es nicht erst zu Schäden oder sogar Klagen vor Gericht kommt. Eine Beschwerdestelle kann jedoch nur dann in diesem Sinne einwirken, wenn sie bei den Beschäftigten als leicht erreichbar und vertrauenswürdig erlebt wird. Deshalb wird in der Literatur die Unabhängigkeit der Beschwerdestelle angeraten (Horstmeier/Trost 2006).

Frage 5: Wurde eine Beschwerdestelle benannt oder neu eingerichtet?

Ebenfalls ca. drei Viertel der Betriebe (71 Prozent) gaben eine Beschwerdestelle an, bei der die Mitarbeiter Rat erhalten sollen, wenn ein Diskriminierungsproblem auftritt. Bei immerhin 23 Prozent war dies nicht der Fall. Teilweise wurde hier eine deutliche Ablehnung geäußert: „Der Firmeninhaber und der liebe Gott (entscheiden). Da braucht man keine andere Beschwerdestelle.“ (Geschäftsführer, 06/a/G/5)

Wo vorhanden, ist die Beschwerdestelle in mehr als der Hälfte der Fälle (57 Prozent) in der Personalabteilung oder gar bei der Unternehmensleitung angesiedelt, was für Ratsuchende eine Hürde darstellen kann. Bei einigen Großunternehmen wurden Personalstelle, Betriebsrat und ggf. Gleichstellungsbeauftragte nebeneinander als Beschwerdestellen benannt, womit sichergestellt sein dürfte, dass jede/r Hilfesuchende einen passenden Ansprechpartner findet. Vor allem kleinere Betriebe ignorierten jedoch die Empfehlungen, eine geeignete Beschwerdestelle zu benennen und Schulungen durchzuführen (vgl. auch Müller-Mundt/Marquardt 2006).

In Literatur und Rechtsprechung ist umstritten, ob der Betriebsrat vom Arbeitgeber bei der Benennung einer Beschwerdestelle zu beteiligen ist. Ein Mitbestimmungsrecht wird häufig angenommen, wenn neben der bloßen Benennung einer Empfangszuständigkeit für AGG-Beschwerden weitere Verfahrensvorgaben vom Betrieb gemacht werden sollen (vgl. Buschmann in Däubler/Bertzbach 2008 § 13 Rn 18a m.w.N.). Teilweise wird jedes Beteiligungsrecht des Betriebsrats abgelehnt (vgl. Bauer/Göpfert/Krieger 2008 § 13 Rn. 6a m.w.N.). Tatsächlich wurden die Betriebsräte in 35 Prozent der Fälle beteiligt, in 27 Prozent nicht beteiligt. Beschwerden wegen Diskriminierung dürften Beschäftigten in Kleinbetrieben besonders schwer fallen. Hier gibt es faktisch kaum eine sinnvolle Alternative zur Beschwerde bei den Personalverantwortlichen oder der Geschäftsführung selbst, was den Fall sogleich mit der ersten Anfrage offiziell macht. Besonders heikel ist die Situation, wenn ein Verhalten des Chefs oder die Chefin Anlass zur Beschwerde ist. Hier könnte die Einbeziehung einer externen Beschwerdestelle Abhilfe schaffen. Eine externe Beschwerdestelle, z.B. bei der zuständigen Kammer, konnten sich auf Nachfrage nur drei der befragten Kleinunternehmen vorstellen, ebenso viele lehnten diese Lösung ausdrücklich ab. Ein Problembewusstsein für die Misslichkeit der Lage der Beschäftigten in Kleinbetrieben und die Gefahr, dass Konflikte hier, statt unterdrückt, durch fehlende niederschwellige Beschwerdemöglichkeiten richtiggehend herangezüchtet werden und eskalieren könnten, ist offensichtlich in den befragten Unternehmen nicht vorhanden.

5. 3 Änderungen im Bereich der Personaleinstellungen

Große Diskriminierungspotenziale bieten traditionell die Einstellungsverfahren, da hier entschieden wird, wer neues Organisationsmitglied wird und wer nicht. In diesem Bereich gab es in der Vergangenheit auch die meisten Diskriminierungsklagen. Es stellte sich deshalb die Frage, ob Teile des Rekrutierungsverfahrens auf Grund des AGG geändert wurden.

Frage 6: Gab es nach Einführung des AGG tatsächliche Änderungen in der Einstellungspraxis?

Bei der Frage 6, ob sich im Bereich der Einstellungspraxis etwas durch das AGG verändert hat, wurde sehr häufig mit „ja“ geantwortet. Von 52 befragten Personen aus 41 Unternehmen antworteten 41, also knapp 80 Prozent, dass sich etwas in der Einstellungspraxis geändert habe, zumeist, in 37 von den 41 Fällen, bei der Ausschreibung von neu zu besetzenden Stellen. Häufig wurde das Einstellungsverfahren auf die Konformität mit dem AGG hin überprüft und gegebenenfalls angepasst. Spitzenreiter waren Formulierungen wie „jung und dyna-

misch“ und die Geschlechterneutralität „m/w“. Zwei befragte Unternehmen haben nach Inkrafttreten des AGG sicherheitshalber einen externen Berater mit der Ausschreibung neu zu besetzender Stellen beauftragt.

Manchmal bekommt man beim Auswerten der Interviews den Eindruck, dass entweder die Kommunikation in den Unternehmen zwischen Personalabteilungen und Betriebsräten nicht optimal funktioniert, oder dass die Personalabteilungen ungern zugeben, dass sich aufgrund des AGG einiges geändert hat. Oftmals wurde unterschiedlich geantwortet, wenn verschiedene Personen innerhalb eines Unternehmens befragt wurden, z.B. bei der Frage nach Veränderungen bei der Dokumentation der Auswahlentscheidungen (6.7) in den Unternehmen 05/G/1, 12/G/1 und 16/G/1.

Die Mehrzahl der Betriebe hat die **Stellenausschreibungen** kritisch gesichtet und auf Verstöße gegen das Gesetz überprüft. Insbesondere wurden Formulierungen wie „jung“ oder „jung und dynamisch“ dreizehnmal aus den Anzeigen getilgt, um Altersdiskriminierung zu vermeiden. Dies wird auch in der Literatur dringend empfohlen. Siebenmal wurde, wo dies noch nicht geschehen war, „m/w“ für „männlich/weiblich“ hinter die Stellenbezeichnung gesetzt. Ein Blick in die Stellenangebote der Tagespresse zeigt allerdings, dass eine Minderheit vorwiegend kleinerer Betriebe immer noch geschlechtsspezifisch ausschreibt.

Bei den nachfolgenden Verfahrensschritten im Einstellungsprozess werden Änderungen deutlich seltener. Sollen Bewerber ihre **Bewerbungsunterlagen** zusenden, greift man gerne zur Formulierung „bitte senden Sie die üblichen Unterlagen“. Damit vermeidet man das Anfordern eines Bewerbungsfotos, was nach dem AGG problematisch sein könnte, schließt das Zusenden eines Fotos aber auch nicht aus. Fragt die Bewerberin nach, ob ein Foto erwünscht ist, überlässt man ihr die Entscheidung. Der Betrieb ist damit auf der sicheren Seite. Für die Bewerberin bedeutet dies, selbst zu wählen, ob sie wie in Deutschland bislang üblich ein Foto mitschickt oder nicht, was womöglich zu ihrem Nachteil sein könnte. Für einen nachteiligen Effekt bieten unsere Ergebnisse zwar keine Anhaltspunkte, aber einige Personalverantwortliche gaben offen zu, dass sie hoffen, dass die Bewerber freiwillig ein Foto senden, woraus zu schließen ist, dass sie Bewerbungen mit Foto präferieren und evtl. unbewusst solche ohne Foto ungünstiger beurteilen.

Bei der **Dokumentation** der Unterlagen, die im Rahmen des AGG einen hohen Beweiswert hat, verfährt ca. die Hälfte der Betriebe wie vor dem Inkrafttreten des Gesetzes. Die andere Hälfte hat die Dokumentation an die neuen AGG-Bedarfe angepasst. Eine Personalverantwortliche sagte dazu: „Wenn ich da ganz sauber arbeiten wollte, müsste ich das dokumentieren, das wäre ein erheblicher Personalaufwand, und da kann man die Rechnung stellen, wenn sich jemand einklagt und der bekommt höchstens drei Monatsgehälter, dann ist das sicherlich am Ende weniger, als wenn wir den Personalaufwand nach oben treiben. Wir haben 10000 Bewerber, von denen werden am Ende 100 eingestellt, das würde ins Unermess-

liche gehen.“ (Personalreferentin, Großunternehmen, Technikbranche, 13/a/G/2). Ein Beleg dafür, dass in der Praxis abgewogen wird zwischen Kosten, die durch das Gesetz, und Kosten, die durch einen Gesetzesbruch entstehen, wobei die Kosten eines Gesetzesbruchs eher geringer veranschlagt werden.

Bei den **Einstellungsinterviews** gehen die meisten Betriebe wie bisher vor. Einige führen die Gespräche auf Grund des AGG jetzt zu zweit oder haben - selten - einige Fragen im Interview modifiziert. Praktisch kein Unternehmen hat die eigentlichen betriebsspezifischen Einstellungskriterien geändert, etwa um Gleichstellung zu fördern.

Insgesamt entsteht der Eindruck, dass im Rekrutierungsprozess jene Verfahrenselemente überprüft wurden, bei denen die Gefahr bestand, dass ein Verstoß gegen das AGG leicht erkennbar würde: Formulierungen in Stellenanzeigen und bei Online-Bewerbungsformularen sowie die Art der geforderten Unterlagen. So ist man gegen Klagen gefeit. Nicht geändert wurden die internen, schwer von außen zu prüfenden Elemente wie Kriterien beim Bewerbungsunterlagencreening oder Inhalte der Einstellungsinterviews. Die Betriebe versuchen, ihre bisherige Praxis beizubehalten, ohne mit dem Gesetz erkennbar in Konflikt zu geraten.

Die von Experten geäußerten Empfehlungen, Stellenanforderungen zu explizieren, Stellenbeschreibungen hin zu rein tätigkeitsbezogenen Beschreibungen zu verändern, Kriterien transparent zu machen und alles säuberlich zu dokumentieren (Horstmeier/Trost 2006; Oechsler/Klarmann 2008), wird von den allermeisten Betrieben als zu aufwändig und nicht notwendig erachtet.

Stattdessen wurde in den Unternehmen häufig auf eine Ausweichtaktik zurück gegriffen. Um keinen Klagegrund zu liefern, wird von vornherein in vielen Unternehmen einer Ablehnung keine Begründung mehr beigefügt. Kein Feedback mehr oder nur in Ausnahmefällen bei eigenen Auszubildenden, lautete die Devise in 19 Prozent (10) der befragten Unternehmen. Viele Personalverantwortliche bedauerten es ausdrücklich, dass sie Bewerber/innen diese Lernmöglichkeit seit Inkrafttreten des AGG systematisch vorenthielten, um jeden Beweis für Diskriminierung auszuschalten: „Ich habe früher sehr gern Feedback gegeben, .. wenn .. jemand ... gefragt hat: Woran hat es gelegen? Das habe ich immer gern unterstützt für die nächste Bewerbung, aber das machen wir absolut nicht mehr!“ (Leitung der Sozialabteilung Großunternehmen 10/c/G/1) „Wir schreiben so einen lapidaren Satz, der ist mit den Anwälten abgestimmt.“ (Geschäftsführer Großunternehmen 06/a/G/5).

5. 4 Personalentwicklung

Frage 7: Gab es Änderungen im Bereich der Personalentwicklung?

Das AGG hat bisher bei der Personalentwicklung noch keine Veränderungen herbeigeführt. Niemand benannte irgendwelche Veränderungen.

5. 5 Kündigungen

Durch einen kurz vor der Verabschiedung des AGG schnell eingefügten Zusatz zum Anwendungsbereich (§ 2 Abs. 4 AGG) ist unklar, ob das AGG auch auf Kündigungen Anwendung findet. § 2 Abs. 4 AGG will für Kündigungen „ausschließlich“ die Bestimmungen zum Kündigungsschutz gelten lassen. Dabei könnten die Auswahlgesichtspunkte des § 1 Abs. 3 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) sehr wohl mit alten, aber auch neuen Diskriminierungsverboten kollidieren: Der Auswahlgesichtspunkt Lebensalter knüpft sogar ausdrücklich an das Alter an. Doch auch eine Auswahl nach der Betriebszugehörigkeit könnte mittelbar wegen des Lebensalters, aber auch wegen des Geschlechts diskriminieren, weil Frauen wegen ihrer familienbedingt häufiger gebrochenen Erwerbsbiografien heute durchschnittlich geringere Betriebszugehörigkeiten aufweisen als Männer. Die Berücksichtigung von Unterhaltsverpflichtungen dürfte Frauen im Durchschnitt schlechter vor einer betriebsbedingten Kündigung schützen als Männer, weil Frauen wegen ihres im Vergleich zu ihren Ehemännern durchschnittlich geringeren Einkommen und ihrer höheren Teilzeitquote in der Regel weniger zum ökonomischen Unterhalt ihrer Kinder und ihres Ehepartners beitragen können als Männer. Schließlich ist auch die Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur bei Kündigungen ein Gesichtspunkt, welcher bestimmte Altersgruppen, aber auch Frauen systematisch benachteiligen kann. Die Mehrzahl der AGG-Kommentatoren/innen hält den Ausschluss von Kündigungen durch § 2 Abs. 4 AGG jedoch für unvereinbar mit den EU-Antidiskriminierungsrichtlinien, welche Kündigungen ausdrücklich in den Diskriminierungsschutz einbeziehen wollen, und daher für unanwendbar (vgl. ausführlich Däubler in Däubler/Bertzbach 2008 § 2 Rn 256 ff.; für bloße richtlinienkonforme Auslegung im Einzelfall Bauer/Göpfert/Krieger 2008 § 2 Rn 64 ff.). Auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) wandte bei seiner jüngsten Entscheidung zu Kündigungsschutz und Altersdiskriminierung das AGG auf den Kündigungsschutz an (BAG v. 6.11.2008 – 2 AZR 701/07), ohne dabei allerdings eine Kollision zwischen Auswahlvorgaben und dem Verbot einer Diskriminierung wegen des Alters festzustellen. Unsere Frage zielte darauf ab, ob Unternehmen Kollisionen zwischen bisherigem Kündigungsschutz und Diskriminierungsverboten sehen und sie sogar beseitigen.

