

**Auswirkungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes  
(AGG) auf das Personalmanagement: Eine explorative  
Untersuchung im Rahmen eines Studienprojekts.**

Hendrik Langen

**Diskussionspapier Nr. 572  
der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften**

Januar 2008

Universität Bielefeld  
Fakultät für Wirtschaftswissenschaften  
Postfach 10 01 31  
33501 Bielefeld

---

# Inhaltsverzeichnis

<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>III</b>
<b>1 Einleitung</b>	<b>1</b>
<b>2 Arbeitsrechtliche Regelungen des AGG</b>	<b>2</b>
<b>3 Das AGG in der Praxis</b>	<b>6</b>
3.1 Forschungsmethodik . . . . .	6
3.2 Darstellung . . . . .	8
3.2.1 Grobcharakterisierung der befragten Unternehmen . . . . .	8
3.2.2 Meinung zum AGG . . . . .	9
3.2.3 Durchgeführte Maßnahmen . . . . .	10
3.2.4 Erste Erfahrungen und Planung weiterer Maßnahmen . . . . .	15
3.3 Diskussion . . . . .	17
<b>4 Ausblick</b>	<b>20</b>
<b>Anhang</b>	<b>22</b>
<b>A Interviewleitfaden</b>	<b>22</b>
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>24</b>
<b>Verzeichnis der Gesetze</b>	<b>29</b>
<b>Verzeichnis der EU-Richtlinien</b>	<b>30</b>
<b>Verzeichnis der Urteile</b>	<b>31</b>

---

## Tabellenverzeichnis

1	Geschützte Bereiche des § 2 I AGG . . . . .	4
2	Pflichten des Arbeitgebers nach § 12 AGG . . . . .	5
3	Kurzdarstellung der befragten Unternehmen . . . . .	8
4	Übersicht über die Kontrolle und Anpassungen der Handlungsfelder . . . . .	12

# 1 Einleitung

Am 18. August 2006 trat als Artikel 1 des „Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung“ (EUGleichbUmsG) das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft. Das Umsetzungsgesetz diente der Überführung von vier EU-Richtlinien in nationales Recht,<sup>1</sup> die die Europäische Union, ermächtigt durch Art. 13 EG und Art. 141 EG, zum Schutz vor Diskriminierung erlassen hat.<sup>2</sup> Für den Bereich Beruf und Beschäftigung wird dieser Schutz nun im AGG verankert. Das Gesetz soll „... ein tolerantes und benachteiligungsfreies Miteinander in der Arbeitswelt schaffen.“<sup>3</sup> Nach einem langen Prozess der politischen Willensbildung,<sup>4</sup> an dem sich neben den Parteien<sup>5</sup> auch die Vertreter von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden beteiligten,<sup>6</sup> verlagert sich durch die Verabschiedung die Auseinandersetzung mit dem Gesetz von der politischen auf die unternehmerische Ebene. Unabhängig von der Diskussion über den Nutzen des Gesetzes, entsteht für Unternehmen die Notwendigkeit sich auf die neuen Regelungen einzustellen, wenn sie sich nicht der Gefahr von Beschwerden oder Klagen aussetzen wollen,<sup>7</sup> da das Gesetz für alle Arbeitsverhältnisse unabdingbar ist.<sup>8</sup>

Ziel der vorliegenden explorativen Studie<sup>9</sup> ist, ein halbes Jahr nach Inkrafttreten des Gesetzes zu untersuchen, wie sich die Unternehmen auf das neue Gesetz vorbereitet haben und welche ersten Erfahrungen es aus Sicht von Personalverantwortlichen mit dem Gesetz gibt. Hierzu wurden im Rahmen des Seminars „Einführung in das Personalmanagement“ des studienbegleitenden Programms „Studierende & Wirtschaft“ an der Universität Bielefeld im Wintersemester 06/07 Unternehmen in der Region Ostwestfalen-Lippe befragt.

---

<sup>1</sup> Teilweise wird die Meinung vertreten, dass die bestehenden Gesetze ausgereicht hätten, um die Richtlinien zu erfüllen, vgl. Säcker (2004), S. 16 ff. Zu den Richtlinien vgl. Kapitel 2.

<sup>2</sup> Der Schutz vor Diskriminierung ist auf den Grundsatz der Achtung der Menschenrechte in Art. 6 EUV zurückzuführen. Vgl. Kolmhuber/Schreiner (2006), S. 1; Stalder (2001), S. 1. Die Bedeutung des Themas für die europäische Agenda wird durch die Bestimmung des Jahres 2007 zum „Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle“ deutlich, vgl. EU-KOM (2007); EU-KOM (2006), S. 29 f.

<sup>3</sup> Kommentar der Bundesregierung, vgl. Bundesregierung (2006), S. 24.

<sup>4</sup> In keinem anderen Land der EU dauerte die Umsetzung länger. Vgl. bspw. für Österreich Rebhahn (2006), S. 347 ff. Die Überschreitung der Umsetzungsfrist von zwei der vier Richtlinien führte zu zwei Vertragsverletzungsklagen vor dem EuGH, vgl. EuGH Rs. C-329/04 und EuGH Rs. C-43/05.

<sup>5</sup> Vgl. bspw. CDU/CSU (2005); Gehb (2006); SPD (2006); SPD (2006a).

<sup>6</sup> Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) befürwortet ein Antidiskriminierungsgesetz und fordert noch weitergehendere Regelungen, vgl. DGB (2006). Der Bund deutscher Arbeitgeber (BDA) lehnt es als zu bürokratisch ab und verweist auf die bereits bestehenden Gesetze, vgl. BDA (2005).

<sup>7</sup> Vgl. Horstmeier/Trost (2006), S. 72. Zu den Rechtsfolgen des AGG vgl. Kapitel 2.

<sup>8</sup> Vgl. § 31 AGG.

<sup>9</sup> Die Wahl der explorativen Studie als methodologisches Instrument folgt aus der Aktualität des Gesetzes und dem damit verbundenen Stand der Forschung. Vgl. ausführlich zur explorativen Studie Bortz/Döring (2006), S. 50 f. und S. 352 ff.; Becker (2006), S. 285 ff.; Diekmann (1995), S. 30 f.

Der Aufbau der Arbeit gliedert sich in fünf Kapitel. Nach der soeben erfolgten Einleitung werden in Kapitel 2 die wichtigsten Regelungen des AGG vorgestellt. Das Kapitel 3 enthält die Untersuchung. Dazu gehören die Methodik (3.1), die Darstellung der Ergebnisse (3.2) und die Diskussion (3.3). Den Abschluss bildet ein Ausblick in Kapitel 4.

