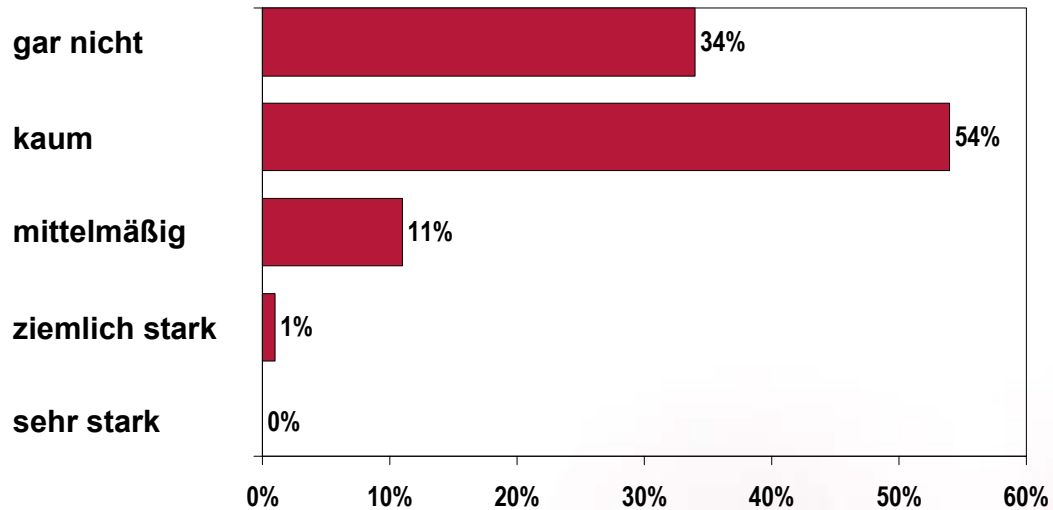



# Geht der Praxisbezug durch das AGG verloren?

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



Quelle: DGFP e.V., Personalblitzlicht, Ausgabe 8/2006

upgrade 

human resources

## Wohin führt das AGG?

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

	Ganz sicher	Ziemlich wahrscheinlich	Vielleicht	Wahrscheinlich nicht	keinesfalls
<b>Zunahme des Verwaltungsaufwandes</b>	62 %	30 %	6 %	2 %	0 %
<b>Eintreten einer Klagewelle</b>	6 %	15 %	33 %	39 %	7 %
<b>Bessere Integration von Minderheiten</b>	0 %	2 %	28 %	54 %	16 %

Für eher unwahrscheinlich halten 57 % der Befragten den Rückgang der Gesamtanzahl von Benachteiligungen.

# Wo besteht der Anpassungsbedarf in den Unternehmen?

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

	<b>Deutlicher Anpassungsbedarf</b>	<b>Geringfügiger Anpassungsbedarf</b>	<b>Kein Anpassungsbedarf</b>	<b>(noch) nicht geprüft</b>
<b>Stellenanzeigen</b>	12 %	58 %	30 %	1 %
<b>Personalfragebögen</b>	18 %	47 %	32 %	2 %
<b>Anforderungsprofile</b>	4 %	58 %	32 %	6 %
<b>Auswahlrichtlinien</b>	5 %	27 %	62 %	5 %

Klarheit in der Formulierung der Stellenanzeigen – Welchen Mitarbeiter brauchen wir für unser Unternehmen, für die zu besetzende Funktion? – setzt die konkrete Definition von Anforderungsprofilen voraus. Mit Blick auf die Richtlinien des AGG für die Unternehmen ein „must have“.

# Besondere Konsequenzen für die Einstellung neuer Mitarbeiter

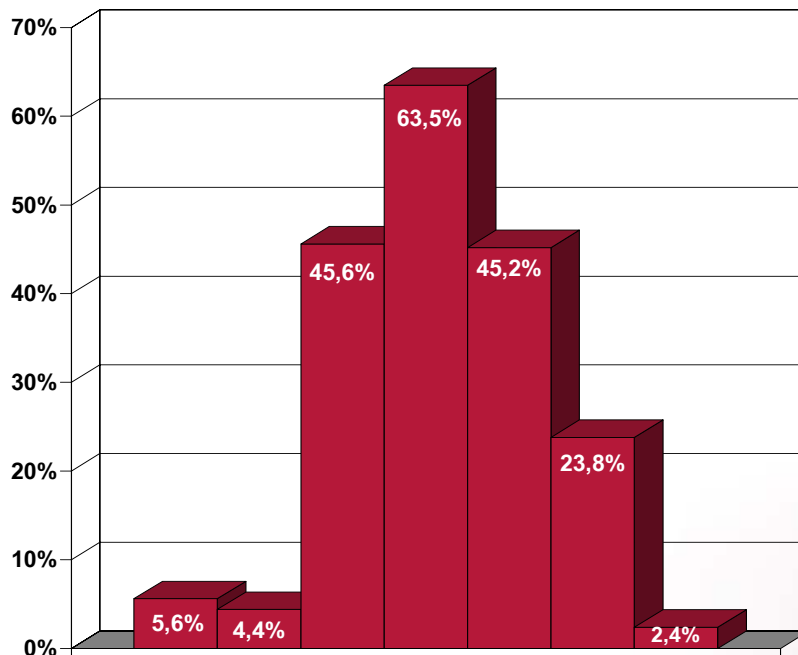
## Welche Konsequenzen zieht Ihr Unternehmen aus dem AGG für die Rekrutierung neuer Mitarbeiter?

Wir dokumentieren die Gründe für die Ablehnung ungeeigneter Bewerber.	84 %
Wir versenden inhaltsleere Absageschreiben.	79 %
Wir bewahren Bewerbungsunterlagen mindestens bis zum Ablauf der Beschwerdefrist auf.	71 %
Wir führen Einstellungsinterviews nur noch zu zweit.	53 %
Wir antworten nicht mehr auf Nachfragen der Bewerber.	30 %
Wir legen für eingehende Bewerbungen eine Ausschlussfrist fest.	22 %

Es zeichnet sich eine starke Bürokratisierung des Rekrutierungsprozesses ab sowie eine zunehmende Zurückhaltung der Unternehmer im Kontakt zu den Bewerbern. Der Kontakt wird damit eher formell und damit aus Sicht der Experten auch unverbindlicher.

# Eine Verhinderung von Diskriminierung trotz AGG eher unwahrscheinlich?

## Wie bewerten Sie das AGG insgesamt?



Eine gute Sache, weil gerechte Bezahlung endlich durchsetzbar wird.	5,6 %
Eine gute Sache – endlich weiß man, wie man sich als Unternehmen korrekt zu verhalten hat.	4,4 %
Wirkungslos, kann Diskriminierung nicht verhindern.	45,6 %
Bringt nur großen Verwaltungsaufwand für die Unternehmen.	63,5 %
Öffnet Tür und Tor für Missbrauch durch angebliche Diskriminierungsopfer.	45,2 %
Schürt Missgunst gegenüber potenziellen Diskriminierungsgruppen in punkto Beförderung und Vergütung.	23,8 %
Keine Angabe / Weiß nicht	2,4 %

Basis: Alle befragten Personalentscheider, Mehrfachnennung möglich.

Quelle: Randstad Expertenpanel Personal, Juli 2006