Frage 8: Gab es Änderungen im Bereich der Kündigungen?

Auch bei Kündigungen hat das AGG bisher keinerlei Auswirkungen gehabt. Frage 8 wurde von 47 Befragten (90 Prozent) ausdrücklich verneint, der Rest machte keine Angaben. Nur bei einem Großunternehmen der Metallbranche (16/G/1) meinte das befragte Betriebsratsmitglied, dass bei den anstehenden 3000 Stellenstreichungen künftig das AGG beachtet werden müsste. Zur Zeit der Befragung hatten die Verhandlungen über mögliche Kündigungen auf höherer Ebene gerade erst begonnen und die Einbeziehung des AGG war noch nicht Thema.

5. 6 Entgeltpolitik

Frauen sind beim Entgelt gerade in Deutschland im europäischen Vergleich besonders benachteiligt. Der Bruttostundenverdienst von Frauen lag nach den Ergebnissen der Verdienstrukturhebung des Statistischen Bundesamtes 2007 um 23 Prozent unter dem der Männer (Statistisches Bundesamt 2008). Auch nach Berechnungen der Europäischen Kommission beträgt das Lohngefälle in Deutschland 22 Prozent, bei Vollzeitbeschäftigten sogar 27 Prozent, während der EU-Durchschnitt bei nur 15 Prozent liegt. Zudem hat die Entgeltdifferenz nach Angaben der EU-Kommission in der gesamten EU abgenommen, während sie in Deutschland sogar noch zugenommen hat (vgl. Bundestag 2008a und b). Allerdings ist nur ein Teil dieser Entgeltdifferenz auf direkte oder mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts zurückzuführen. Ein anderer Teil ist der strukturellen Benachteiligung von Frauen zuzuschreiben, z.B. durch ihre starke familiäre Belastung und die fortbestehende Unvereinbarkeit von Beruf und Familie oder ihre Dominanz in Niedriglohnberufen.

Hatte die Vorläuferregelung zum AGG in § 612 Abs. 3 BGB Entgeltdiskriminierung ausdrücklich verboten, wird Entgelt in § 8 Abs. 2 AGG nur noch im Zusammenhang mit Ausnahmen vom allgemeinen Diskriminierungsverbot des § 7 AGG angesprochen und damit gesetzlich wieder unsichtbar gemacht. Diese Verschlechterung dürfte kaum dazu beitragen, Unternehmen für Entgeltbenachteiligung im eigenen Bereich zu sensibilisieren.

Das Projekt wollte wissen, ob die Unternehmen das neue AGG zum Anlass genommen haben, ihre eigenen Entgeltstrukturen auf Geschlechtsdiskriminierung und vielleicht auch auf ethnische Diskriminierung hin zu überprüfen.

Frage 9: Gab es Änderungen im Bereich Entgelt? Wenn ja, welche?

Hier gab es kaum Veränderungen. Zwei Befragte aus 41 Unternehmen antworteten mit „ja“ und gaben als Änderung die Entwicklung neuer Gehaltsgruppen an. In einem Großunternehmen der Elektrobranche (12/c/G/1) erhalten behinderte Mitarbeiter in unteren Lohngruppen seit 2007 einen neuen Bonus von 50 Euro im Monat; übrigens die einzige Verbesserung, die unsere Befragung ergeben hat, deren ursächlicher Zusammenhang mit dem AGG jedoch fraglich ist. Ansonsten wurde im Zusammenhang mit dem AGG höchstens eine Angleichung nach unten durch Streichung bisheriger Privilegien erwähnt. Doch 45 Befragte (87 Prozent) aus 41 Unternehmen verneinten jede Veränderung. In einem Kleinunternehmen aus dem Bereich der Konsumgüterproduktion wurde zwar angemerkt (Interview 22/a/K/2), dass bei einer Umfrage, welche das Unternehmen zusammen mit einer großen Wirtschaftszeitschrift zur Entgeltbenachteiligung gemacht habe, herauskam, dass sich die Frauen bei der Entlohnung gegenüber den Männern ein bisschen benachteiligt fühlten. Dennoch war das kein Anlass, das bestehende Entgeltsystem transparenter zu gestalten. Es bleibt abzuwarten, ob die Frauen im äußersten Fall jetzt gegen solche Entgeltbenachteiligung auf Grund des AGG klagen oder sich an die neu geschaffene Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden werden.

Tarifverträge wurden nur einmal im Zusammenhang mit dem neuen Entgelttarifvertrag (ERA) des Metallbereichs problematisiert (24/b/K/1 und 24/c/K/1), bezüglich eventueller Geschlechtsdiskriminierung dabei aber konträr bewertet. Die betrieblichen Akteure haben demnach die kollektivvertragliche Ebene bei der Frage nach Entgeltdiskriminierung eher nicht im Blick und können vermutlich tarifvertragliche Details auch nur schlecht auf Diskriminierung hin beurteilen. Dass das AGG über § 15 Abs. 3 Unternehmen von der Haftung für Diskriminierungen durch Kollektivverträge weitgehend freistellt, dürfte das Ausblenden der Kollektivebene bei der Suche nach Diskriminierung zusätzlich begünstigen.

5. 7 Änderungen von Arbeitsbedingungen, Akzeptanz von religiösen und weltanschaulichen Zeichen, weitere Maßnahmen auf Grund des AGG

Diskriminiert werden kann nicht nur bei Einstellung, Aufstieg und Entgelt, auch wenn bisher die meisten Klagen aus diesen Bereichen stammen, sondern auch bei sonstigen Arbeitsbedingungen. Presseberichte hatten Hinweise darauf geliefert, dass der Gleichbehandlungsanspruch des AGG in Unternehmen sogar zum Anlass genommen werden könnte, bisherige Fördermaßnahmen zugunsten von Frauen oder auch anderen benachteiligten Gruppen abzubauen. Deshalb stellte das Projekt explizit die Frage nach der Veränderung sonstiger Arbeitsbedingungen. Tatsächlich zählten die Befragten hier als Antwort weniger durch das

AGG neu eingetretene Veränderungen auf, sondern gaben einen Überblick darüber, welche Arbeits(zeit)formen und Fördermaßnahmen im Unternehmen bislang angeboten werden und ob man damit Probleme hat. In den Mittelpunkt der Antworten rückte dabei überraschend die Frage nach dem Umgang mit anderen Religionen.

Frage 10.1 Gab es Änderungen im Bereich der Arbeitszeit?

73 Prozent (38) der Befragten gaben an, dass es durch das AGG nicht zu Änderungen im Bereich der Arbeitszeiten gekommen sei. Als besondere Arbeitszeitform erwähnten viele Befragte **Teilzeit**, drei der Befragten gaben explizit an, mit Teilzeit Probleme zu haben: „Bei 15 Mitarbeitern sind nicht acht Mütter in Teilzeit möglich!“ „Teilzeit ist ein großes Problem!“ Weitere Aussagen: „In Teilzeit arbeiten nur Frauen“ oder „Schwangerschaften in der Firma sind der Horror!“ **Männer in Erziehungsurlaub** wurden zweimal erwähnt (24/c/K/1, 37/a/K/3), jeweils in KMU. Mehrere Unternehmen sprachen **Gebetszeiten und –räume** an. Immerhin drei Unternehmen haben Gebetsräume (16/c/G/1, 20/a/G/2) oder gestatten Gebetszeiten (30/a/K/4), die nachgearbeitet werden müssen. Der Leiter der Personalabteilung eines großen Maschinenbauunternehmens wertete Gebetszeiten als unproblematisch (05/a/2/G/1). Der Betriebsrat eines Großunternehmens aus der Lebensmittelbranche konnte sich vorstellen, dass in seinem Unternehmen künftig ein Gebetsraum eingerichtet würde (25/b/G/2). Eine Personalreferentin und eine Inhaberin von Kleinunternehmen aus dem Bereich der privaten Dienstleistungen (34/a/K/4, 40/a/K/4) hingegen lehnten Gebetszeiten ausdrücklich ab. Immerhin wird hier bezogen auf Beschäftigte mit islamischem Hintergrund eine vorsichtige Öffnung der Betriebe erkennbar, eher in Groß- als in Kleinunternehmen. Tatsächlich hat das Landesarbeitsgericht Hamm bereits 2002 entschieden, dass ein gläubiger Arbeitnehmer wegen seines Grundrechts auf Glaubensfreiheit aus Art. 4 Abs. 1 und 2 GG berechtigt sein kann, seinen Arbeitsplatz zur Verrichtung kurzer Gebete zu verlassen, solange betriebliche Störungen durch zumutbare Änderungen der Organisation vermieden werden können (LAG Hamm 26.2.2002, AP Nr.3 zu § 611 BGB Gewissensfreiheit). Das AGG bringt in diesem Punkt also keine neuen Arbeitgeberverpflichtungen, macht nur bereits bestehende vielleicht bewusster.

Frage 10.2 Gab es Änderungen im Bereich des Arbeitsortes?

38 Prozent der Interviewten verneinten, 38 Prozent bejahten diese Frage. Heimarbeit, vor allem in Form von **Teleheimarbeit** kommt häufig vor. „Wer fünf Tage in der Firma gearbeitet hat, darf den sechsten Zuhause arbeiten!“ oder „Nur als Zusatz“ waren beispielhafte Aussagen. Heimarbeit wurde manchmal explizit nur Frauen angeboten (27/a/K/4, 28/a/K/2), was

eigentlich schon wieder geschlechtsdiskriminierend ist, auch wenn es Müttern vordergründig nützt.

Das heißt jedoch: Was durch das AGG veranlasste Änderungen von Arbeitszeit und Arbeitsort betrifft, gibt es keine besonderen Befunde. Entweder haben die Betriebe bereits vor dem AGG flexibilisierte Arbeitszeiten, Telearbeit, Homeoffice o.ä. angeboten oder eben nicht, das AGG hat darauf keinen Einfluss. Einige Betriebe gewähren Gebetszeiten oder Gebetsräume für muslimische Arbeitnehmer, jedoch unabhängig vom AGG. Auffällig ist, dass Teilzeitmodelle meist weiterhin mit Müttern in Verbindung gebracht werden. Teilzeit für Väter wurde nicht erwähnt, scheint also noch keine Rolle zu spielen. Auch das dürfte sich ändern, allerdings nicht durch das AGG, das Elternschaft nicht als Kriterium benennt, sondern aufgrund des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes. Erwartungsgemäß haben die kleineren Betriebe mehr Probleme mit Teilzeitmodellen als die größeren.

Frage 10.3 Werden religiöse oder weltanschauliche Zeichen zugelassen?

Interessant sind die Einstellungen der betrieblichen Akteure zu religiösen und weltanschaulichen Zeichen. Da sich viele darunter nichts Konkretes vorstellen konnten oder auf sozial erwünschte Antworten auswichen, fragten wir beispielhaft, ob muslimische Frauen mit **Kopftuch** im Betrieb akzeptiert würden. Daraufhin ergaben sich große Unterschiede je nach persönlichen Einstellungen oder Werten in der Unternehmenskultur, die in drei Gruppen eingeteilt werden können:

Eine Gruppe, ca. ein Viertel der Befragten, **duldete** das Kopftuch als religiöses Zeichen **nicht**, und zwar mit den Begründungen, dass im Betrieb Neutralität gefordert werde, ein Kopftuch genauso unerwünscht wie Piercing oder Plaketten sei und dass es nicht zur Unternehmenskultur passe: „Als wir eine Stelle in der Buchhaltung ausgeschrieben haben, da hatten wir 80 Bewerbungen, da waren auch 20 Kopftücher dabei, die wurden gleich aussortiert“ (Personalleiter, Großunternehmen, Papierverarbeitung, 06/a/G/5), drückt es unverblümt der Befragte aus und gibt als Begründung „die Störung des Betriebsfriedens“ an. Bei den dezidiert ablehnenden Haltungen überwogen die kleineren Betriebe.

Eine zweite Gruppe, knapp die Hälfte der Befragten, hatte explizit **keine Probleme** mit Kopftuch tragenden Beschäftigten und gab als Begründung an: „gehört zur Kundenorientierung“, „war schon immer zugelassen“, „darauf wird nicht geschaut“. Zwei Aussagen dazu: „Da habe ich gar kein Problem mit. Es wäre bestimmt komisch, wenn hier jemand mit einem Kopftuch rumlaufen würde. Aber ich glaube, man würde erstmal gucken und dann wäre es okay.“ (Personalleiterin, Großunternehmen, Maschinenbau, 05/a/G/1). „Ich bin unter Nonnen aufgewachsen, mich schockt so ein Kopftuch nicht.“ (Geschäftsführer, KMU, Optik, 39/a/K/1).

Die dritte Gruppe, das restliche Viertel der Betriebe, **differenzierte bei eingeschränkter Toleranz**. Die Befragten drückten keine generell ablehnende Haltung aus, waren aber Kopftuch tragenden Mitarbeiterinnen gegenüber nicht uneingeschränkt positiv eingestellt. Die Tatsache, dass viele mit dem Problem noch nichts zu tun hatten, - „diese Situation hatten wir zum Glück noch nicht“ - wird begrüßt. Die meisten Befragten dieser Gruppe machen **Unterschiede je nach Arbeitsbereich**: Beschäftigte ohne Kundenkontakt, vor allem im Reinigungsdienst oder im Küchenbereich, dürfen Kopftuch tragen, aber „kein Kopftuch am Empfang“ (Geschäftsführerin, KMU, Personaldienstleistungen) ist eine symptomatische Aussage für die Haltung der meisten eingeschränkt Toleranten. „Hinten (Küche, Anm. d.R.) haben wir damit keine Probleme, vorne (Restaurant, Anm. d. R.) geht das gar nicht.“ (Geschäftsführer, KMU, Gastronomie, 28/a/K/2). „Kopftuch? Ich glaube, das wäre kein Problem. Im Außendienst würde das wohl nichts werden.“ (Betriebsrat, KMU, Konsumgüter, 22/b/K/2).

Einige Befragte unterschieden zwischen der eigenen Haltung und den Werten des Betriebs. Sie selbst wären tolerant, der Betrieb würde dies aber nicht dulden. Hierzu zählten auch Personalverantwortliche, die im Sinne des Betriebs handeln mussten, selbst aber eine andere Überzeugung hatten.