## 2 Arbeitsrechtliche Regelungen des AGG

Das Ziel des AGG ist nach § 1 AGG die Verhinderung und Beseitigung von Benachteiligung bei Beschäftigten und im Zivilrechtsverkehr<sup>10</sup> Es dient damit der Umsetzung der Antirassismusrichtlinie (2000/43/EG), der Rahmenrichtlinie (2000/78/EG)<sup>11</sup>, der revidierten Gleichbehandlungsrichtlinie (2002/73/EG) und der vierten Gleichstellungsrichtlinie (2004/113/EG).<sup>12</sup> Die Regelungen zum Schutz vor Diskriminierung in anderen Gesetzen werden teilweise aufgehoben, z.B. § 611a BGB, zum Teil bleiben diese neben dem AGG bestehen.<sup>13</sup> Das AGG setzt sich aus sieben Abschnitten zusammen. Nach dem Allgemeinen Teil (Abschnitt 1) folgen die Regelungen zum Schutz von Beschäftigten vor Benachteiligung (Abschnitt 2) und zum Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr (Abschnitt 3) sowie der Abschnitt über Rechtsschutz und Beweislast (Abschnitt 4). Abschnitt 5 enthält Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse. Abschnitt 6 beschäftigt sich mit der Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und Abschnitt 7 mit den Übergangsvorschriften.<sup>14</sup> Im Folgenden sollen die wichtigsten Regelungen vorgestellt werden.

- Verpönte Merkmale

Nach § 7 I AGG dürfen Personen nicht wegen eines in § 1 AGG genannten Merkmals benachteiligt werden. Die Merkmale, die als „verpönte Merkmale“ bezeichnet werden, sind die Rasse oder die ethnische Herkunft, das Geschlecht, die Religion oder Weltanschauung, eine Behinderung, das Alter oder die sexuelle Identität.<sup>15</sup> Mit der Wahl dieser Merkmale geht der deutsche Gesetzgeber nicht über die von den EU-Richtlinien vorgegebenen Merkmale hinaus.

---

<sup>10</sup> Vgl. zu den folgenden Ausführungen, soweit nichts anderes angegeben, Däubler/Bertzbach (2007); Bauer/Göpfert/Krieger (2007); Schleusener/Suckow/Voigt (2007); Nollert-Borasio/Perreng (2006).

<sup>11</sup> Ausführlich beschäftigt sich KUMMER mit der Umsetzung dieser Richtlinie, vgl. Kummer (2003).

<sup>12</sup> Vgl. die Beschreibung bei Schrader/Schubert (2006), S. 18 ff.; Kolmhuber/Schreiner (2006), S. 1 ff.

<sup>13</sup> Eine Übersicht über Antidiskriminierungsregeln, die neben dem AGG bestehen bleiben, findet sich bei Schrader/Schubert (2006), S. 35.

<sup>14</sup> Für den Fokus der vorliegenden Arbeit sind damit die Abschnitte 1 und 3 sowie Abschnitt 4 des AGG relevant.

<sup>15</sup> Für die Definitionen und vielfältigen Probleme, die mit den Merkmalen verbunden sind, vgl. u. a. Däubler (2007), S. 108 ff.; Worzalla (2006), S. 28 ff.

- Begriff der Benachteiligung

Anstelle des im allgemeinen Sprachgebrauch üblichen Terminus „Diskriminierung“<sup>16</sup> wird im Gesetz der Terminus „Benachteiligung“ verwendet.<sup>17</sup> Im Gegensatz zur Benachteiligung sei mit dem Begriff der Diskriminierung eine rechtswidrige und sozial verwerfliche Ungleichbehandlung verbunden, die nicht zu rechtfertigen sei.<sup>18</sup> Nach dem AGG soll den Unternehmen jedoch die Möglichkeit einer Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung erhalten bleiben, weshalb zur sprachlichen Abgrenzung nun der Begriff der Benachteiligung verwendet wird. Vom Gesetz wird die unmittelbare Benachteiligung (Absatz 1), die unmittelbar am verpönten Merkmal anknüpft, und die mittelbare Benachteiligung (Absatz 2) erfasst. Letztere ist gegeben, wenn eine anscheinend neutrale Regelung dazu geeignet ist, benachteiligend auf die Angehörigen einer Gruppe von Merkmalsträgern aus § 1 AGG zu wirken. Ebenfalls als Benachteiligung gelten im Gesetz die Belästigung (Absatz 3), die sexuelle Belästigung (Absatz 4) und die Anweisung einer dritten Person zur Benachteiligung (Absatz 5) als Benachteiligung. Nicht vom Gesetz erfasst werden Maßnahmen, die bestehende Nachteile ausgleichen wie § 5 AGG klarstellt.

- Persönlicher und sachlicher Anwendungsbereich

Der persönliche Anwendungsbereich ist eröffnet, wenn die Person Beschäftigter im Sinne des Gesetzes ist. Nach § 6 I AGG ist dieses der Fall, wenn die Person Arbeitnehmer (Nr. 1), eine zu ihrer Berufsausbildung beschäftigte (Nr. 2) oder arbeitnehmerähnliche (Nr. 3) Person ist.<sup>19</sup> Außerdem fallen auch ehemalige Arbeitnehmer und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis unter den Begriff des Beschäftigten, § 6 I S. 2 AGG. Adressat dieser Normen sind Arbeitgeber. Darunter versteht das Gesetz natürliche oder juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Mitarbeiter beschäftigen, § 6 II AGG.

Der sachliche Anwendungsbereich ist gegeben, wenn eine Person aufgrund eines in § 1 AGG genannten Merkmals in einem in § 2 I AGG genannten Bereich benachteiligt wird. Die Bereiche für Beruf und Beschäftigung sind in § 2 I Nr. 1 bis 4 AGG zusammengefasst,<sup>20</sup> wo-

<sup>16</sup> Vgl. zum Begriff der Diskriminierung Bornwasser/Waage (2006), S. 766; Frey/Hoyos/Schönpflug (2000), S. 328; Wiswede (2004), S. 90; Nauck (2002), S. 82. Vgl. zur Etymologie Duden (2001), S. 149; Pfeifer (1993), S. 230.

<sup>17</sup> Vgl. § 1 AGG.

<sup>18</sup> Vgl. Däubler (2006), S. 479 ff. Dieser betont, dass mit dem neuen Begriff wohl keine Veränderung der „Eingriffsschwelle“ verbunden ist.

<sup>19</sup> Vgl. zum Arbeitnehmerbegriff und zum Begriff der arbeitnehmerähnlichen Person Richardi (2000), S. 471 ff.; Hromadka/Maschmann (2005), S. 49 ff.; Junker (2007), S. 51 ff.

