

Reflektierteres Vorgehen: aktuelle Reaktionen auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Seitdem im August das neue Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten ist, kann Diskriminierung jeder Art für Unternehmen weitreichende Folgen haben. Vor allem bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter ist Umdenken erforderlich. Denn es gilt der Grundsatz: Unwissenheit schützt vor Strafe nicht.

Nur selten löste ein Gesetz derart zahlreiche und verschiedenartige Aktivitäten aus. Unternehmensverbände betonten vor Inkrafttreten des AGG konsequent und unermüdlich, sie seien „gegen das Gesetz“ und sähen deshalb auch vorerst keine Notwendigkeit, vorbeugend Maßnahmen zu ergreifen oder zu empfehlen. Im Vorfeld belegten Umfragen, dass Personalentscheider den Gesetzestext nicht im Detail kannten, kaum Vorbereitungen planten sowie das Gesetz inhaltlich für wirkungslos erachteten. Vor allem der damit verbundene Verwaltungsaufwand wurde als erheblich eingeschätzt.

Mittlerweile hat sich etwas verändert. Eine Studie der Deutschen Gesellschaft für Personalführung vom Oktober 2006 (Personalblitzlicht zum „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz“) unter 123 repräsentativ ausgewählten Personalmanagern zeigt folgendes Bild: Fast alle befragten Unternehmen hatten damit begonnen, die Personalmanagement-Prozesse und -Instrumente im Hinblick auf das AGG zu überprüfen. Vor allem bei Rekrutierungsprozessen besteht erwartungsgemäß Veränderungsbedarf, wobei die Unternehmen diese schlichtweg formaler und unverfänglicher als vorher gestalten, um Gerichtsverfahren von vornherein aus dem Weg zu gehen. Die verpflichtende Mitarbeiterinformation erfolgt mit möglichst geringem Aufwand z. B. via Intranet, E-Mail oder Aushang am Schwarzen Brett. Persönliche Gespräche zum AGG gibt es wenig. Die befragten Personalmanager sind der Ansicht, dass das Gesetz an der betrieblichen Realität vorbeigeht, inhaltlich wirkungslos ist und – soweit bleibt die Einschätzung gleich – die Bürokratie erhöht.

Ohne Zweifel zwingt das AGG die Unternehmen zu einer Reaktion. Zahlreiche Merkblätter, Broschüren und Fachbücher geben einen Überblick über die gesetzliche Sachlage und leiten allgemeine Empfehlungen ab. Doch da das Gesetz aus juristischer Perspektive mangelhaft formuliert ist, bleiben selbst nach gründ-

licher Lektüre Fragen offen. Verunsicherung herrscht vor allem darin, wie konkret im Detail gehandelt werden muss.

In Präsenzseminaren mit ausschließlich juristischem Schwerpunkt können die Fragen jedoch nicht vollständig beantwortet werden. Zwar ist von Arbeitsrechtlern zu erwarten, dass sie die aktuelle Rechtsprechung kennen und auch wissen, wie die einzelnen Vorgaben des AGG auszulegen sind. Doch nur die Wirtschaftspsychologie stellt für die Umsetzung der rechtlichen Vorgaben in die praktische Personalarbeit das relevante Fachwissen bereit: eine eignungsdiagnostische Strategie für Personalauswahl und Personalbeurteilung.

Voraussichtlich größtes Thema: Gleichbehandlung aller Altersgruppen

Laut AGG darf niemand wegen seines Geschlechts, seines Alters, seiner Religion beziehungsweise Weltanschauung, seiner sexuellen Veranlagung, seiner Rasse beziehungsweise ethnischen Herkunft oder seiner Behinderung diskriminiert werden. Während deutschen Unternehmen die Diskriminierungsmerkmale Geschlecht und Behinderung seit Jahren bekannt sind, dürften sie mit der Gleichbehandlung aller Altersgruppen die größten Probleme haben. Das Alter ist als Kriterium einfach zu praktisch: Es ist leicht messbar, der gesunde Menschenverstand verfügt über eine Reihe von Vorurteilen über junge oder ältere Menschen, und natürlich werden in der Regel kognitive Prozesse im Laufe des Lebens langsamer.

Nehmen wir als Beispiel eine der ersten Klagen nach dem AGG: Drei Piloten der Lufthansa AG fühlen sich diskriminiert, da sie laut Tarifvertrag bereits mit 60 Jahren nicht mehr als Piloten arbeiten dürfen. Diese Altersgrenze wurde gezogen, um absolute Flugsicher-

Forum

*Dr. rer. nat. Astrid Gulba, Diplom-Psychologin mit Schwerpunkt Wirtschaftspsychologie, Partnerin bei Moldzio & Partner – Institut für Personalauswahl, Tremsbüttel (bei Hamburg), freiberuflich tätig als Trainerin und Beraterin
gulba@moldzio.com*