Die Ergebnisse zeigen, dass in ungefähr der Hälfte der Betriebe Vorbehalte gegenüber diesem religiösen Zeichen bestehen, die entweder generell oder bei bestimmten Arbeitnehmergruppen zum Tragen kommen. Hier eröffnet sich ein Problemfeld, das in der Öffentlichkeit bislang noch nicht ausreichend erkannt oder behandelt wurde. Die Kopftuch-Diskussion beschränkt sich bislang auf den öffentlichen Dienst, insbesondere Lehrerinnen. Im Grunde ist jede Ablehnung einer Bewerbung auf Grund eines weltanschaulichen Zeichens ein Verstoß gegen § 7 Abs.1 AGG, wenn nicht eine bestimmte Religion eine nach Art der Tätigkeit gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt (Horstmeier/Trost 2006). Darunter fällt die sog. „Kirchenklausel“ des § 9 Abs. 1 AGG. Doch selbst in der christlichen Kirche dürfen nicht-christliche Bewerber/innen nicht generell abgelehnt werden, sondern sind im sog. verkündungsfernen Bereich zuzulassen (Bauer/Göpfert/Krieger 2008 § 9 Rn 15). Die Ablehnung einer Kopftuch tragenden Bewerberin auf Grund einer Tätigkeit mit Kundenkontakt oder im Service würde im privatwirtschaftlichen Bereich von den Gerichten nicht akzeptiert werden (vgl. Wisskirchen 2006). Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat bereits 2002 bezüglich Verkauf pro Kopftuch entschieden und befürchtete Kundenvorbehalte als Rechtfertigung nicht akzeptiert (BAG 10.10.2002 AP Nr. 44 zu § 1 KSchG 1969). Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat dessen Entscheidung bestätigt (BVerfG 30.7.2003 NZA 2003, 2815). Nur: Bislang gibt es auch hier wenig Konfliktfälle, vor allem weil bis jetzt die meisten Beschäftigten mit Kopftuch als Reinigungskräfte, Küchenhilfen und dergleichen arbeiten oder weil die eigentlichen Ablehnungsgründe nicht offen lagen. Dies könnte sich in Zukunft ändern, wenn sich Kopftuch tragende Hochschulabsolventinnen – und solche gibt es zunehmend – auf

qualifizierte Arbeitsplätze bewerben und selbstbewusst ihre Rechte fordern. Die Betriebe müssen hier dazulernen und ihre Prinzipien überdenken, nicht nur um Konflikte mit dem Gesetz zu vermeiden, sondern auch um qualifizierte Arbeitskräfte nicht aufgrund persönlicher Vorurteile zu verlieren. Das AGG hat jedenfalls auch hier gegenüber der bereits bestehenden höchstrichterlichen Rechtsprechung nichts Neues für die Betriebe gebracht.

Frage 10.4 Einführung anderer Maßnahmen/Arbeitsbedingungen auf Grund des AGG?

13 Prozent der Unternehmen gaben bei dieser Gelegenheit noch andere Veränderungen zugunsten bisher benachteiligter Beschäftigtengruppen an: z.B. Kindergartenplätze und Eltern-Kind-Zimmer, Seminare für ältere Mitarbeiter (01/c/G/4), eine geplante Erhöhung der Frauenquote (3/b/G/1, 10/c/G/1), eine Bevorzugung von Frauen und Behinderten bei gleicher Eignung (17/a/G/4) oder Frauenquoten bei Kündigungen (12/b/G/1). Unklar bleibt jedoch, ob diese Maßnahmen wirklich mit dem AGG in Zusammenhang stehen oder unabhängig davon eingeführt wurden. Dieses positive Bild wird dadurch getrübt, dass neun Befragte, also 17 Prozent, in diesem Zusammenhang deutliche Vorbehalte gegenüber positiven Maßnahmen, insbesondere Frauenquoten, äußerten, quasi ohne danach überhaupt gefragt worden zu sein: „Von Frauenquoten halte ich gar nichts“ (06/a/G/5); „Die guten Mitarbeiter landen gar nicht auf Ihrem Tisch, weil Sie so sehr mit Ihren guten Quoten beschäftigt sind!“ (39/a/K/1); „Wenn ich etwas für Muttis mache, ist das nicht diskriminierend den Kinderlosen gegenüber?“ (23/a/K/4). Bei letzterer Anmerkung zeigt sich, dass die ausdrückliche Gestattung positiver Maßnahmen durch § 5 AGG offenbar noch nicht bekannt ist. Ein Unternehmen (21/a/K/2) lässt sich über den Arbeitsvertrag sogar ausdrücklich zusichern, dass keine Schwerbehinderung vorliegt - ein eindeutiger Diskriminierungsversuch. Gezielter wurde die Frage nach der Förderung bestimmter Arbeitnehmergruppen nochmals in Frage 12 aufgegriffen.

Verschlechterungen auf Grund des AGG wurden nur in einem Fall erwähnt: In einem Großunternehmen der Konsumgüterindustrie (19/a/G/3) wurde im Rahmen von Tarifvertragsverhandlungen das Gleichbehandlungsgebot des AGG zum Anlass genommen, den bisherigen Sonderurlaub für ältere Arbeitnehmer zu streichen.

5. 8 Gleichstellungspolitische Maßnahmen

Interessant schien es uns, explizit nach den bisherigen gleichstellungspolitischen Aktivitäten der Unternehmen zu fragen. So konnte einerseits die schon hinter Frage 10 stehende Vermutung, dass wegen des AGG bisherige Gleichstellungsaktivitäten zurückgefahren würden,

weiter überprüft werden. Denn nur ein Unternehmen, das zuvor schon positive Maßnahmen praktiziert hat, kann unter dem AGG einen Abbau überhaupt vornehmen. Zudem erwarteten wir, dass Unternehmen, die bereits freiwillig gleichstellungspolitisch aktiv sind, dem AGG aufgeschlossener gegenüber stehen als die übrigen Unternehmen. Andererseits interessierte, ob nach Einführung des AGG neue gleichstellungspolitische Aktivitäten ergriffen wurden oder zumindest geplant sind, das AGG also nicht abschreckend gewirkt hat, wie manche Frauenpolitikerinnen befürchtet hatten.

Frage 11: Wurde schon vor Inkrafttreten des AGG eine besondere, die Gleichstellung von Beschäftigten im Unternehmen fördernde Personalpolitik verfolgt?

37 Befragte, also 71 Prozent, verneinten generell. Beispielhafte Begründungen lauteten: „Personalpolitik wird aus dem Bauch entschieden“ (40/a/K/3). „Fachliches steht im Vordergrund“ (32/a/K/4) bzw. nur die Qualifikation bzw. die Leistung sei entscheidend (2/a/K/1, 06/a/G/5, 35/a/K/4) bzw. eingestellt werde, wer „zur Firma passt“ (04/a/K/2). Vier Mal wurde darauf verwiesen, dass eine Gleichstellung von Frauen im Betrieb bereits gegeben sei (08/a/K/2, 09/c/K/1, 10/a/G/4, 12/c/G/1) oder man sei „schon vorher nicht hinterwäldlerisch“ gewesen (13/a/G/2) oder Frauen stellten schon heute die Mehrzahl der im Betrieb Beschäftigten (21/a/K/2, wohl auch 25/b/G/2). Ein Personalleiter nannte „gelebtes Miteinander“ als ausreichende Gleichstellungspolitik (14/a/G/3). Eine weitere Gruppe verwies darauf, dass zwar in Einzelfällen (03/b/G/1, 07/a/K/4, 08/a/K/2, 34/a/K/4) oder sogar häufiger (09//c/K/1, 10/a/G/1, 15/a/K/4) Förderung betrieben werde, man das aber, betonten einige, im Gegensatz zu anderen Unternehmen nicht an die große Glocke hänge: „Tue Gutes und sprich nicht drüber“ (10/c/G/1, ähnlich 15/a/K/4). Hier ist häufig schwer zu entscheiden, ob das Unternehmen (noch) zu jenen mit einer spezifisch fördernden Gleichstellungspolitik gehört oder nicht. Manchmal wirkten bestehende Fördermaßnahmen wie Genderbeauftragte (38/a/K/4) oder Aufforderungen an Schwerbehinderte zur Bewerbung (36/a/G/4) vor allem nach Außen, aber nicht nach innen in das Unternehmen hinein. Zweimal wurde berichtet, dass im Gegenteil bestehende Förderungsinstrumente wie ein Betriebskindergarten (36/a/G/4) oder eine Gleichstellungsbeauftragte (20/a/G/2) wieder abgebaut worden seien, weil sie sich als nicht erforderlich bzw. zu teuer erwiesen hätten.

Im Folgenden wurde gezielt nach der Anwendung bestimmter Gleichstellungsmaßnahmen gefragt: 1) Gleichstellung Frau/Mann, 2) Familienfreundlichkeit, 3) Gender Mainstreaming sowie 4) Managing Diversity. Die Antworten schlüsseln sich wie folgt auf:

- Nur zehn Befragte (19 Prozent) meinten, dass bei ihnen eine speziell die **Gleichstellung von Frauen und Männern** fördernde Personalpolitik verfolgt werde. Darunter befanden sich drei zertifizierte Unternehmen nach Total-E-Quality oder dem Audit Beruf und Familie, ein im Vergleich zur Realität eher hoher Anteil gleichstellungs- und

familienpolitischer Zertifizierungen. Großbetriebe überwogen hier. 41 Befragte (79 Prozent) verneinten eine gender-orientierte Gleichstellungspolitik. Als mögliche Begründung wurde die "mangelnde Notwendigkeit" (05/a/G/1) angeführt. Geschlecht sei „kein Thema“ und für die Besetzung von Positionen „nicht wichtig“ (20/a/G/2). Man habe sowieso Fachkräftemangel (26/a/K/4), nehme also jede/n, oder hätte eigentlich gern eine Männerquote (26/a/K/4, 41/a/K/4), fände aber keine Männer für die Tätigkeit. Der Umfang der Aktivitäten der fördernden Unternehmen ist unterschiedlich, manche nennen nur wenige oder eine Maßnahme. Vier Unternehmen, darunter auch ein nicht zertifiziertes, betreiben umfassende Gleichstellungspolitik zugunsten von Frauen. Insgesamt sind Großunternehmen bei den Förderungen stärker vertreten als Kleinunternehmen, was sich mit den Ergebnissen anderer Untersuchungen deckt (vgl. Krell 2008).

- Etwas mehr, nämlich 14 Befragte, 27 Prozent, verwiesen auf die besondere **Familienfreundlichkeit** ihrer Unternehmen. Bei 34 Befragten (65 Prozent) hingegen wurde keine besondere Personalpolitik bzgl. der Familienfreundlichkeit verfolgt. Ein Befragter hielt eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf für schwierig: "Wenn die Kinder krank werden, fliegt uns der Dienstplan weg..." (28/a/K/2). Zwei Personalverantwortliche aus Kleinbetrieben (35/a/K/4, 40/a/K/3) meinten, ihr Betrieb könne nur wenige bzw. nur eine Mutter verkraften. Eine Personalreferentin meinte, mit der Planung regelmäßiger Familienfeste für Betriebsangehörige bereits familienfreundlich genug zu sein (22/a/K/2). Einem Betriebsrat und AGG-Beauftragten (24/b/K/1) fiel zu familienfreundlicher Personalpolitik nur der freie Sonnabend ein, getreu der alten IGM-Forderung „Sonnabends gehört Vati mir“. Die Personalverantwortliche eines Großbetriebes (05/a/G/1) sagte, man müsse sich eben zwischen Kind und Beruf entscheiden: „Wenn ich so einen kleinen Wurm habe, dann muss ich damit leben, dass ich zwei oder drei Jahre nicht zur Arbeit gehe.“ Ein Gesellschafter/Geschäftsführer (23/a/K/4) hielt Elternförderung für eine Diskriminierung Kinderloser. Oft fehlt entweder ein Basiswissen über die spezifischen Probleme Beschäftigter, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, oder das Wissen um die Möglichkeiten der Betriebe auf eine bessere Vereinbarkeit hinzuwirken, wie sie im Ausland teilweise durchaus schon gelingt. Kleinbetriebe haben hier wenig überraschend mehr Probleme als Großbetriebe, weil ihnen Flexibilitätsspielräume fehlen.
- **Gender Mainstreaming (GM)** spielt nach unseren Ergebnissen im Unternehmen noch keine Rolle. Nur einmal wurde vom Betriebsrat (12/b/G/1) dergleichen bejaht, ohne von den parallel Befragten aus Personalabteilung und Beauftragtenbereich bestätigt zu werden. GM scheint als gleichstellungspolitische Strategie weiterhin nicht über den Bereich staatlicher Einrichtungen und Verbände hinauszukommen.

- **Managing Diversity (MD)** wird in nur zwei Großunternehmen (10/G/1, 12/G/1) praktiziert, allerdings auch hier nicht aus Sicht aller jeweils Befragten. Insofern müssen diese Nennungen etwas zweifelhaft bleiben.

Eine systematische Gleichstellungspolitik zugunsten bisher benachteiligter Gruppen war in den befragten Unternehmen selten. Sie bezog sich vorrangig auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und weniger auf die Gleichstellung der Geschlechter und arbeitete kaum bis nicht mit den neusten Gleichstellungsstrategien Gender Mainstreaming und Managing Diversity.

Frage 12: Gab es seit Einführung des AGG Veränderungen bei der Förderung bestimmter Beschäftigtengruppen (sog. positive Maßnahmen)?

Mit dieser Frage sollte der Einfluss herausgefunden werden, den das AGG mit seinen verschiedenen Gleichbehandlungsgeboten und der bloßen Möglichkeit zu positiven Maßnahmen nach § 5 AGG auf die Fortdauer und Neueinführung von aktiv gleichstellender Unternehmenspolitik hat. Nur zwei Befragte (16/c/G/1, 36/a/G/4) gaben an, dass eine positive Maßnahme wegen des AGG neu eingeführt worden sei. Dabei handelte es sich jeweils um den Zusatz in Anzeigen, bei gleicher Qualifikation würden Frauen und/oder Schwerbehinderte bevorzugt. Diejenigen, die jeden Zusammenhang mit dem AGG ablehnten, argumentierten z.B.: „Wir hatten schon vorher alles“ (18/a/G/1). „Keine Diskriminierung der Männer durch Frauenbeauftragte erwünscht“ (06/a/G/5). „Wir erwähnen nicht so gerne Alte und Behinderte“ (Interview 22/a/K/2). Die Ansicht der meisten Befragten dürfte sich aber in dem bloßen Hinweis widerspiegeln: „Nein, da machen wir gar nichts.“ (09/c/K/1) oder „Da sind wir ganz neutral.“ (21/a/K/2) - Und damit haben die Befragten durchaus Recht: Das AGG verpflichtet kein Unternehmen zur Einführung positiver Maßnahmen, sondern verlangt nur Nichtdiskriminierung.