<sup>20</sup> Die Nummern 5 bis 8 betreffen das Zivilrecht.

bei nicht von einer abschließenden Aufzählung ausgegangen werden kann.<sup>21</sup> Die folgende Tabelle 1 gibt die Regelungen wieder. Zu beachten ist, dass neben der Sozialversicherung (§ 2 II S. 1 AGG) auch Kündigungen (§ 2 IV AGG) aus dem Anwendungsbereich genommen wurden.<sup>22</sup> Für Betriebsrenten besteht nach § 2 II S. 2 AGG ein Anwendungsvorrang für das Betriebsrentengesetz (BetrAVG).<sup>23</sup>

Nr.	geschützter Bereich
Nr. 1	Bedingungen des Zugangs zu selbstständiger und unselbstständiger Arbeit. Bedingungen des Zugangs zum beruflichen Aufstieg.
Nr. 2	Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen inkl. Entgelt. Bedingungen bei der Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses. Bedingungen des beruflichen Aufstiegs.
Nr. 3	Zugang zu allen Formen und Ebenen der <ul style="list-style-type: none"> <li>- Berufsberatung,</li> <li>- Berufsbildung (auch Berufsausbildung),</li> <li>- beruflichen Weiterbildung,</li> <li>- Umschulung und</li> <li>- praktischen Berufserfahrung.</li> </ul>
Nr. 4	Mitgliedschaft und Mitwirkung in Arbeitgeber-, Arbeitnehmer- oder Berufsverbänden.

Tabelle 1: Geschützte Bereiche des § 2 I AGG

- Zulässige unterschiedliche Behandlung

Das Gesetz enthält mehrere Möglichkeiten der Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung.<sup>24</sup> Für die unterschiedliche Behandlung macht § 8 AGG eine Rechtfertigung möglich, wenn das betreffende Merkmal eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung der Tätigkeit darstellt.<sup>25</sup> Weitere Rechtfertigungsmöglichkeiten für bestimmte Merkmale enthalten §§ 9, 10 AGG. Eine Ungleichbehandlung aus Gründen der Religion oder Weltanschauung ist zulässig, wenn die Beschäftigung durch eine Religionsgemeinschaft erfolgt, § 9 AGG. Die Ungleichbehandlung wegen des Alters einer Person kann nach § 10 AGG durch ein legitimes Ziel und den Einsatz angemessener und erforderlicher Mittel zu rechtfertigen sein.

<sup>21</sup> Vgl. Schrader/Schubert (2006), S. 39.

<sup>22</sup> Dieses ist europarechtlich bedenklich, vgl. Däubler (2007), S. 210; Schleusener (2007), S. 53 f.

<sup>23</sup> Kritisch zu den damit verbundenen Auswirkungen vgl. Steinmeyer (2007), S. 27 ff.

<sup>24</sup> Beispiele aus der Unternehmenspraxis gibt Worzalla (2006), S. 97 ff.

<sup>25</sup> Beispiel ist die Ablehnung einer Frau bei der Besetzung einer männlichen Rolle am Theater, vgl. Rühl/Schmidt/Viethen (2007), S. 70.

- Pflichten des Arbeitgebers

Außer dem Verbot benachteiligender Handlung, unterliegt der Arbeitgeber weiteren Pflichten durch das AGG. Diese in §§ 12, 13 AGG zusammengefassten Vorgaben sind in Tabelle 2 aufgeführt. § 12 I AGG stellt dabei eine Generalklausel dar, die durch die folgenden Normen konkretisiert wird. Die Verpflichtung, vorbeugende Maßnahmen zu ergreifen, kann durch geeignete Informations- und Schulungsveranstaltungen der Beschäftigten im Rahmen der Aus- und Weiterbildung erfüllt werden. Die Sanktion von Beschäftigten und dritten Personen, wie Kunden oder Geschäftspartnern, die sich benachteiligend gegenüber den Beschäftigten verhalten, ist eine weitere Pflicht des Arbeitgebers. Während gegen eigene Beschäftigte dazu arbeitsrechtliche Instrumente (u. a. Abmahnung, Umsetzung, Kündigung) ergriffen werden können, kann die Sanktion des Verhaltens dritter Personen schwierig sein.<sup>26</sup>

Norm	Pflicht des Arbeitgebers
§ 12 I AGG	Treffen geeigneter (auch vorbeugender) Maßnahmen
§ 12 II AGG	Schulung/Information der Beschäftigten (Soll-Vorschrift)
§ 12 III AGG	Unterbindung der Benachteiligung durch eigene Beschäftigte
§ 12 IV AGG	Unterbindung der Benachteiligung durch Dritte
§ 12 V AGG	Bekanntmachung des Gesetzes (aushangpflichtige Vorschrift)
§ 13 I AGG	Einrichten einer Beschwerdestelle

Tabelle 2: Pflichten des Arbeitgebers nach § 12 AGG

Das Unternehmen muss außerdem über eine Beschwerdestelle verfügen. Dieser Stelle kommt die Aufgabe zu, Beschwerden entgegenzunehmen und zu bearbeiten.<sup>27</sup> PFLÜGER schlägt zusätzlich vor, ein betriebliches Vorverfahren durch eine Betriebsvereinbarung zu implementieren, um Beschwerden vor einer möglichen Klageerhebung zu prüfen und einen Schlichtungsvorschlag bei begründeter Beschwerde zu erarbeiten.<sup>28</sup> Die Einrichtung der Beschwerdestelle ist den Beschäftigten ebenfalls bekannt zu geben.<sup>29</sup>

- Rechte der Beschäftigten und Beweislastregel

Nach § 13 I AGG haben die Beschäftigten das Recht sich bei einer vermuteten Benachteiligung bei der zuständigen Stelle im Unternehmen zu beschweren. Wenn der Arbeitgeber

<sup>26</sup> Vgl. das Beispiel einer existenzsichernden Geschäftsbeziehung bei Worzalla (2006), S. 146 f.

<sup>27</sup> Wird hierfür nicht der Betriebsrat/Personalrat gewählt, bleibt dieser nach § 13 II AGG zusätzlich zuständig.

<sup>28</sup> Vgl. Pflüger (2006), S. 60.

<sup>29</sup> Folgt aus § 12 V AGG.



die Pflichtverletzung zu vertreten hat,<sup>30</sup> so kann der Beschäftigte den Ersatz des Schadens (§ 15 I AGG) bzw. eine Entschädigung (§ 15 II S. 1 AGG) verlangen. Bei Einstellungsverfahren ist die Entschädigung auf die Höchstgrenze von drei Monatsgehältern festgesetzt, § 15 II S. 2 AGG. Nach § 15 VI AGG besteht hingegen kein Anspruch auf die Einstellung des Bewerbers. Zusätzlich zu den genannten Rechten haben Beschäftigte bei einer Belästigung oder sexuellen Belästigung die Möglichkeit aus § 14 AGG ihre Leistung zu verweigern. Das AGG sieht in § 22 AGG eine Beweislastleichterungsregel für die Beschäftigten vor. Wer sich auf das Gesetz berufen möchte, muss nur Indizien vortragen, die eine Benachteiligung glaubhaft machen. Der Arbeitgeber hat dann den Entlastungsbeweis zu erbringen.<sup>31</sup>

## 3 Das AGG in der Praxis

### 3.1 Forschungsmethodik

Für die explorative Studie ist die Auswahl der *Untersuchungsobjekte* von untergeordneter Bedeutung, da sie keinen Anspruch auf Repräsentativität erhebt. Ausgewählt werden „... anfallende Kollektive unterschiedlicher Größe oder auch einzelne Untersuchungsteilnehmer, deren Beobachtung oder Beschreibung interessante Hypothesen versprechen.“<sup>32</sup> Dabei sollte die „Stichprobe“<sup>33</sup> nicht zu groß sein, da die intensive interpretative Analyse im Vordergrund stehen soll.<sup>34</sup> Für den Untersuchungszweck dieser Studie bieten sich solche Unternehmen als Untersuchungsobjekt an, die über eine Personalabteilung und damit über die notwendigen personellen Ressourcen verfügen, um sich intensiv mit dem AGG zu beschäftigen. Dieses bietet den Vorteil, dass die Unternehmen durch die bereits vertiefende Beschäftigung mit der Thematik stärker zur Erkenntnisgewinnung beitragen können. Die Frage, welche Probleme für kleine und mittlere Unternehmen entstehen und welche Maßnahmen diese ergreifen sollen, um den Anforderungen des AGG in Zukunft gerecht zu werden, erfordert eine gesonderte Beachtung.

Gemäß diesem Kriterium finden sich in der Region Ostwestfalen-Lippe neun Unternehmen, die bereit sind an der Untersuchung teilzunehmen. In diesen Unternehmen werden

---

<sup>30</sup> Nach § 276 BGB reicht Fahrlässigkeit aus.

<sup>31</sup> Zu Fragen des genauen Verfahrensablaufs sowie Fristen und Form einer Klage sei auf die auf Seite 2 genannten Quellen verwiesen.

<sup>32</sup> Bortz/Döring (2006), S. 71.

<sup>33</sup> Der Begriff Stichprobe ist irreführend, da dieser nicht mit den Methoden der Auswahl des quantitativen Paradigmas übereinstimmt, vgl. Lamnek (2005), S. 187 ff.

<sup>34</sup> Vgl. Lamnek (2005), S. 189.

Gesprächspartner ausgewählt, die sich aufgrund ihrer Position intensiv mit dem AGG befasst haben und für die Umsetzung von Maßnahmen in ihrem Unternehmen zum verantwortlich sind.

Mit der Wahl der explorativen Studie als methodologischer Rahmen ist noch keine Entscheidung für eine bestimmte *Untersuchungsmethodik* verbunden. Es kommen vorwiegend qualitative, aber auch einige quantitative Methoden gleichermaßen in Betracht.<sup>35</sup> Mit dem problemzentrierten Interview wird für die vorliegende Studie eine qualitative Methode gewählt.<sup>36</sup> Ein problemzentriertes Interview kommt einem offenen Gespräch sehr nahe, wird aber durch seinen Bezug zu einem konkreten Problem begrenzt (Problemzentrierung). Die konkrete Gestaltung der Methoden (Sondierungsfragen, Kurzfragebogen etc.) sowie der Ablauf des Interviews werden an diesem Problembezug ausgerichtet (Gegenstandsorientierung). Zur Unterstützung des Interviewers wird bei den Gesprächen ein Leitfaden verwendet. Dieser hat die Funktion, den Interviewer durch das Gespräch zu führen und alle für die Untersuchung wesentlichen Themenbereiche systematisch zu erfassen.<sup>37</sup> Für das problemzentrierte Interview wird ein halbstrukturierter Interviewleitfaden verwendet. Dieser soll gewährleisten, dass alle wichtigen Aussagen der befragten Personen erfasst werden können und trotzdem auch neue, bisher nicht bedachte Sachverhalte in die Untersuchung einfließen können.<sup>38</sup> Der verwendete Leitfaden gliedert sich in drei Bereiche, die im Mittelpunkt der Gespräche stehen sollen:<sup>39</sup>

- der Standpunkt der befragten Person zum AGG,
- die Maßnahmen des Unternehmens zur Vorbereitung auf das AGG und
- die ersten Erfahrungen und Auswirkungen nach dem Inkrafttreten.

Für alle drei Bereiche werden Unterfragen aufgestellt, die jedoch nicht eine festgelegte Fragereihenfolge vorgeben sollen, sondern eine Hilfs- und Erinnerungsfunktion erfüllen.

Die Gespräche fanden von Ende Dezember 2006 bis Anfang Februar 2007 statt und wurden durch die Teilnehmer des Seminars durchgeführt. Die anschließende *Auswertung* der

---

<sup>35</sup> Vgl. Becker (2006), S. 287 f.

<sup>36</sup> Vgl. zum Folgenden Mayring (2002), S. 67 ff.; Lamnek (2005), S. 363; Flick (2005), S. 134 ff.

<sup>37</sup> Vgl. Scholl (2003), S. 66; Marotzki (2003), S. 114.

<sup>38</sup> Vgl. Scholl (2003), S. 67. Den Nutzen für explorative Untersuchungen betonen Bortz/Döring (2006), S. 239.

<sup>39</sup> Vgl. Interviewleitfaden im Anhang A. Die Erstellung erfolgte im Wesentlichen durch Maike Glawe und D. J. sowie die kritische Begleitung durch den Autor.

Interviewtranskripte soll durch eine qualitative Inhaltsanalyse erfolgen. „Das Ziel der Inhaltsanalyse ist die systematische Bearbeitung von Kommunikationsmaterial.“<sup>40</sup> Dabei lassen sich verschiedene Techniken unterscheiden. Für die Auswertung der vorliegenden Studie wird die induktive Kategoriebildung, die auf der Verfahrensweise der zusammenfassenden Inhaltsanalyse beruht, verwendet. Diese Art eignet sich, wenn sich das Interesse auf die inhaltliche Ebene des Materials bezieht und eine Reduktion des Materials angestrebt wird.<sup>41</sup>

## 3.2 Darstellung

### 3.2.1 Grobcharakterisierung der befragten Unternehmen

Branche	Mitarbeiter	Gesprächspartner
Bau	4.400	Personalreferent
Druckerei	2.500	Personalleiter
Energieversorgung	2.200	Personalleiter
Energieversorgung	1.500	Personalleiter
Elektrotechnik	3.500	Personalleiter
Großhandel	550	Personalleiter
Nahrungsmittel	1.900	Personalleiter
Nahrungsmittel	1.800	Personalreferent
Nahrungsmittel	300	Personalleiter