Es verbietet positive Maßnahmen allerdings auch nicht, sondern lässt sie als Option in § 5 AGG zu. Dem entsprach auch die Praxis. Niemand sagte, dass bestehende positive Maßnahmen wegen des AGG abgeschafft worden seien. Das AGG hat auf positive Maßnahmen faktisch keinen Einfluss gehabt.

Frage 12 nutzten 18 Befragte (35 Prozent) dazu, über positive Maßnahmen ihres Unternehmens zu berichten. Genannt wurden bereits zuvor beschriebene, aber teilweise auch neue positive Maßnahmen, die unter Geltung des AGG praktiziert würden. Die Maßnahmen betrafen hauptsächlich Frauen, insbesondere Mütter und/oder Behinderte. So antwortete ein Interviewpartner, es gäbe eine „Aufforderung an Behinderte, sich zu bewerben“ (Interview 12/c/G/1), der Befragte eines anderen Unternehmens gab an: „Frauen und Behinderte werden bevorzugt“ (Interview 16/c/G/1), in einem anderen Unternehmen wurde die Aussage

getroffen: „Bei gleicher Qualifikation werden Schwerbehinderte bevorzugt“ (Interview 36/a/G/4). Innovativere Einzelmaßnahmen waren: Kindergartenplätze, Betriebskindergärten oder Eltern-Kind-Zimmer im Betrieb (01/c/G/4, 08/a/K/2, 10/a/G/1, Frauenquoten bei Kündigungen (12/b/G/1), Väterprojekte, Manager 50+ und Geschlechtergerechtigkeit bei Einstellungen ohne Quotierung (alles 16/a/G/1), Aktionen „Frauen in technische Berufe“ (18/a/G/1, 24/a/K/1) oder Seminare für ältere Mitarbeiter (01/c/G/4). Hier zeigen einzelne Unternehmen, zumeist große, viel Engagement und Erfindungsgeist.

Auch bei dieser Frage hat eine beachtliche Minderheit von neun Befragten (17 Prozent) den **Einsatz positiver Maßnahmen explizit abgelehnt**, ob in Verbindung mit dem AGG oder nicht. Häufig bezogen sich die Ablehnungsgründe auf eine Quotenregelung, einmal sogar dann, wenn tatsächlich positive Maßnahmen praktiziert wurden: "Ich halte nichts von einer Quote oder sonst was!" (05/a2/G/1, ähnlich 06/a/G/1). "Ich möchte keine Quotenfrauen! Und auch keine Quotenmänner!" (16/c/G/1). "Frauenquote auf gar keinen Fall" (16/a/G/1). Manche sahen Fördermaßnahmen als Diskriminierung der Geförderten an (22/a/K/4) oder hatten sich selbst als angebliche „Quotenfrau“ schon diskriminiert gefühlt (26/a/K/4).

Generell ist festzustellen, dass das AGG keinen Anreiz darstellt, Fördermaßnahmen über die rechtlichen Verpflichtungen hinaus einzuführen. Die wenigen Unternehmen, die schon immer aktiv in Gleichstellungspolitik waren, sind es weiterhin, während die - zahlreicheren - Unternehmen, die in dieser Hinsicht abstinent sind, dies auch geblieben sind. Zudem scheint es in bemerkenswert vielen Unternehmen deutliche Vorbehalte gegen Quoten zu geben.

5. 9 Vorhandene Benachteiligung im Unternehmen

Die Abstinenz so vieler Unternehmen im Bereich aktiver Gleichstellungspolitik und die geringen Veränderungen im Diskriminierungsschutz wären unbedenklich, wenn in den Unternehmen tatsächlich keine Benachteiligungen bezogen auf die Merkmale des § 1 AGG mehr existieren würden. Daher fragten wir direkt nach in den Unternehmen vorhandenen Benachteiligungen. Nicht selten weichen die persönlichen Meinungen der betrieblichen Akteure von der Unternehmenspolitik ab, und zwar nicht nur bei den Betriebsräten oder den Beauftragten, sondern auch bei Personalverantwortlichen. Deshalb interessierte die Frage nach der persönlichen Einschätzung des Gleichstellungsbedarfs im Unternehmen.

Frage 13: Glauben Sie persönlich, dass sich in Ihrem Unternehmen etwas ändern müsste, um vorhandene Benachteiligung abzubauen?

Nach der eigenen Wahrnehmung befragt, benannten immerhin 35 und somit 67 Prozent der Befragten spontan überwiegend sehr klar umrissene Benachteiligungen, die in den meisten

Fällen als problematisch angesehen wurden. Demgegenüber gab es eine Gruppe von 17, also 33 Prozent der Befragten, die im Unternehmen keine Benachteiligungen sahen. Bei vier Unternehmen wurden drei oder sogar mehr Gruppen als benachteiligt eingestuft (03/c/G/1, 06/a/G/5 sogar 5 Gruppen, 10/c2/G/1, 27/a/K/4). Es gibt offenbar einige Hardliner, die gleich auf vielfache Art und Weise benachteiligen.

22 Befragte sahen **Frauen benachteiligt**, unter anderem beim Zugang zu gewerblich-technischen oder sog. Männerberufen (03/b/G/1, 13/a/G/2, 24/b/K/1), bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (10/a und c2/G/1, 12/a/G/1, 13/a/G/2, 19/a/G/3, 22/a und b//K/2, 28/a/K/2), beim Zugang zu Führungspositionen (03/b/G/1, 05/a/G/1, 06/a/G/5, 11/a/K/4, 24/a/K/1, 29/a/K/2, 36/a/G/4) und beim Entgelt (19/a/G/3, 27/a/K/4). Besonders häufig kritisiert wurde die Unvereinbarkeit von Beruf und Familie (8mal) und (zu)wenige Frauen in Führungspositionen (7mal). Frauenbenachteiligung wird damit am stärksten und differenziertesten von allen Benachteiligungen wahrgenommen.

Nur die Hälfte, nämlich elf Befragte, sahen in den Unternehmen **Altersbenachteiligungen**, zumeist, aber nicht immer bei Älteren. Jüngere würden bevorzugt eingestellt (05/a/G/1, 10/c/G/1, 12/a/G/1, 27/a/K/4, 31/a//K/4). Ältere würden nicht mehr weitergebildet (12/b/G/1, 19/a/G/3) und hätten einen schwereren Zugang zu Führungspositionen (06/a/G/5). Einige vermuteten aber, dass das Thema in Kürze im Betrieb aufgegriffen würde, weil der demografische Wandel dazu zwingt, sich mit der Beschäftigung und Weiterbildung Älterer auseinanderzusetzen.

Nur drei Befragte bemerkten **Behindertenbenachteiligung** in ihrem Unternehmen. Das überrascht. Denn anfangs hatten nur sieben Interviewte erklärt, dass ihr Unternehmen die Schwerbehindertenquote erfülle, und sogar sieben meinten, dass im Betrieb keine Behinderten beschäftigt würden - wobei vermutlich nicht immer genau zwischen Behinderten und Schwerbehinderten unterschieden wurde. Diese Diskrepanz könnte vielleicht darauf zurückzuführen sein, dass Behinderte außerhalb der Wahrnehmung der Befragten verblieben, selbst wenn danach gefragt wurde. Man „sieht“ hier die Probleme nicht oder akzeptiert schlicht, dass Behinderte übliche Arbeiten nicht verrichten könnten.

Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft wurde nur in zwei Fällen moniert (21/a/K/2, 12/b/G/1). Auch hier dürften die Probleme von Migranten/innen noch nicht in das Blickfeld der betrieblichen Akteure getreten sein. Es gibt sie in vielen Positionen noch gar nicht.

Benachteiligung wegen der Religion wurde hingegen mit 17 Befragten wieder häufiger benannt, wobei sich hier wegen der überwiegend dabei angeführten Kopftuchfrage zumeist

Religion und Migration überschneiden dürften. Vier dieser Befragte sprachen ausdrücklich und ausschließlich **Scientology** als Problem an.

Benachteiligung wegen der sexuellen Identität wurde nur einmal genannt, nämlich dass abweichende sexuelle Identität im Unternehmen zur Kündigung führe (6/a/G/5). Auch in diesem Fall dürfte das Problem bislang unsichtbar bleiben, weil die sexuelle Identität nicht thematisiert wird. Das kann auf Normalität hinweisen oder darauf, dass Homosexuelle ein Outing nicht wagen. Nur acht Befragte wussten von homosexuellen Beschäftigten im Betrieb, der Rest war auf Vermutungen angewiesen. Es liegt auf der Hand, dass die tabuisierte Homosexualität nicht durch das AGG geschützt werden kann, solange diesbezügliche Merkmale nicht aufgedeckt werden.

Insgesamt scheint es einer gewissen Präsenz und Sichtbarkeit einer möglicherweise benachteiligten Gruppe im Betrieb zu bedürfen, bis die anderen Beschäftigten deren Probleme bewusst wahrnehmen und als problematisch empfinden. Frauen und Ältere erfüllen diese Voraussetzungen besser als andere möglicherweise benachteiligte Gruppen. Aber auch hier bedeutet Problemwahrnehmung offenbar meist noch nicht Problembearbeitung. Fazit zu Frage 13 ist, dass bezüglich des Geschlechts, zum Teil auch bezüglich des Alters Handlungsbedarf erkannt wird, dass das AGG hier nach Meinung der Befragten keine Verbesserungen gebracht hat, obwohl genau solche das erklärte Ziel des Gesetzes sind. Nach wie vor haben es Frauen schwer aufzusteigen, nach wie vor werden Jüngere bevorzugt und nach wie vor werden wenig Behinderte eingestellt. Das passt zum Befund, nach dem zwar in Stellenanzeigen Formulierungen wie „junger Vertriebsangestellter gesucht“ getilgt wurden, nicht jedoch die dazugehörige Praxis angepasst wurde, in der genau dieser junge Mensch weiter gewünscht und bevorzugt wird.

Ein kurioses Nebenergebnis soll nicht unerwähnt bleiben: Viele Befragte stufen das AGG für das eigene Unternehmen als unnötig ein, da ohnehin nicht diskriminiert werde, für andere Unternehmen aber als notwendig, da diese noch diskriminierten.

5.10 Probleme und Konflikte bei der Umsetzung des AGG

Auch wenn die Klageflut offenbar ausgeblieben ist (IWD 2008), könnte das AGG in den Unternehmen zu Konflikten geführt haben. Darauf zielten insgesamt drei Fragen der Untersuchung. Insbesondere sollten die für jede vernünftige Kostendiskussion zum AGG unerlässlichen tatsächlichen Hintergründe weiter aufgeklärt werden.

Frage 14 Welche allgemeinen Probleme gab es bisher im Zusammenhang mit der Umsetzung des AGG?

Es wurde separat nach zusätzlichem Personalaufwand und zusätzlichem Zeitaufwand und erst danach nach den allgemein gestiegenen Kosten gefragt. Dadurch sollten voreilige Pauschalierungen der Befragten vermieden werden.

Mehr Personal hat das AGG nur aus Sicht zweier Befragter gefordert. 90 Prozent der Befragten meinten, dass die Arbeit insoweit mit demselben Personal erledigt werde. Das AGG ist also keinesfalls eine „Jobmaschine“.

Beim **Zeitaufwand** waren die Meinungen gespalten: 44 Prozent sahen keinen höheren Zeitaufwand, 54 Prozent bejahten ihn. Die meisten Befragten begründeten den zusätzlichen Zeitaufwand durch einmalige Einführungsmaßnahmen wie Überarbeitungen von Stellenanzeigen und Formularen, Rundschreiben und Schulungen. Dabei ist zu bedenken, dass zu meist nur wenige Beschäftigte, nämlich Führungskräfte und Personalverantwortliche, geschult wurden, deren Zeit naturgemäß allerdings besonders teuer ist. Nur wenige meinten, dass generell mehr Zeit für Auswahlgespräche oder die Dokumentation verwendet werde. Dreimal wurde von geringfügigem Mehraufwand oder bloßen Kleinigkeiten gesprochen. Insgesamt betrachtet hat das AGG den Zeitaufwand und damit auch die Kosten vor allem einmalig, nämlich bei seiner Einführung steigen lassen.

Das bestätigen auch die Antworten auf die direkte Frage nach den **Kosten**, die überwiegend als einmalig klassifiziert wurden. Ansonsten sind die Antworten auch hier gespalten: Keine Kostensteigerung sahen 48 Prozent der Befragten und 48 Prozent sahen im Gegenteil Kostensteigerungen. Dauerhafte Kosten wurden bei der Dokumentation gesehen (vier Befragte), weil wegen unspezifischerer Ausschreibungstexte jetzt mehr Bewerbungen abzuarbeiten seien (22/a/K/2) oder ohne Fotos der Auswahlaufwand höher sei (27/a/K/4). In einem Fall seien die Urlaubskosten gestiegen, weil jetzt allen Beschäftigten der gleiche Urlaubsanspruch eingeräumt werde (34/a/K/4).

Abschließend erklärten viele Befragten, das AGG sei überschätzt worden (5/A/G/1, ähnlich auch 09/c/K/1). Das meiste habe man schon gelebt (10/c/G/1, 16/c/G/1, 25/b/G/2, 41/a/K/3). Wegen der Kosten und des geringen Risikos bei Gesetzesbrüchen mache man manches einfach nicht (13/a/G/2, 14/a/G/3). Die Anwälte und Berater hätten am Gesetz verdienen wollen: „Wenn die Anwälte uns nicht so vollgemüllt hätten, hätten wir gar nicht gemerkt, dass das Gesetz eingeführt wurde!“ (06/a/G/5). Auch in anderen Interviews klang häufiger direkte Kritik an der Panikmache von Presse und Anwälten an. Manche hielten das AGG für irrelevant: „Das AGG hat bei uns intern absolut keine Rolle gespielt“ (28/a/K/2). Ein Befragter hatte sogar erst durch unsere Befragung festgestellt, dass das AGG in Kraft ist (36/a/G/4). Nur eine Minderheit von drei Befragten sah den mit dem AGG verbundenen Aufwand problema-

tisch: Es herrsche jetzt Unsicherheit (03/c/G/1). Man sei vorsichtiger und denke mehr nach (11/a/K/4). Die Dokumentationspflichten hielten von der eigentlichen Arbeit ab (35/a/K/4).