Tabelle 3: Kurzdarstellung der befragten Unternehmen

Zur besseren Einordnung der Untersuchungsergebnisse soll eine Kurzdarstellung der befragten Unternehmen den Ergebnissen vorangestellt werden. Tabelle 3 beinhaltet die Branche und die Mitarbeiterzahl der befragten Unternehmen sowie die Position des Gesprächspartners. Bei der Mitarbeiterzahl ist anzumerken, dass es sich nicht um die Gesamtmitarbeiterzahl des Unternehmens, sondern um die von der Personalabteilung des Gesprächspartners betreuten Mitarbeiter handelt. Tochtergesellschaften oder andere Unternehmensteile mit einer eigenen Personalabteilung wurden nicht hinzugerechnet. Um die Anonymität der Unternehmen bzw. der Gesprächspartner sicherzustellen, wird auf eine Charakterisierung durch weitere Merkmale verzichtet. Außerdem wird die Position des

<sup>40</sup> Mayring (2005), S. 468. Ähnlich Mayring (2003), S. 11.

<sup>41</sup> Vgl. Mayring (2005), S. 472. Diese Form der Inhaltsanalyse wird von LAMNEK als reduktive, eher quantitative Inhaltsanalyse bezeichnet, vgl. Lamnek (2005), S. 501.

Gesprächspartners nicht mit seiner offiziellen Stellenbezeichnung angegeben. Mit „Personalleiter“ werden alle Gesprächspartner bezeichnet, die mindestens die Personalabteilung des ausgewählten Unternehmens(-teils) leiten, mit „Personalreferent“ alle Gesprächspartner, die direkt mit der Betreuung des Personals befasst sind.

### 3.2.2 Meinung zum AGG

- Allgemeine Position

Das Gesetz wird von den befragten Personen einheitlich abgelehnt. Sie halten ein derartiges Gesetz für verzichtbar. Als häufigste Begründung (fünf Nennungen) wird angeführt, dass die bestehenden Normen u. a. im BGB und die allgemeinen Benachteiligungsverbote<sup>42</sup> im Grundgesetz einen ausreichenden Benachteiligungsschutz sicherstellen. Zwei Personen richten ihre Kritik gegen die (vermeintlich)<sup>43</sup> über die europäischen Richtlinien hinausgehende Ausgestaltung des Gesetzes durch den deutschen Gesetzgeber, insbesondere bei der Auswahl der verpönten Merkmale. Zwei andere Personen führen aus, dass die vom AGG geforderten Verhaltensweisen eine Selbstverständlichkeit seien und keiner gesetzlichen Verankerung bedürfen. Ein Gesetz zum Benachteiligungsschutz bezeichnen zwei Personen als eine „Überregulation“.

- Einfluss des AGG auf die Unternehmenskultur

Von sechs Personen, die sich zu einem möglichen Einfluss des Gesetzes auf die Unternehmenskultur äußern hält es lediglich für denkbar, dass sich mittel- bis langfristig eine Veränderung von Denkweisen durch das AGG ergeben könnte. Hingegen fünf der Befragten erwarten keinen Einfluss auf die Unternehmenskultur. Vier von ihnen geben als Begründung für ihre Vermutung an, dass ihre Unternehmenskultur bereits einen großen Beitrag zu einem benachteiligungsfreien Miteinander leiste. Besonders, aber nicht ausschließlich, wird dieses in inhabergeführten Unternehmen betont. Als besondere Eigenschaften der dortigen Unternehmenskultur werden die familiäre Atmosphäre und eine durch offene Kommunikation geprägte Mitarbeiterführung genannt. Auf bereits bestehende Vereinbarungen (Betriebsvereinbarung/Leitlinien) zu dem Themenkreis des AGG wird in drei Unternehmen verwiesen. Eine Person hebt hervor, dass in ihrem Unternehmen bereits vor der Einführung des AGG Mitarbeitergruppen mit besonderen Merkmalen größere Auf-

---

<sup>42</sup> Viele der Gesprächspartner sprachen von dem im allgemeinen Sprachgebrauch üblicheren Begriff der Diskriminierung, der zunächst auch im Titel des Gesetzes („Antidiskriminierungsgesetz“) vorkam. In den Gesprächen ging es stets um eine Ungleichbehandlung von Mitarbeitern und Bewerbern im Sinne des AGG. Daher soll im Folgenden einheitlich der Begriff der Benachteiligung verwendet werden. Vgl. zum Begriff der Benachteiligung im AGG auf S. 3.

<sup>43</sup> Anmerkung des Autors. Vgl. dazu S. 2.

merksamkeit geschenkt wurde. Es werde sich seit längerem darum bemüht, vermehrt, d. h. über die gängigen Quoten hinaus, Menschen mit einer Behinderung einzustellen.

- Einfluss auf die deutsche Wirtschaft

Die Meinung zum Einfluss des Gesetzes auf die deutsche Wirtschaft ist weniger einheitlich. Die Mehrheit (fünf Nennungen) befürchtet negative Auswirkungen, positive Auswirkungen können sich drei Personen vorstellen und eine Person äußert sich nicht zu dieser Frage. Die Vermutung eines negativen Einflusses wird von vier Personen mit der zusätzlichen Belastung begründet. Als Beispiele für diese Einschätzung werden jeweils von einer Person die zusätzliche Bürokratie, die Einschränkung der Handlungsfreiheit und die Angst vor „amerikanischen Verhältnissen“ genannt. Außerdem meint eine Person, dass es durch das AGG sogar zur Abwanderung von Unternehmen kommen könnte, die sich dann in Ländern ansiedeln, in denen vergleichbare Regelungen nicht bestehen. Eine Person kritisiert nicht das AGG, sondern die Umsetzung der Richtlinien. Durch die verschiedenen nationalen Varianten von verpönten Merkmalen und Beweislastregeln in den europäischen Ländern entstünden für deutsche Unternehmen ein großer Unsicherheitsfaktor.

Im Gegensatz dazu stehen die drei Personen, die für die deutsche Wirtschaft einen positiven Effekt durch die Vereinheitlichung auf europäischer Ebene vermuten. Durch ähnliche Normen in den europäischen Staaten verbessere sich die Mobilität und damit die Flexibilität der Unternehmen meint eine Person. Eine andere hält derartige Richtlinien im Hinblick auf die Situation in den neuen Mitgliedsländern in Ost- und Südosteuropa sowie auf den potentiellen Beitrittskandidaten Türkei für sinnvoll. Die dritte Meinung bezieht sich auf das Anwerben ausländischer Arbeitnehmer. So könnten sich hierbei Vorteile ergeben, da durch das Gesetz die Botschaft eines benachteiligungsfreien Landes transportiert werde. Dieses sei wichtig angesichts mancher ausländischer Meinung über Deutschland, die sich auf die Erfahrungen im Umgang mit Minderheiten im Dritten Reich begründet. Sorgen bereitet allen befragten Personen das Entstehen einer Grauzone, die zu Unsicherheit führen und Klagen durch „Trittbrettfahrer“ provozieren würde.

### 3.2.3 Durchgeführte Maßnahmen

- Information der Führungskräfte

Informations- bzw. Schulungsveranstaltungen für Führungskräfte sind in sechs der neun Unternehmen bereits abgeschlossen. In zwei Unternehmen ist eine Schulung zum Zeitpunkt der Befragung lediglich geplant und in einem Unternehmen finden diese in klei-

neren Gruppen statt, weshalb noch nicht alle Führungskräfte eine solche Veranstaltung besucht haben. Nicht alle Unternehmen setzten gesonderte Termine für die Einweisung in die Regelungen des AGG an. Zwei Personen berichten von Informationsblöcken, die in andere Informations- bzw. Schulungsveranstaltungen integriert wurden. Die Dauer der Schulung betrug in der Regel 60 bis 90 Minuten. Daneben gab es für Führungskräfte in fünf Unternehmen Informationsmaterial, das zum Teil sehr ausführlich mit Beispielen und einer Kommentierung der Gesetzgebung ausgestattet war. Zusätzlich zu den Veranstaltungen für Führungskräfte geben vier Personen an, dass in ihrem Unternehmen die Mitarbeiter der Personalabteilung gesondert geschult wurden. Diese Schulungen waren mit zwei bis drei Stunden etwas umfangreicher als die Informationsveranstaltungen der Führungskräfte. Eine befragte Person berichtet von einer Veranstaltung für die Mitarbeiter der Personalabteilung, die über eine reine Informationsveranstaltung deutlich hinausging. Einen Tag lang analysierten die Mitarbeiter der Personalabteilung und ein kaufmännischer Leiter die Abläufe des Personalmanagements, um Regelungen zu identifizieren, die gegen das AGG verstoßen könnten.

- Information der Mitarbeiter

In einem Unternehmen fand bisher keine Mitarbeiterinformation statt. Alle anderen acht Unternehmen setzten zumindest eins der folgenden schriftlichen Kommunikationsmittel ein. Je dreimal genannt werden eine Mitteilung im Intranet und das Verfassen eines selbstgestalteten Rundschreibens, das vorwiegend mit der Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung versendet wurde. Unternehmen mit einer hohen Zahl an Computerarbeitsplätzen streuten die Information auch über E-Mail (zwei Nennungen). Neben der personalisierten schriftlichen Information wurden schwarze Bretter und Mitarbeiterzeitungen je zweimal als Verbreitungsmedium verwendet. Probleme bereitete in einem Unternehmen die hohe Quote an Analphabeten, die eine direkte Ansprache der Mitarbeiter notwendig machte. Hier wurde die Information der Mitarbeiter daher durch Mitarbeitergespräche gewährleistet. Ebenfalls mündlich erfolgte in einem Unternehmen die Information über die Beschwerdestelle. Auf der Betriebsversammlung wurde die Einrichtung dieser Stelle bekannt gegeben und die betreffende Person vorgestellt.

- Kontrolle und Anpassung der Abläufe im Personalmanagement

Um eine (vermutete) Benachteiligung im Sinne des § 7 I AGG zu verhindern und der Verpflichtung nachzukommen, geeignete Maßnahmen zur Vorbeugung zu treffen, kontrollierten die Unternehmen die Abläufe im Personalmanagement und passten, wenn erfor-

derlich, diese an das AGG an. Eine Übersicht, welche Handlungsfelder kontrolliert und wie oft daraufhin Anpassungen vorgenommen wurden, gibt Tabelle 4 wieder. Sie zeigt, dass dabei der nach seinen Teilschritten aufgegliederte Prozess der *Personalbedarfsdeckung* den Schwerpunkt der Analyse bildet. Die Anpassungsmaßnahmen beginnen schon bei der Formulierung der *Stellenbeschreibung*. Zwei Unternehmen haben diese umgestaltet, wobei in einem Unternehmen nach eigenen Angaben der Impuls zur Veränderung nicht von der bevorstehenden Einführung des AGG ausging. Der Fokus der Stellenbeschreibungen liege jetzt mehr auf den Aufgaben der Stelle und nicht mehr auf den Anforderungen, die ein Bewerber erfüllen muss.

Handlungsfelder		Kontrolle	Anpassung
Personalbedarfsdeckung	Stellenbeschreibung	1	1(1)*
	Ausschreibung	8	6
	Auswahlprozess	6	5
	Ablehnungspraxis	5	5
Personalfreistellung		0	0
Personalentwicklung		2	0
Anreizgestaltung		1	1 (2)*
Arbeitsbedingungen		1	0

\* Anpassungen unabhängig vom AGG

Tabelle 4: Übersicht über die Kontrolle und Anpassungen der Handlungsfelder

Acht der neun Unternehmen haben in Vorbereitung auf die Einführung des AGG die Darbietung ihrer *Stellenanzeigen* kontrolliert. Ziel war dabei eine neutralere Wortwahl zur Vermeidung von kritischen Wörtern, wie „dynamisch“ oder „mobil“, zu wählen. Außerdem wurden die Onlineformulare umgestaltet. Ein Unternehmen hat kritische Felder, wie Geburtsdatum und Foto, jedoch nicht entfernt, sondern auf „nicht-obligatorisch“ umgestellt. In einem Unternehmen wird mit einer externen Agentur zusammengearbeitet. Diese achtet nun verstärkt auf die gesetzeskonforme Gestaltung der Anzeigen und gibt hierzu hilfreiche Tipps. Insgesamt waren sich die Unternehmen einig, in Zukunft noch vorsichtiger und defensiver agieren zu wollen.

Der Ablauf des *Auswahlprozesses* wurde in sechs Unternehmen kontrolliert, fünf davon nahmen eine oder mehrere Veränderungen vor. Die Vertreter dieser Unternehmen geben

an, ihren bisher verwendeten Gesprächsleitfaden anzupassen. In einem Unternehmen wurden Mitarbeiter, die Vorstellungsgespräche durchführen, zusätzlich noch einmal explizit auf unzulässige Fragen hingewiesen. Unterschiedlich beurteilen die befragten Personen die Notwendigkeit, in Zukunft Vorstellungsgespräche mit zwei Unternehmensvertretern durchzuführen. Während dieses zweimal zur Absicherung für unverzichtbar gehalten wird, gibt eine andere Person an, dass ihr Unternehmen dieses nicht für alle Gespräche leisten könne. Der Beurteilungsbogen eines Unternehmens enthält zukünftig nur noch Multiple-Choice Felder. Ein Unternehmen änderte seinen Beurteilungsbogen dahingehend, dass dieser auf die Stärken und Schwächen des Bewerbers ausgerichtet ist.