Als Ergebnis unserer Befragung können wir für die befragten Unternehmen zwar keine genauen durch das AGG verursachten Kosten angeben. Die Befragung belegt, dass die meisten Befragten Zeitaufwand und Kosten als einmalig und zudem gering einstufen und hohe Kosten bei keinem der befragten Unternehmen entstanden sind. Die 1,7 Mrd. Euro Gesamtkosten für die deutsche Wirtschaft aus der Studie von Hoffjan/Bramann (2007) im Auftrag der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft erscheinen angesichts dieser Befunde wenig realistisch und deutlich zu hoch gegriffen.

Frage 15: Gab es schon Konfliktfälle und Klagen? Falls ja, welche?

Hier sollte der prognostizierten Klageflut genauer nachgegangen werden. Nur 17 Prozent der Befragten berichteten überhaupt von Konfliktfällen, 75 Prozent verneinten die Frage nach Konflikten ausdrücklich. Das wurde in zwei Antworten ausdrücklich nicht auf die diskriminierungsfreie Praxis des Unternehmens zurückgeführt, sondern auf schlechte Information der Bewerber/innen oder Desinteresse potentiell Betroffener: „Die meisten wissen gar nicht, was im AGG drin steht. Deswegen hatten wir nämlich auch noch keine Klagen“ (08/a/K/2). Auf „Sekretärin-Anzeige gab es 100 Bewerbungen, aber niemand hat sich beschwert“ (14/a/G/3). Vorhandene Konflikte wurden intern gelöst, nur einmal kam es im Fall der Bewerbung einer Schwerbehinderten zu einer Klage (38/a/K/4). Ansonsten ging es eher um Bagatellevorfälle und zweimal um mögliche sexuelle Belästigung. Sog. AGG-Hopping, also eine missbräuchliche Klagedrohung, um an Geld zu kommen, wurde nur in zwei Fällen beobachtet (01/c/G/4, 38/a/K/4). Es gab also kaum Konflikte und nur eine Klage.

Probleme mit dem AGG dürften eher die Befürchtungen und Ängste der Unternehmen gewesen sein als dessen realen Auswirkungen. Uns interessierte, was für Ängste warum und bei wem bestanden und ob sie inzwischen bestätigt wurden.

Frage 16: Welche besonderen Befürchtungen und Ängste gab es im Unternehmen bei Verabschiedung des AGG?

Anfängliche Befürchtungen und Ängste verneinten pauschal 38 Prozent, also 20 Befragte, 58 Prozent bejahten sie hingegen, also 30 Befragte. Konkret genannt wurden vor allem, wenig überraschend, allgemeine Unsicherheit, AGG-Hopping (sechsmal), die Klagewelle (neunmal) und der höhere Administrations- und Kostenaufwand (dreimal). 14 Befragte machten für diese Ängste und Befürchtungen ausdrücklich externe Einflüsse verantwortlich: die Presse, Rechtsanwälte und Personalberater. „Wenn man den einen oder anderen Artikel wirklich

ernst genommen hätte, dann wäre man verrückt geworden“ (05/a/G/1). Das sei „durch die Medien breit getreten worden“ (29/a/K/2). „Die (Rechtsanwälte und Personalberater, d. R.) haben richtig Druck gemacht, weil die natürlich Aufträge haben wollten... absoluter Wahnsinn!“ (19/a/G/3). Man möchte fast sagen, dass die wahren AGG-Hopper nicht Scheinbewerber/innen, sondern diese Angstmacher waren... Offenbar hat es jedoch nicht funktioniert. Nur selten haben Unternehmen in Folge dieser Angst-Kampagne nämlich tatsächlich externen fachlichen Rat und externe Schulungsangebote außerhalb ihrer Unternehmensverbände in Anspruch genommen.

Nur eine Befragte (03/c/G/1) sagte, dass sich die anfänglichen Befürchtungen bestätigt hätten. Dennoch wurden viele Gegenmaßnahmen genannt, die zumeist darauf hinausliefen, dass man die wahren Ablehnungsgründe bei Bewerbungen verschleierte oder ganz verschwieg. Viele Personalverantwortliche bedauerten dies. Auffällig ist, dass auch dort, wo explizit eigentlich keine Befürchtungen vorhanden waren oder sich bestätigt haben, in der weiteren Kommentierung immer noch Befürchtungen und Ängste geäußert werden, was Zitate wie „Die Absage der Bewerber könnte zum Minenfeld werden“ (11/a/K/4), „Bloß keine falsche Bemerkung“ (12/b/G/1) oder „Kein gutes Gefühl, aber es ist ja nichts passiert“ (26/a/K/4) illustrieren. Das AGG ist also bei einer Reihe von Unternehmen noch nicht zum routinierten Firmenalltag geworden, es verunsichert manche weiterhin.

Frage 17: Bestehen bei der Umsetzung des AGG Kontakte nach außen?

Ein Paradox ist in diesem Zusammenhang, dass ein Personaler aus einem befragten Versicherungsunternehmen, das selber gegen AGG-Hoppingfolgen versichern will, persönlich für seine Arbeit keine solche Versicherung für notwendig hielt; ebenso wie alle anderen Befragten: Niemand hatte eine derartige Versicherung abgeschlossen. 29 Prozent der Befragten kannten zwar das Angebot einer prominenten Anwaltskanzlei, die – unter Verstoß gegen Datenschutz, wie die zuständige Behörde festgestellt hat – des AGG-Hoppings Verdächtige speichert, aber niemand hatte sich an die Datei gewandt.

Dennoch wurde Unterstützung von außen durchaus gesucht: Eine kleine Gruppe von sieben, also 13 Prozent der Befragten, hat sich bei der Einführung des AGG in Unternehmensnetzwerken beraten. 13, also 25 Prozent der Befragten haben sich an ihren Arbeitgeberverband gewandt. Anwälte, zumeist den Hausanwalt, kontaktierten 17, also 33 Prozent der Befragten. Für Betriebsräte war naturgemäß die zuständige Gewerkschaft mit ihren Schulungs- und Beratungsangeboten relevant (vier Fälle). Keine Rolle spielten bei externen Hilfsangeboten neben den Versicherungen und der AGG-Hopping-Datei auch die Antidiskriminierungsverbände. Kein betrieblicher Akteur, den wir befragten, hat sich an einen Antidiskriminierungsverband gewandt. Hier scheint es bislang keinerlei Berührungspunkte zu geben. Was be-

dauerlich ist, weil bestimmte Verbände über für Unternehmen nützliches Fachwissen und Erfahrungen verfügen dürften.

5.11 Persönliche Einschätzungen des AGG

Schließlich interessierte sich das Projekt dafür, wie die Befragten persönlich das neue Gesetz einschätzen. Natürlich kamen auch in den vorherigen Antworten zur betrieblichen Realität häufig persönliche Einschätzungen mit zum Ausdruck. Am Ende sollte den Befragten jedoch noch einmal die Möglichkeit gegeben werden, selber systematisch zu bilanzieren.

Frage 18: Wie beurteilen Sie persönlich die Tatsache, dass es jetzt ein Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz gibt? Was hat es gebracht oder bewirkt?

Nachdem das AGG zuvor im Detail von der einen Seite als wenig wirksam und von der anderen Seite als immer noch irgendwie bedrohlich dargestellt worden war, muss die verhalten **positive Beurteilung des Gesetzes** bei fast der Hälfte der Befragten hier ganz am Ende doch etwas überraschen. 46 Prozent der Befragten beurteilten das Gesetz persönlich positiv. Darunter befinden sich sogar etwas mehr kleinere Betriebe als große (13:11), obwohl diese zuvor mehr Schwierigkeiten mit der Gleichstellungsproblematik signalisiert hatten als größere Betriebe. 15 positiv eingestellten Mitgliedern der Geschäftsführung oder des Personalbereichs standen neun Betriebsratsmitglieder und Beauftragte an der Seite. Die Idee (08/a/K/2), die Zielsetzung (10/c/G/1) und die Tatsache, dass es überhaupt so ein Gesetz gäbe (04/a/K/2), wurden gelobt. Das AGG habe sensibilisiert (01/c/G/4), zwingt zur Auseinandersetzung mit dem Thema (12/a/G/1, ähnlich auch 22/a/K/2), schaffe Bewusstsein (34/a/K/4) und fordere ein Umdenken der Arbeitgeberseite (29/a/K/2). Es werde gebraucht (24/c/K/1) und sei wegen der Benachteiligungen in vielen Bereichen sinnvoll (25/b/G/2). Das AGG könne ein Anfang sein (23/a/K/4) und müsse nun umgesetzt werden (24/b/K/1). Allerdings dauere es „bestimmt noch Jahre, bis das in den Köpfen verankert ist“ (38/a/K/4).

Eine **negative Bilanz des Gesetzes** zogen nur 37 Prozent (19) der Befragten, etwa zur Hälfte aus KMU und zur Hälfte aus großen Unternehmen (10:9), bis auf zwei Personen aus der Beauftragtengruppe sämtlich Mitglieder der Geschäftsleitung oder des Personalbereichs. Das AGG sei ein „typisch deutsches Gesetz“ (06/a/G/5, 37/a/K/3, 39/a/K/1) und „völlig überzogen“ (37/a/K/1), „unsinnig“ (21/a/K/2), „nicht der richtige Weg“ (10/c/G/1). Keiner wisse mehr, was eigentlich gesucht werde (27/a/K/4, ähnlich auch 16/a/G/1). Vor allem aber, das monierten gleich sechs Kritiker/innen, gäbe es kein Feedback mehr bei Bewerbungen. Oder

die wahren Ablehnungsgründe würden verschleiert (31/a/K/4). „Die, die diskriminieren, tun es weiterhin. Ihre Argumente legen sie sich zurecht“ (15/a/K/4).

Eine Mehrheit von 52 Prozent (27) der Befragten meinte allerdings, das AGG habe, egal ob gut oder schlecht, zumindest **im eigenen Unternehmen gar keinen Einfluss** gehabt. Das passt dazu, dass zuvor schon an anderer Stelle viele Befragte gesagt hatten, diskriminiert werde nur in den anderen Unternehmen, aber nicht im eigenen. Da das „eigene“ Unternehmen jedoch aus dem Blickwinkel des Restes immer auch das „andere“ Unternehmen ist, könnten diese wiederholten Aussagen vor allem darauf hinweisen, dass das Gesetz ein Bewusstseins- und/oder Vollzugsdefizit hat, es bislang also an Einsicht fehlt oder ersatzweise auch an Klagen, wenn diskriminiert wird.

Frage 19: Gab es andere Gesetze oder Gesetzesänderungen, die Ihrer Ansicht nach die Gleichbehandlung in den Betrieben mehr vorangebracht haben als das AGG?

Angesichts vieler Kritikpunkte am AGG, insbesondere seiner relativen Wirkungslosigkeit, interessierte uns weiter, ob die Befragten zumindest andere Gesetze sahen, die wirkungsvoller für den Diskriminierungsschutz seien. Jeweils einmal benannt wurden Schwerbehindertenschutz, Teilzeit- und Befristungsgesetz, Kündigungsschutzgesetz, Bundesdatenschutzgesetz, Bürgerliches Gesetzbuch und Strafgesetzbuch. Zweimal benannt wurde Elternzeit. Immerhin 11 Befragte, also 21 Prozent verwiesen auf das Betriebsverfassungsgesetz oder vergleichbare Mitarbeitervertretungsregelungen als wirksamere Gesetze. Vor diesem Hintergrund dürfte es eine gute Gleichstellungsstrategie des Gesetzgebers gewesen sein, bereits 2001 das Betriebsverfassungsgesetz um Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsnormen anzureichern und den Betriebsräten über § 17 Abs. 2 AGG mit dem Klagerecht besondere Rechte einzuräumen. Allerdings müssten die Betriebsräte ihre hervorgehobene Position in der Praxis gezielt und regelmäßig für Antidiskriminierungs- und Gleichstellungspolitik in den Betrieben nutzen.

6. Fazit

Die befürchtete Klageflut ist ausgeblieben. Auch intern hat es offenkundig keine Konfliktwelle in den Betrieben gegeben. Große Kosten für die Betriebe hat das neue AGG weder bei seiner Implementierung noch gar dauerhaft verursacht. Die Personalpolitik deutscher Betriebe dümpelt auf dem bisherigen, zumeist gleichstellungspolitisch wenig innovativen Niveau vor sich hin. Das sind die Hauptbefunde unserer Studie. Sie mag nicht repräsentativ für die gesamte Bundesrepublik angelegt sein. Es gibt aber keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass das hier Ermittelte sich grundlegend von der Situation in anderen Betrieben unterscheidet.

Das Gesetz ist eine notwendige, aber keine hinreichende Bedingung für den Abbau von Benachteiligungen. „Wenn man etwas nicht will, dann macht man es auch nicht“ – diese Aussage eines Personalleiters eines Großunternehmens im Maschinenbau umreißt den Handlungsspielraum der Betriebe im Umgang mit neuen Gesetzen, auch dem AGG. Ein Gesetz ist nur so gut wie seine Anwender. „Ich wüsste nicht, welches Gesetz mich dazu zwingen könnte, mehr Frauen einzustellen“, meint derselbe Befragte.

Möglicherweise war die „Angstmache“ im Vorfeld ein gutes Mittel, die Unternehmen zur Auseinandersetzung mit dem AGG zu motivieren, da ansonsten die Gesetzesänderung gänzlich ignoriert worden wäre. Bessere Beweisregelungen und schärfere Sanktionen könnten allerdings den Druck zur Umsetzung verstärken. So betrachtet ist die eingetretene Entspannung kritisch zu sehen: Offenbar wird wenig Veränderungsdruck erlebt. Andererseits führte die Verunsicherung nach den Ergebnissen unserer Befragung häufig zu einem Verhalten, bei dem versucht wird, möglichst die bewährten Strategien beizubehalten, ohne mit dem Gesetz in Konflikt zu geraten. Das dafür an den Tag gelegte Absicherungsverhalten leistet zwar den Vorschriften zumeist Genüge, führt jedoch nicht zum politischen Ziel des Gesetzes, nämlich einer Veränderung von Bewusstsein und Praxis.

Der Einfluss der betrieblichen Akteure/innen ist wie erwartet in KMU größer als in Großunternehmen. Wenn in einem KMU eine besonders vorurteilsbehaftete Geschäftsführung agiert, ist Diskriminierung an der Tagesordnung. Auf Grund der existierenden Handlungsspielräume bei der Personalauswahl, -beurteilung und Beförderung ist Benachteiligung nur schwer nachweisbar. Manche brachten in der Befragung beiläufig zum Ausdruck, dass in den ausländischen Müttern oder Töchtern ihrer Unternehmen gleichstellungspolitisch mehr gemacht werde, weil der gesetzliche Druck hier stärker sei und/oder das Bewusstsein ein anderes.

Die größte Wirkung erzielt das AGG bislang symbolisch: Es drückt den politischen Willen zur Gleichstellung ebenso wie eine gesellschaftliche Sensibilität gegenüber Diskriminierungen aus. Politische und soziale Werte können von Betrieben nicht gänzlich ignoriert werden. Sie dringen in die Betriebe ein und wirken langfristig auf das Bewusstsein und das Handeln der

Verantwortlichen und der Mitarbeiter/innen. Kurzfristig ist die sprachliche Änderung von Anzeigen, Dokumenten und Materialien zumindest ein Zeichen und erster Schritt zum Abbau von Diskriminierung. Die betrieblichen Gleichstellungsakteure/innen haben jetzt ein Mittel in der Hand, notorisch Diskriminierende in Schranken zu weisen. Das AGG ist deshalb wichtig und nützlich. Seine Wirkkraft sollte aber immer in Verbindung mit der betrieblichen Praxis gesehen werden, die jedes Gesetz auf die eigene Situation „zurecht schneidet“, d.h. die in ihrer Wahrnehmung zu aufwändigen Vorgaben versucht zu umgehen, nicht Nachprüfbares ignoriert und nur jenes übernimmt, was den betrieblichen Erfordernissen dienlich erscheint.

Nichtdiskriminierung und Gleichstellung bisher benachteiligter Beschäftigtengruppen wären dabei nicht nur ein Gebot sozialer Gerechtigkeit sowie gemeinschaftsrechtlicher Verpflichtungen der Bundesrepublik Deutschland. Sie wären auch ein Gebot wirtschaftlicher Vernunft und zukunftsweisender Personalpolitik, sich künftig neue Personengruppen auf dem Arbeitsmarkt zu erschließen. Die qualitativen Anforderungen an Arbeitskräfte werden bedingt durch den technischen und sozialen Wandel immer anspruchsvoller. Zugleich schrumpft das Angebot entsprechender Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt demografisch bedingt und es wird älter. Das neue AGG bietet die Chance, den deswegen sowieso erforderlichen personalpolitischen Wandel in geordneten Bahnen und weitgehend im Gleichschritt aller Unternehmen, also ohne innerstaatliche oder europäische Konkurrenz einzuleiten. Diese Chance wird in den hier befragten Unternehmen wenig gesehen und noch seltener genutzt.

Literatur

Adomeit, Kl. (2002): Diskriminierung – Inflation eines Begriffs, in: Neue Juristische Wochenschrift S. 1622-1623.

Adomeit, Kl. (2003): Schutz gegen Diskriminierung – eine neue Runde, in: Neue juristische Wochenschrift S. 1162.

Alewell, D.; Koller, P. (2002): Arbeitsrechtliche Ressourcen und Einschätzungen in Personalabteilungen deutscher Unternehmen – einige empirische Befunde. Der Betriebsberater, Heft 57, S. 990-992.

Bauer, J.-H./Göpfert, B./Krieger, St. (2008): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Kommentar, 2. Auflage, München.

Bundesregierung (2008): Kosten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Rainer Brüderle u.a. und der Fraktion der FDP, BT Drs. 16/10728 vom 30.10.2008

Bundestag (2008a): Antrag der Abgeordneten Ina Lenke u.a. und der Fraktion der FDP: Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit – Für eine tatsächliche Chancengleichheit von Frauen und Männern, BT Drs. 16/11175 vom 02.12.2008.

Bundestag (2008b): Antrag der Abgeordneten Dr. Barbara Höll u.a. und der Fraktion Die Linke: Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern wirksam durchsetzen, BT Drs. 16/11192 vom 02.12.2008.

Däubler, W./Bertzbach, M. (Hrsg.) (2008): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Handkommentar, 2. Aufl. Baden-Baden.

Deutsches Institut für kleine und mittlere Unternehmen e.V. (2007): Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in KMU – Erfahrungen, Erwartungen, Maßnahmen und Meinungen. Berlin.

Gulba, A.; Walle, A. (2006): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Auswirkungen auf Personalauswahl und Beförderungspraxis. Wirtschaftspsychologie aktuell, Heft 2-3, S. 45-50.

Hoffjan, A.; Bramann, A. (2007): Gesetzesfolgekosten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Betriebs-Berater, 62, Heft 48, S. 2625-2629.

Horstmeier, G.; Trost, A. (2006): Ein neues Handlungsfeld. Personalführung, Heft 10, S. 60-73.

Institut der deutschen Wirtschaft (IWD) (2008): Kaum Klagen wegen Diskriminierung, in: iwd 11. Dez. S. 8.

Krell, G. (2008): Programme und Maßnahmen zur Realisierung von Chancengleichheit in deutschen Großunternehmen von Mitte der 1990er Jahre bis 2006 – Befragungen der Mitglieder des „Forums Frauen in der Wirtschaft“. In: Krell, G. (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 5. Aufl., Wiesbaden, S. 57-62.

Meuser, M.; Nagel, U. (1991): Experteninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht, in: Garz, D.; Krainer, Kl. (Hrsg.): Qualitativ-empirische Sozialforschung, Opladen.

Müller-Mundt, A.; Marquardt, C. (2006): Nicht nur eine lästige Pflicht. Personalmagazin, Heft 11, S. 82-83.

Oechsler, W.A.; Klarmann, Ph. (2008): Implikationen des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) für das Personalmanagement: Wie diskriminierungsfrei sind die personalpolitischen Instrumente? In: Krell, G. (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 5. Aufl., Wiesbaden, S. 23-38.

Personalmagazin (2006), Titelthema: Das AGG im Urteil der Personalmanager. Heft 7, S. 28-29.

Randstad (2007): Randstad-Expertenpanel Personal: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Ergebnisse der Umfragewelle August 2007, 10. Sept. 2007.

Säcker, F.-J. (2002): „Vernunft statt Freiheit“ – Die Tugendrepublik der neuen Jakobiner, In: Zeitschrift für Rechtspolitik S.286-290.

Schmidt, C.; Worobiej, A. (2008): Von der Wahrnehmung zur Handlung – Rechtsgefühl, Rechtsbewusstsein und Rechtsakzeptanz im Arbeitsrecht In: Schramm, F.; Zachert, U. (Hg.): Arbeitsrecht in der betrieblichen Anwendung – Mythen und Realität, München, Mering S. 53-93.

Statistisches Bundesamt (2008): Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen im Westen höher als im Osten. Pressemitteilung Nr. 427 vom 14.11.2008.

Wisskirchen, G. (2006): Der Umgang mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz – ein „Kochrezept“ für Arbeitgeber. Der Betrieb, Heft 27/28, S. 1491-1499.

Anhang

1. Interviewleitfaden

Einleitung für die Interviewpartner/innen

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist im August 2006 in Kraft getreten, gilt also seit knapp 1 ½ Jahren. Das Forschungsprojekt fragt nach den betrieblichen Erfahrungen mit seiner Umsetzung. Im Rahmen von leitfadengestützten Experteninterviews soll die Sichtweise verschiedener betrieblicher Akteure und Akteurinnen erfasst werden: Geschäftsführung/Personalabteilung, aber auch Betriebsräte und spezielle betriebliche Beauftragte, soweit vorhanden. Das Interview wird knapp eine Stunde dauern. Unternehmen und Interviewpartner werden für die Auswertung anonymisiert. Das Interview wird auf Tonband aufgenommen.

Fragen

1. Was für ein Unternehmen bzw. Betrieb eines Unternehmens wird befragt?
 - 1.1 Branche, Umsatz, Beschäftigtenzahl
 - 1.2 Belegschaftszusammensetzung: Geschlecht, Behinderte, Alter, ethnische Minoritäten/Migranten, Religionen, sexuelle Orientierung
 - 1.3 Gibt es einen BR?
 - 1.4 sonstige Beauftragte für Merkmale nach § 1 AGG?
(Gleichstellungsbeauftragte, Ausländerbeauftragte u.ä.)

2. Wer wurde im Unternehmen befragt?
 - 2.1 Geschäftsführung: Welche Position?
 - 2.2 Personalabteilung: welche Position?
 - 2.3 Betriebsrat
 - 2.4 Schwerbehindertenbeauftragte/r
 - 2.5 Gleichstellungsbeauftragte/r
 - 2.6 sonstige:
 - 2.7. Welche Ausbildung/Fachqualifikation hat der/die Befragte?

3. Wurde im Betrieb über das AGG informiert?
 - 3.1 Nein
 - 3.2 ja, g.g.F. wie (Rundschreiben, Aushänge, Intranet, Betriebszeitung usw.)?
 - 3.3 Könnten Sie dem Forschungsprojekt dazu Materialien zur Verfügung stellen?

4. Wurden Schulungen zum AGG durchgeführt?
 - 4.1 wenn ja: für welche Beschäftigtengruppen
 - 4.2 Extern/intern
 - 4.3 durch wen veranlasst: Unternehmen, Gewerkschaft, Antidiskriminierungsverband
 - 4.4 Gibt es Schulungsmaterialien, welche Sie dem Projekt überlassen könnten?

5. Wurde eine Beschwerdestelle benannt oder neu eingerichtet?
 - 5.1 Wo im Betrieb?

- 5.2 Wie den Beschäftigten mitgeteilt?
 - 5.3 Unter Beteiligung des BR?
 - 5.4 Falls nein: Könnte man sich eine externe Beschwerdestelle, z.B. bei der zuständigen Kammer, vorstellen?
6. Gab es nach Einführung des AGG tatsächliche Änderungen in der Einstellungspraxis?
 - 6.1 Änderungen bei der Stellenausschreibung?
 - 6.2 Änderungen beim Anfordern der Bewerbungsunterlagen (kein Foto, kein Lebenslauf mehr etc.)
 - 6.3 Änderungen bei Online-Bewerbungen
 - 6.4 Änderungen beim Sichten der Bewerbungsunterlagen
 - 6.5 Verfahrensveränderungen wie Abschaffung von Verfahren, Einführung neuer Verfahren, Modifikationen im Interview, Änderungen in der Zusammensetzung der Auswahlkommission
 - 6.6 Veränderung bei der Entscheidungsfindung, andere Kriterien bei der Auswahlentscheidung
 - 6.7 Gab es Veränderungen bei der Dokumentation der Bewerbungsunterlagen? Werden die Unterlagen der eingestellten/nicht eingestellten Bewerber/innen wegen des AGG aufgehoben? Wie lange?
 - 6.8 Wurden die Vergabe von Ausbildungsplätzen verändert?
 - 6.9 sonstiges
 7. Gab es Änderungen im Bereich der Personalentwicklung?
 - 7.1 Änderungen im Bereich Fort- und Weiterbildung
 - 7.2 Änderungen im Bereich Personalbeurteilung?
 - 7.3 Änderungen bei Entscheidungen für Beförderungen
 - 7.4 Änderungen bei Versetzungen und Auslandsentsendungen
 - 7.5 sonstiges
 8. Gab es Änderungen im Bereich der Kündigungen?
 - 8.1 Faktische Veränderungen
 - 8.2 Auswahlrichtlinien geändert
 - 8.3 sonstiges
 9. Gab es Änderungen im Bereich Entgelt? Wenn ja, welche?
 10. Gab es Änderungen im Bereich der Arbeitsbedingungen? Z.B.
 - 10.1 Arbeitszeit (z.B. Teilzeit, spez. Gebetszeiten?)
 - 10.2 Arbeitsort (z.B. Teleheimarbeit)
 - 10.3 Werden jetzt religiöse oder weltanschauliche Zeichen (Kopftuch, Plaketten) zugelassen?
 11. Wurde schon vor Inkrafttreten des AGG eine besondere die Gleichstellung von Beschäftigten im Unternehmen fördernde Personalpolitik verfolgt, ggf. welche?
 - 11.1 Keine
 - 11.2 Gleichstellung Frau/Mann (Total-E-Quality-Zertifikat? Sonstiges?)
 - 11.3 Familienfreundlichkeit (z.B. Audit Beruf und Familie? Sonstiges?)
 - 11.4 Gender Mainstreaming
 - 11.5 Managing Diversity
 12. Gab es seit Einführung des AGG Veränderungen bei der Förderung bestimmter Beschäftigtengruppen (sog. positive Maßnahmen)?