Die *Ablehnungspraxis* wurde in fünf Unternehmen analysiert und auch überarbeitet. Drei Personen geben an, dass die Mitarbeiter der Personalabteilung in Zukunft nur noch „inhaltsleere“ Absageschreiben verwenden dürfen. Ein Unternehmen formulierte mehrere gesetzeskonforme Vorlagen, die je nach ausgeschriebener Stelle eingesetzt werden können. Zudem ist in zwei Unternehmen beschlossen worden keine Auskünfte zu Ablehnungsgründen mehr am Telefon zu erteilen. Somit gibt keines der Unternehmen den Bewerbern eine qualifizierte Rückmeldung, wie sie z. B. ACHOURI trotz AGG als bewerberfreundliches Verfahren vorschlägt.<sup>44</sup> Alle befragten Personen betonen die Bedeutung der Dokumentation der Begründung für die Ablehnung sowie die Wahl eines anderen Bewerbers. Bei einem Unternehmen wird es eine Dokumentation der Absagegründe allerdings erst ab der zweiten Bewerbungsrunde geben. Ein Unternehmen archiviert dazu auch die gesamten Bewerbungsunterlagen über einen längeren Zeitraum. Die Dokumentation erfolgt in unterschiedlicher Form, zum Teil elektronisch, zum Teil weiterhin in Papierform. Die Archivierung wird zwar als notwendige, aber auch sehr aufwendige Maßnahme erachtet. Als sehr schwierig beurteilt eine Person die Aufgabe, in Zukunft alle Mitarbeiter der Personalabteilung für die Personalbedarfsdeckung „zu synchronisieren“, also ein einheitliches Vorgehen zu gewährleisten.

Andere Handlungsfelder wurden nur vereinzelt geprüft und mit einer Ausnahme gab es dabei keine Anpassung an die Anforderungen des AGG. Zwei Unternehmen prüften ihre Seminare und Schulungen im Bereich der *Personalentwicklung*, ohne Änderungen ihrer Abläufe vorzunehmen. Das Gleiche gilt für das Handlungsfeld der Gestaltung der *Arbeitsbedingungen*, in dem von einem Unternehmen eine Begutachtung der bestehenden Regelungen stattfand. Das Handlungsfeld der *Anreizgestaltung* wurde von einem Unter-

---

<sup>44</sup> Vgl. Achouri (2007), S. 10 f.



nehmen geprüft und kleinere Anpassungen im Vergütungssystem vorgenommen. Zwei weitere Personen geben an, dass sie in diesem Handlungsfeld vor einigen Jahren bestehende Ungleichbehandlungen bereinigt hätten. Nicht in die Handlungsfelder einordnen lässt sich die Maßnahme eines Unternehmens, den gesamten *Schriftverkehr* zu analysieren. Formulierungen in Arbeitszeugnissen zu ändern, wurde nicht thematisiert.<sup>45</sup>

- Inanspruchnahme juristischer Beratung

Die Notwendigkeit, für die Phase der Vorbereitung auf das AGG juristische Beratung in Anspruch zu nehmen, wird von den befragten Personen sehr unterschiedlich beurteilt. In vier Unternehmen wurde auf die Beratung verzichtet. Hier diente das Selbststudium durch Bücher und Internetangebote als Informationsgrundlage. Zwei Personen verweisen auf ihre hausinterne Rechtsabteilung. Externe Beratung zum AGG nahmen drei Unternehmen in Anspruch. Allerdings handelte es sich dabei in einem Fall um einen Rechtsanwalt, der bereits seit vielen Jahren das Unternehmen in arbeitsrechtlichen Fragen betreut. Eine befragte Person absolvierte eine (kostenlose) Schulungsveranstaltung seines Arbeitgeberverbandes. Lediglich ein Unternehmen nahm die kostenpflichtigen Leistungen einer Fachberatung in Anspruch.

- Einrichten der Beschwerdestelle

Noch nicht alle Unternehmen verfügen zum Zeitpunkt der Befragung über die vom Gesetz geforderte Beschwerdestelle. Zwei Unternehmen haben die Vorgabe des Gesetzes zwar noch nicht umgesetzt, haben jedoch bereits konkrete Vorstellungen, wie dieses geschehen soll. Differenzieren lassen sich die eingerichteten Beschwerdestellen nach der Anzahl der beauftragten Personen sowie deren Position im Unternehmen. In vier Unternehmen wurde mit dieser Aufgabe eine einzelne Person betraut, zumeist ein Mitarbeiter der Personalabteilung. Zweimal ist der Personalleiter und einmal ein Personalreferent der zuständige Ansprechpartner. Eines der beiden Unternehmen, die noch keine Beschwerdestelle eingerichtet haben, wird ebenfalls den Personalleiter benennen. In einem Unternehmen liegt die Beschwerdestelle bei einem Mitglied des Betriebsrates. Zwei Unternehmen haben ein zweiköpfiges Gremium eingesetzt. Einem davon gehören nur Mitglieder der Personalabteilung an. In dem anderen Unternehmen gibt es ein flexibles Gremium. Solange es sich um eine externe Beschwerde handelt, bearbeitet der Personalleiter den Fall. Handelt es sich um eine interne Beschwerde, wird ein Mitglied des Betriebsrates hinzugezogen. Noch

<sup>45</sup> WEUSTER zeigt auf, welche Merkmale aus § 1 AGG überhaupt relevant bei der Formulierung von Arbeitszeugnissen sind, vgl. Weuster (2007), S. 42 ff.

nicht eingerichtet ist in einem Unternehmen ein Gremium mit drei Mitgliedern. Neben dem Personalleiter werden ihm zwei Mitarbeiter aus verschiedenen Fachbereichen angehören. In zwei Unternehmen wurde bei der Benennung der Beschwerdestelle darauf geachtet, dass eine Frau diese Position übernimmt bzw. Frauen im Gremium vertreten sind. Eine befragte Person betont, dass die Einrichtung einer Beschwerdestelle nach dem AGG für ihr Unternehmen eine unnötige Auflage sei, da bereits seit vielen Jahren Anlaufstellen bei Problemen existieren. Als solche fungieren außer dem Betriebsrat auch Vertrauensleute der Gewerkschaften und Mentoren für neue und junge Mitarbeiter.