(z.B. besondere Aufforderung an Frauen oder Behinderte sich zu bewerben, Betriebskindergärten, Frauenquoten, besondere Weiterbildungsmaßnahmen für spezielle Gruppen, Einrichtung von Gesprächskreisen für Gruppen, weitere Ansprechstellen/Beauftragte für die Gleichstellung bestimmter Gruppen)

13. Glauben Sie persönlich, dass sich in Ihrem Unternehmen etwas ändern müsste, um vorhandene Benachteiligungen abzubauen?
Falls ja, was genauer?
 - 13.1 bei Geschlecht
 - 13.2 bei zugeschriebener Rasse oder Ethnie
 - 13.3 bei Behinderung
 - 13.4 bei Religion/Weltanschauung
 - 13.5 bei Alter
 - 13.5 bei sexueller Identität
 - 13.6 sonstiges

14. Welche allgemeinen Probleme gab es bisher im Zusammenhang mit der Umsetzung des AGG?
 - 14.1 Mehr Personal erforderlich? Wofür oder warum?
 - 14.2 Zeitaufwand erhöht? Wofür oder warum?
 - 14.3 Die Kosten sind aus anderen mit dem AGG zusammenhängenden Gründen gestiegen. Welche Kosten, welche Gründe?
 - 14.4 Sonstige Probleme im Zusammenhang mit der Umsetzung des AGG?
 - 14.5 keine Probleme

15. Gab es schon Konfliktfälle und evtl. auch Klagen? Falls ja, welche?
 - 15.1 Wurden die Lösungen intern gesucht/gefunden?
 - 15.2 Wurde eine externe Konfliktlösung gesucht/gefunden?
 - 15.3 Wurde insbesondere schon einmal Klage erhoben? Stand?
 - 15.4 Gab es Missbrauch des AGG? Z.B. nicht ernsthafte Bewerbungen, nur um gegen Diskriminierung klagen zu können (sog. AGG-Hopping)?
 - 15.5 keine Konflikte und Klagen

16. Welche besonderen Befürchtungen und Ängste gab es im Unternehmen bei Verabschiedung des AGG?
 - 16.1 Von welcher Seite wurde diese Befürchtungen geäußert: Geschäftsführung/Personalabteilung/Betriebsrat?
 - 16.2 Welche Ängste und Befürchtungen haben sich bestätigt, welche nicht?

17. Bestehen bei der Umsetzung des AGG Kontakte nach außen?
 - 17.1 Netzwerke zwischen den Unternehmen
 - 17.2 Externe Beratung wird in Anspruch genommen
 - 17.3 Versicherung gegen Klagen wegen des AGG abgeschlossen
 - 17.4 Kontakt zu Dateien, die AGG-Hopping registrieren
 - 17.5 Antidiskriminierungsverbände werden kontaktiert
 - 17.6 Sonstige

18. Wie beurteilen sie persönlich die Tatsache, dass es jetzt ein Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz gibt? Was hat es gebracht oder bewirkt?

2. Übersichtstabelle über Interviews

Übersichtsliste Interviews*

Nr. Interview	Beschäftigtenzahl		Belegschaftszusammensetzung							BR	Beauftragte
	<= 250	> 250	Geschlecht	Behinderte	Alter	Migrant/innen	Religionen	sexuelle Orientierung			
1/c/G/4		1	mehr Frauen	k.A.	25-45	ja	k.A.	k.A.	ja	Gleichstellung, Schwerbehinderte, Arbeitsschutz, Datenschutz	
2/a/K/1	1		gewerblicher Bereich 0, kaufmännisch 40%	nein	gemischt	ja	katholisch, evangelisch	k.A.	nein	keine	
3/c/G/1		1	30% w	unter Quote	40-60	ja	k.A.	k.A.	ja	Schwerbehinderte	
3/b/G/1		1	1/3 w	unter Quote	k.A.	ja	k.A.	k.A.	ja	Schwerbehindertennobmann	
4/a/K/2	1		3 Frauen	k.A.	40 Jahre	3 russische	k.A.	k.A.	nein	nein "das macht unsere Buchhalterin"	
5/a/G/1		1	70% w	6 oder 7	43	nein	k.A.	k.A.	ja	Schwerbehinderte	
5/a/2/G/1		1	15% w	über Quote	mitte 40	k.A.	k.A.	k.A.	ja	Schwerbehinderte, mehrere Vertreter auf verschiedenen Ebenen	
6/a/G/5		1	1/3 w	unter Quote	40-50	einige	kein Moslem	k.A.	nein (nur in der Fabrik, nicht in der Zentrale)	nein	
7/a/K/4	1		80% w	unter Quote	mitte 40	mehrere	k.A.	k.A.	nein	nein	
8/a/K/2	1		4 Frauen	2	50	4	k.A.	k.A.	nein	nein	
9/c/K/1		1	k.A.	über Quote	mitte 40	4	k.A.	k.A.	ja	Gleichstellung	
10/a/G/1		1	51% w	über Quote	35-55	10%	k.A.	k.A.	ja	nein (ein Mobbingausschuss, vom BR und GF paritätisch besetzt)	
10/c/G/1		1	k.A.	k.A.	k.A.	die Belegschaft ist sehr international	k.A.	k.A.	ja	Schwerbehinderte	
10/c/2/G/1		1	k.A.	k.A.	44	international	k.A.	k.A.	ja	Schwerbehinderte	
11/a/K/4		1	50% w	1	40	einige	1 Moslem	k.A.	ja	nein	
12/a/G/1		1	20% w	leicht unter Quote	42.8	ja	k.A. muslimische Azubi	ja	ja	Schwerbehinderte, Gleichstellung, Promoting Diversity	
						"Wir legen ganz viel Wert drauf, ein buntes Gemisch zu haben"					

2. Übersichtstabelle über Interviews

Nr. Interview	Beschäftigtenzahl		Belegschaftszusammensetzung								BR	Beauftragte
	<= 250	> 250	Geschlecht	Behinderte	Alter	Migrant/innen	Religionen	sexuelle Orientierung				
12/b/G/1	1		17% w	leicht unter Quote	Ende 40	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	ja	es gibt thematische Ausschüsse im BR	
12/c/G/1	1		17% w	40, Quote leicht unterschritten	Ende 40	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	ja	Schwerbehinderte	
13/a/G/2	1		hoher Männeranteil	k.A.	k.A.	60% Nichtdeutsche	k.A.	€	k.A.	ja	nein, Ausschuss für Gleichbehandlung und Gleichstellung	
14/a/G/3	1		44% w	über Quote	jung	16-18%	8-12% Muslime	k.A.	k.A.	ja	Schwerbehindertenbeauftragte, AGG-Verantwortliche, Jugend- und Auszubildendenvertretung	
15/a/K/4	1		60% w	3, unter Quote	35, jung	wenig	k.A.	k.A.	k.A.	ja	nein	
16/a/G/1	1		12-14% w	über Quote	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	ja	nein	
16/b/G/1	1		3000 Frauen	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	ja	k.A.	
16/c/G/1	1		k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	ja	Ausländerbeauftragte	
18/a/G/1	1		50% w	k.A.	gefühlter unter 40	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	ja	Schwerbehindertenvertretung, Mitarbeiterin für Diversity	
19/a/G/3	1		k.A.	über Quote	geschätzt um die 40	viele	k.A.	k.A.	k.A.	ja	nein	
20/a/G/2	1		ausgeglichen	2%, unter Quote	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	ja	Schwerbehinderten-Vertreter, Ombudsfrau	
21/a/K/2	1		2/3 Frauen	keine	Automatenbranche 40, Gastronomie 28-30	sehr viele	k.A.	k.A.	k.A.	nein	nein	
22/a/K/2	1		ein ganz bisschen mehr Männer als Frauen	1 oder 2	30-40 Jahre	sehr wenige	k.A.	k.A.	k.A.	ja	Mobbingbeauftragte	
22/b/K/2	1		40% w	4 oder 5	mitte30	4 oder 5	k.A.	k.A.	k.A.	ja	nein	
23/a/K/4	1		k.A.	keine	mitte30	Osteuropa	k.A.	k.A.	k.A.	nein	nein	

2. Übersichtstabelle über Interviews

Nr. Interview	Beschäftigtenzahl		Belegschaftszusammensetzung								BR	Beauftragte
	<= 250	> 250	Geschlecht	Behinderte	Alter	Migrant/innen	Religionen	sexuelle Orientierung				
24/a/K1	1		10% w	k.A.	47 Jahre	4 oder 5	k.A.	k.A.	k.A.	ja	Schwerbehindertebeauftragter und 2 Mitarbeiter für das AGG	
24/b/K1	1		10% w	4 oder 6 Behinderte	um die 50	viele Osteuropäer in der Montage	k.A.	k.A.	k.A.	ja	Gleichstellungsbeauftragte (oder AGG-Beauftragte)	
24/c/K1	1		ca. 20% w	ja, mehr als man denkt	Alt, über 40	viele Polen und Russen in der Fertigung	k.A.	k.A.	k.A.	ja	Gleichstellungsbeauftragte und AGG-Beauftragte	
25/b/G2		1	51% w	20 Behinderte, unter Quote	um 40 Jahre	über 10%	k.A.	k.A.	k.A.	ja	Schwerbehindertebeauftragte, Jugendbeauftragte, AGG-Beauftragter	
27/a/K4	1		2/3 Frauen	kein	34 Jahre	1 Azubi	k.A.	3 Homosexuelle		nein	AGG-Beauftragte	
28/a/K2	1		50% w	unter Quote	30-40 eher jung	35%	mehrere Religionen vertreten	15-20% Homosexuelle		nein	nein	
29/a/K2	1		10-15% w	1	k.A.	2 Aussiedler und 2 Türken	k.A.	k.A.	k.A.	nein	Frauenbeauftragte	
30/a/K4	1		k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	
31/a/K4	1		ausgeglichen	k.A.	k.A.	5%	k.A.	k.A.	k.A.	ja	Jugendschutzbeauftragte	
32/a/K4	1		40% w	1	20-63 Jahre	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	nein	nein	
33/b/G4		1	k.A.	ja	gemischt	k.A.	unterschiedliche Religionen	k.A.	k.A.	ja	Gleichstellungsbeauftragte und Schwerbehindertenbeauftragte	
34/a/K4	1		60% w	6	35-40 Jahre	gut gemischt	überwiegend evangelische und katholische, aber auch einige Muslime	ja		ja	2 AGG-Beauftragte	
35/a/K4	1		80% w	1	alles vertreten	2 Osteuropa, 1 Afrika	k.A.	k.A.	k.A.	nein	nein	

2. Übersichtstabelle über Interviews

Nr. Interview	Beschäftigtigkeitszahl		Belegschaftszusammensetzung								BR	Beauftragte
	< = 250	> 250	Geschlecht	Behinderte	Alter	Migrant/innen	Religionen	sexuelle Orientierung				
36/b/G/4	1		k.A.	20-30 Behinderte	k.A.	nein	Katholiken, Freikirchliche	viele	ja (MAV)	nein		
37/a/K/3	1		50%	kein	40-50 Jahre	kein	k.A.	k.A.	nein	nein		
38/a/K/4	1		60% w	2 oder 3	40-50 Jahre	ja	k.A.	k.A.	nein	nein		
39/a/K/1	1		20% w	kein	über 50 Jahre	einige aus europäischen Ländern	evangelisch, katholisch, griechisch-orthodox	k.A.	nein	nein		
40/a/K/3	1		11 Frauen	kein	sehr gemischt	1 Kroatin, 1 Afghanin, 1 Grieche	nein	k.A.	nein	nein		
41/a/K/3	1		65% w	2 oder 3	37 Jahre	einige	k.A.	einige	nein	AGG-Beauftragte		

* nach Angaben der Interviewten

Legende:

1 - 41: Fortlaufende Unternehmensnummer

a: Personalverantwortliche; Geschäftsführer

b: Betriebsrat

c: Beauftragte

G: Großunternehmen

K: KMU

1-5: Branchenzuordnung, siehe Kap. 4

3. Auswertungstabellen (Auszüge)

Um das methodologische Vorgehen bei der Auswertung nachvollziehen zu können, werden beispielhaft einige Auswertungstabellen angefügt.

Frage 5.1: Wurde eine Beschwerdestelle genannt oder neu eingerichtet?

Nr.	Wurde eine Beschwerdestelle genannt oder neu eingerichtet?		5.1 Wo im Betrieb?					Andere / Anmerkung	
	nein	ja	Personalabteilung	Unternehmens- leitung	Gleichstellungs- beauftragte	Sozialberatung	Betriebsrat		
01/c/G/4		1	1		1			1	
02/a/K/1	1								
03/b/G/1		1		1			1		
03/c/G/1		1	1						
04/a/K/2	1								
05/a/G/1		1	1						
05/a2/G/1									
06/a/G/5	1								
07/a/K/4		1		1					Kummerkasten
08/a/K/2	1			1					
09/c/K/1		1	1		1				
10/a/G/1		1				1			
10/c2/G/1		1					1		
10/c/G/1		1					1		
11/a/K/4	1								
12/a/G/1		1		1					
12/b/G/1		1	1						Personalchef
12/c/G/1			1					1	Schwerbehindertenvertr.
13/a/G/2	1								
14/a/G/3		1	1						
15/a/K/4		1	1						
16/a/G/1		1							
16/b/G/1		1	1						
16/c/G/1									
17/a/G/4		1		1				1	
18/a/G/1		1							Hotline
19/a/G/3		1	1	1				1	
20/a/G/2		1	1						

Nr.	Wurde eine Beschwerdstelle genannt oder neu eingerichtet?		5.1 Wo im Betrieb?					Andere / Anmerkung
	nein	ja	Personalabteilung	Unternehmensleitung	Gleichstellungsbeauftragte	Sozialberatung	Betriebsrat	
21/a/K/2		1	1					
22/a/K/2		1	1					1
22/b/K/2		1	1					1
23/a/K/4		1		1				
24/a/K/1		1	1					
24/b/K/1		1			1			1
24/c/K/1		1			1			
25/b/G/2		1	1					1
26/a/K/4		1	1			1		
27/a/K/4		1	1					
28/a/K/2	1							
29/a/K/2	1							
30/a/K/4		1						
31/a/K/4		1	1					1
32/a/K/4		1						
33/b/G/4		1				1		
34/a/K/4		1	1					1
35/a/K/4	1							
36/a/G/4		1						1
37/a/K/3		1			1			
38/a/K/4	1							
39/a/K/1	1		1					
40/a/K/3	1							
41/a/K/4		1	1					Tel. Nr. in USA
Auswertung	12	37	22	8	6	4	11	
Im % auf alle 52 Interviews	23%	71%	42%	15%	12%	8%	21%	

Frage 13: Glauben Sie persönlich, dass sich in Ihrem Unternehmen etwas ändern müsste, um vorhandene Benachteiligungen abzubauen?

Nr.	Benachteiligung		Falls ja, was genauer?						Ankerzitate
	nein	Ja	Frauen werden benachteiligt, weil....	Ältere werden benachteiligt, weil	Behinderte werden benachteiligt, weil...	Ethnie	Sex.	Religion	
01/c/G/4	1								
02/a/K/1		1						Keine Religiösen Zeichen	
03/b/G/1		1	sie schweren Zugang zur Führungsebene haben						
03/c/G/1		1	sie schweren Zugang zu gewerblichen Bereichen haben	Ältere MA	Behinderte nein, aber Schwerbehinderte ja				
04/a/K/2	1								
05/a/G/1		1	sie schweren Zugang zur Führungsebene haben	Jüngere bevorzugt eingestellt werden					
05/a2/G/1	1								
06/a/G/5		1	weil "Frauen auf Führungspositionen" nicht ins Weltbild passt	Ältere schweren Zugang zu Führungspositionen haben	Behinderung mit Leistungsschwäche verbunden wird		Führt zur Künd.	Frauen mit Kopftuch	
07/a/K/4		1						Wenn man nichts merkt dann ist es kein Problem	
08/a/K/2	1								
09/c/K/1	1								
10/a/G/1		1	ihnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht ermöglicht wird						
10/c2/G/1		1	ihnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht ermöglicht wird	Jüngere bevorzugt eingestellt werden	Keine Barrierefreiheit existiert				
10/c/G/1		1						Scientology	

Nr.	Benachteiligung		Falls ja, was genauer?							Ankerzitate
	nein	Ja	Frauen werden benachteiligt, weil....	Ältere werden benachteiligt, weil	Behinderte werden benachteiligt, weil...	Ethnie	Sex.	Religion		
11/a/K/4		1	sie schweren Zugang zur Führungsebene haben							
12/a/G/1		1	Frauen mehr leisten müssen als Männer. Familienplanung = Karriereknick	Jüngere bevorzugt eingestellt werden						
12/b/G/1		1	sie weniger gefördert werden	Ältere nicht mehr qualifiziert werden						
12/c/G/1		1				Sprachprobleme				
13/a/G/2		1	sie schweren Zugang in technischen Bereich. Keine Vereinbarkeit Beruf und Familie							
14/a/G/3	1									
15/a/K/4	1									
16/a/G/1		1	Wenig Frauen im Unternehmen						Scientologen	
16/b/G/1		1	Mann-Frau Problem							
16/c/G/1	1									
17/a/G/4		1							Religiöse Zeichen nicht gern gesehen	
18/a/G/1	1									
19/a/G/3		1	sie weniger verdienen, Vereinbarkeit Familie und Beruf nicht ermöglicht wird	Ältere weitergebildet werden						
20/a/G/2		1		Ältere bevorzugt eingestellt werden					Im Servicebereich keine Kopftücher	

Nr.	Falls ja, was genauer?										Ankerzitate
	Benachteiligung		Frauen werden benachteiligt, weil....	Ältere werden benachteiligt, weil	Behinderte werden benachteiligt, weil...	Ethnie	Sex.	Religion			
	nein	Ja									
21/a/K/2		1				Farbige werden nicht eingestellt		Keine Kopftücher			
22/a/K/2		1	innen die Rückkehr in den Beruf erschwert wird								
22/b/K/2		1	innen die Rückkehr in den Beruf erschwert wird					Im Außendienst gehen Kopftücher nicht			
23/a/K/4		1						Frauen mit Kopftuch		"Kopftuch kommt mir nicht ins Haus"	
24/a/K/1		1	Führungsspitze von Männern dominiert wird								
24/b/K/1		1	nur Frauen in Frauenberufen und Männer in Männerberufen akzeptiert sind								
24/c/K/1		1						Alle Zeichen der Religion werden nicht gern gesehen			
25/b/G/2	1										
26/a/K/4		1						Scientologen			
27/a/K/4		1	sie weniger verdienen	Jüngere bevorzugt eingestellt werden				Zeichen der Religionen passen nicht			
28/a/K/2		1	Schlechtere Vereinbarkeit von Beruf und Familie					Frauen mit Kopftuch in der Küche, aber vorne nicht.		" Kopftuch konterkariert unseren Konzeptansatz"	
29/a/K/2		1	sie schweren Zugang zu Führungspositionen haben								
30/a/K/4		1									

Nr.	Benachteiligung		Falls ja, was genauer?							Ankerzitate
	nein	Ja	Frauen werden benachteiligt, weil...	Ältere werden benachteiligt, weil	Behinderte werden benachteiligt, weil...	Ethnie	Sex.	Religion		
31/a/K/4		1		Jüngere bevorzugt eingestellt werden				Scientologen		
32/a/K/4	1									
33/b/G/4	1									
34/a/K/4	1									
35/a/K/4	1									
36/a/G/4		1	Führungsebene von Männern dominiert wird. Frauen mit Kopftuch nicht akzeptiert werden					Frauen mit Kopftuch werden nicht akzeptiert		
37/a/K/3		1	sie weniger eingestellt werden, weil sie schwanger werden könnten							
38/a/K/4		1		Jüngere bevorzugt werden				Kopftücher wollen wir nicht		
39/a/K/1	1									
40/a/K/3	1									
41/a/K/4	1									
Auswertung	17	35	22	11	3	2	1	17	*	
Im % auf alle 52 Interviews	33%	67%	42%	21%	6%	4%	2%	33%		

* 4x Scientology als Religion genannt

Frage 18 und 19

Nr.	Frage 18: Wie finden Sie das AGG?						Frage 19: Andere Gesetze haben mehr Einfluss		Ankerzitate
	AGG ist positiv			AGG ist negativ			BetrVG	andere	
	ja	Grund	ja	Grund	keinen Einfluss im eig. Unternehmen	sonstiges			
01/c/G/4	1	es hat sensibilisiert				1	sensibilisiert		
02/a/K/1						1			
03/b/G/1	1	AGG ist wichtig					in kleinen Unternehmen was gebracht; in Großen gibt es weniger Handlungsbedarf		
03/c/G/1						1			"Das Gesetz hat zwei Gesichter: einerseits sehr präzise in der Vorschreibung, andererseits zu allgemein"
04/a/K/2	1	gut ist, dass es AGG gibt							
05/a/G/1			1	es hat geschadet. Kein Feedback mehr für Bewerber		1			
05/a2/G/1			1			1		1	"Das hat mehr mit der persönlichen Einstellung zu tun"
06/a/G/5			1	es ist eine typisch deutsche Überziehung. Es ist nicht transparent		1			"Da, wo es wirklich weh tut, kann so ein Gesetz doch nicht helfen"
07/a/K/4			1					1	
08/a/K/2	1	die Idee ist gut.				1		1	
09/c/K/1			1			1			

Nr.	Frage 18: Wie finden Sie das AGG?						Frage 19: Andere Gesetze haben mehr Einfluss			Ankerzitate
	AGG ist positiv			AGG ist negativ			sonstiges	BetrVG	andere	
	ja	Grund	ja	Grund	keinen Einfluss im eig. Unternehmen					
10/a/G/1			1	Hemmend bzgl. Feedback für Bewerber	1					"Die Qualifikation muss stimmen und der Funke muss überspringen. Das würde ich schade finden, wenn das jemand durch ein Gesetz schaffen würde".
10/c2/G/1			1	Gesetz ist nicht der richtige Weg	1			1	SchwerbG	
10/c/G/1	1	Gesetz ist mehr ein Ziel					(zu früh für Analyse)			"Gesetz hilft nicht, das muss sich im Denken verändern"
11/a/K/4			1				Vorsichtigkeit veranlasst	1		
12/a/G/1	1	Zwang der Auseinandersetzung mit dem Thema ist wichtig					(zu früh für Analyse)			"Fraglich ist, inwieweit das Gesetz umsetzbar ist"
12/b/G/1	1	Gesetz ist gut.			1					
12/c/G/1	1	es ist gut, dass es auf dem Papier steht			1			1		"Es muss gelebt werden, das ist das Entscheidende".
13/a/G/2	1	grundsätzlich gut.					keinen großen Quantensprung ausgelöst			
14/a/G/3	1	nett			1					
15/a/K/4			1	AG halten sich gegen über Bewerbern bedeckt. Feedback ist unbefriedigend						"Die die diskriminieren tun es weiterhin, ihre Argumente legen sie sich zurecht. Ablehnungsgrund basiert nicht auf der Wahrheit"

Nr.	Frage 18: Wie finden Sie das AGG?						Frage 19: Andere Gesetze haben mehr Einfluss		Ankerzitate	
	AGG ist positiv			AGG ist negativ			sonstiges	BetrVG		andere
	ja	Grund	ja	Grund	keinen Einfluss im eig. Unternehmen					
16/a/G/1			1	Bewerbung werden anonymisiert. Für Recruitment nicht sinnvoll.						
16/b/G/1			1			1			kann man jetzt noch nicht sagen. In einem Jahr vielleicht	
16/c/G/1			1			1				
17/a/G/4			1			1	höhere Vorsicht bewirkt im Zusammenhang mit Neueinstellungen. Es hat sensibilisiert.			
18/a/G/1			1	Vorsichtiger bei Feedbacks. Das ist schade (intransparenz)		1	in kleinen Unternehmen was gebracht. Bei uns war die Sensibilität schon da.		Elterngeldregelung, weil jetzt mehr Männer in Elternzeit	
19/a/G/3	1	gut						1	TzBefrG, Elternzeitregelung. Vermehrt Männer gehen in Elternzeit	"Ein Wandel muss in Unternehmen stattfinden"
20/a/G/2							bei KMUs ein Wertewandel erzugt, aber bei Großunternehmen eher überflüssig			"Heute Dinge aufzuschreiben, die heute schon selbstverständig sind halte ich für überflüssig"

Nr.	Frage 18: Wie finden Sie das AGG?						Frage 19: Andere Gesetze haben mehr Einfluss		Ankerzitate
	AGG ist positiv		AGG ist negativ		keinen Einfluss im eig. Unternehmen	sonstiges	BetrVG	andere	
	ja	Grund	ja	Grund					
21/a/K2			1	es ist ein unsinniges Gesetz.					"Wenn man etwas nicht will, dann macht man es auch nicht. Es macht theoretisch natürlich Sinn, aber praktisch..."
22/a/K2	1	weil darüber offen gesprochen werden kann.							
22/b/K2	1	es ist sehr gut.							
23/a/K4	1	es kann ein Anfang sein.				nichts gebracht, außer Gedanken verwendet, dass niemand etwas vorwerfen kann.	1		"Die Tatsache, dass so etwas offensichtlich notwendig ist, ist doch schon merkwürdig. Es kann ein Anfang sein"
24/a/K1						weder Vor- noch Nachteile	1		"BR kann ein Betrieb lahmlegen. Das kann das AGG nicht"
24/b/K1	1	gutes Gesetz, es muss nur umgesetzt werden.			1	Stellenausschreibung verändert. BR kann jetzt noch stärker überprüfen (Einstellungen, Qualifizierung)			
24/c/K1	1	Das Gesetz würde es nicht geben, wenn es nicht gebraucht würde.							

Nr.	Frage 18: Wie finden Sie das AGG?						Frage 19: Andere Gesetze haben mehr Einfluss		Ankerzitate	
	AGG ist positiv		AGG ist negativ		keinen Einfluss im eig. Unternehmen	sonstiges	BetrVG	andere		
	ja	Grund	ja	Grund						
25/b/G/2	1	Benachteiligungen in vielen Bereichen. Daher sinnvoll				1			"Auf Dauer wird sich die Situation für die Betroffenen verbessern. All denen das AGG Hemmnisse auferlegt, müsste man unterstellen, dass sie sich vorher falsch verhalten haben".	
26/a/K/4									"Wir sind auf einem guten Weg"	
27/a/K/4			1	es ist hemmend bezügl. Stellenausschreibungen (keiner weiß wer eigentlich gesucht wird. Hemmend bezügl. Feedback für Bewerber. AGG ist nur nachteilig.					"Diskriminierung ist in den Köpfen der Menschen, das kann mit einem Gesetz nicht geändert werden".	
28/a/K/2	1	gut, dass so etwas geregelt ist				1				
29/a/K/2	1	es wichtig ist und erfordert ein Umdenken der AG				1	hat schon was gebracht.	1	KschG	"Ein Umdenken wurde erreicht. Die Frage ist: Mach mach ich etwas, weil ich dazu gezwungen werde, oder weil ich davon überzeugt bin?".
30/a/K/4	1	mehr Chancen für bewerber bietet								
31/a/K/4			1	Kein Feedback für Bewerber. Gründe für Absage werden verschleiert						
32/a/K/4						1				

Nr.	Frage 18: Wie finden Sie das AGG?						Frage 19: Andere Gesetze haben mehr Einfluss		Ankerzitate
	AGG ist positiv		AGG ist negativ		keinen Einfluss im eig. Unternehmen	sonstiges	BetrVG	andere	
	ja	Grund	ja	Grund					
33/b/G/4						weder positive noch negative Veränderung gebracht. Aber es ist ausbaufähig.			
34/a/K/4	1	es gibt Unternehmen, die sich gegenüber MA nicht gut verhalten. Es schafft Bewusstsein und verändert dadurch.							"Im Endeffekt finde ich es schlimm, dass es so ein Gesetz geben muss, weil normalerweise ist es ja auch im Grundrecht verankert".
35/a/K/4					1				"Ich glaube nicht, dass so eine Vorgabe was bringt. Das muss in den Köpfen der einzelnen Personen geändert werden"
36/a/G/4	1	es ist gut, dass es nochmal definiert wird.			1				
37/a/K/3			1	Typisch deutsches Gesetz - völlig überzogen				BGB und StGB	"Es gibt keine Gerechtigkeit. Es hängt viel von persönlichen Faktoren ab".
38/a/K/4	1	es ist ein guter Schritt. Es dauert bestimmt noch Jahre, bis das in den Köpfen verankert ist.			1			1	Bundesdatenschutzgesetz

Nr.	Frage 18: Wie finden Sie das AGG?						Frage 19: Andere Gesetze haben mehr Einfluss		Ankerzitate	
	AGG ist positiv		AGG ist negativ		keinen Einfluss im eig. Unternehmen		sonstiges	BetrVG		andere
	ja	Grund	ja	Grund						
39/a/K1			1	typisch deutsches Gesetz		1			"Glauben die wirklich, durch so eine Gesetzesgebung wird die Gesellschaft besser? Das glaube ich nicht!"	
40/a/K3						1			"Glauben Sie wirklich, dass sie das mit einem Gesetz ändern können? Das muss sich erst in den Köpfen ändern."	
41/a/K4	1	es hat seine Rechtfertigung.							"Für mich ist dass AGG eine Niederschreibung von Dingen, die für mich selbstverständlich sind".	
Auswertung	24		19			27		11		
Im % auf alle Interviews	46%		37%			52%		21%		