### 3.2.4 Erste Erfahrungen und Planung weiterer Maßnahmen

- Allgemeine Einschätzung der Entwicklung

Alle sechs Personen, die eine allgemeine Einschätzung der Entwicklung seit der Einführung des AGG abgeben, vertreten die Meinung, dass sich die große Aufregung, die die Ankündigung eines Antidiskriminierungsgesetzes ausgelöst hat, vorbei sei. Insbesondere die Verunsicherung der Führungskräfte, die teilweise durch die Schulungen verstärkt worden sei, habe sich gelegt, meint eine Person. Jedoch bemängeln vier befragte Personen, dass sich einzelne Vorgänge, insbesondere bei der Personalbedarfsdeckung, verkompliziert haben. Angst bestehe weiterhin vor der Ausnutzung der Regelung durch externe Bewerber (drei Nennungen), auch wenn hier bisher keine Erfahrungen vorliegen.<sup>46</sup>

- Veränderung des Mitarbeiterverhaltens

Die Einschätzung der befragten Personen, ob sich der Umgang der Mitarbeiter untereinander durch die Einführung des AGG verändert hat, fällt einstimmig aus. Sieben Personen können bisher keine Verhaltensänderung in ihrem Unternehmen beobachten. Zwei Personen geben hierzu keine Einschätzung ab. Eine Verhaltensänderung schließen drei Personen aus, da die Unternehmenskultur bereits vor der Einführung des AGG auf entsprechende Verhaltensweisen abgezielt habe. Zwei Personen glauben, dass die Beeinflussung des Verhaltens durch das Gesetz ohnehin stark an die Art der im Unternehmen vertretenen Berufsfelder geknüpft sei. Angesichts der in ihrem Unternehmen vertretenen Gruppen, bei denen eine bestimmte Art von Umgangston herrsche, halten sie dieses für ausgeschlossen. Die Mitarbeiter würden sich nach der Kenntnisnahme nicht weiter mit einem solchen Gesetz beschäftigen, meint eine Person. Eine andere befragte Person merkt an, dass es zwischen Mitarbeitern manchmal Probleme gebe, die es aber immer schon in jedem Betrieb gebe und die es auch mit Gesetz weiterhin geben werde.

---

<sup>46</sup> Vgl. S. 16.

- Planung der zukünftigen Information der Mitarbeiter

In den Unternehmen sind für die nächste Zeit keine weiteren Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen für alle Mitarbeiter geplant. Drei Personen sehen durch zuviel Information die Gefahr einer „Übersensibilisierung“. In einem Unternehmen soll in zwei bis drei Jahren geprüft werden, ob Schulungen für alle Mitarbeiter sinnvoll seien. Geplant oder in Vorbereitung sind Maßnahmen für neue Mitarbeiter und insbesondere für neue Führungskräfte. In Zukunft sollen in zwei Unternehmen Informationen über das AGG in die Einführungsprogramme eingebunden und auf der „Willkommens-CD“ ergänzt werden. In zwei Unternehmen soll die Thematik außerdem im Rahmen der Sicherheitsunterweisung für Schichtarbeiter aufgegriffen werden. In einem Unternehmen wird ein Baustein speziell für das Führungskräftenachwuchsprogramm entwickelt.

- Planung weiterer juristischer Beratung

Aufgrund der bisherigen Erfahrungen halten es alle Personen nicht für nötig in (weitere) externe Rechtsberatung und -begleitung zu investieren. Eine Person verweist darauf, dass die hausinterne Rechtsabteilung das Thema zunächst abschließend bearbeiten könne. Außerdem wollen zwei Personen dem Thema in ihrem Unternehmen nicht mehr Platz als unbedingt nötig einräumen und nicht „übersensibilisieren“. Falls es in naher Zukunft zu Beschwerden oder Klagen kommt, wünscht sich eine Person, unter ostwestfälischen Unternehmen ein einheitliches Vorgehen abzustimmen.

- Beschwerden und Klagen

Die Vertreter der sieben Unternehmen, die bereits eine Beschwerdestelle eingerichtet haben, geben an, dass bisher keine Beschwerden erhoben wurden. Lediglich in einem Unternehmen gab es eine Anfrage einer Mitarbeiterin, die sich von einer Kollegin benachteiligt fühlte. Sie wurde gebeten Zeugen zu benennen, meldete sich daraufhin jedoch nicht mehr. Allerdings räumen zwei Personen auch ein, dass es nicht ausgeschlossen sei, dass in einem konkreten Konfliktfall zwischen Mitarbeitern diese die Anwendung des Gesetzes einfordern würden. Kein Unternehmen sah sich bisher einer Klage ausgesetzt. Allerdings wird das nicht als selbstverständlich erachtet, sondern von einer Person mit „bis jetzt hatten wir Glück“ kommentiert.

### 3.3 Diskussion

Die ablehnende Meinung der befragten Personen zum AGG deckt sich mit der Position der Arbeitgeberverbände.<sup>47</sup> Beide Gruppen sind der Ansicht, dass das Gesetz einen Eingriff in ihre Handlungsfreiheit darstelle und sich daraus Wettbewerbsnachteile ergeben werden. Es wird vermutet, dass einige Unternehmen ihre Produktion ins Ausland, in dem diese Regelungen nicht bestehen, verlagern könnten. Ob der Einfluss des AGG wirklich einen solchen Schritt auslöst, kann bezweifelt werden. Es könnte sich bei den Zielländern nur um Länder außerhalb der Europäischen Union handeln, da alle Mitglieder der Europäischen Union verpflichtet sind, die Richtlinien umzusetzen. Es scheint fraglich, ob ein Gesetz, das zum Teil nur bereits bestehende Regelungen zusammenfasst, einen solchen Schritt begründen kann.

Der Schutz vor Benachteiligung durch Richtlinien auf europäischer Ebene wird konträr bewertet. Zum einen werden die verschiedenen nationalen Varianten bei der Umsetzung der Richtlinien, die z. B. zu unterschiedlichen Merkmalskatalogen führen, bemängelt. Damit wird eine bedeutende Eigenschaft von Richtlinien kritisiert. Im Gegensatz zu Verordnungen (verankert in Art. 249 II EGV) sollen Richtlinien (Art. 249 III EGV) den Mitgliedsstaaten Spielraum bei der Umsetzung lassen. Damit soll eine größtmögliche Schonung des nationalen Rechtes erreicht werden.<sup>48</sup> Dass die unterschiedliche Auswahl der verpönten Merkmale für Deutschland sogar ein Vorteil gegenüber anderen Ländern der Europäischen Union sein kann, da der deutsche Gesetzgeber den Katalog nicht über die Vorgaben der Richtlinien hinaus ausgeweitet hat,<sup>49</sup> findet bei den Antworten keine Beachtung. Die Personen, die eine gegenteilige Meinung vertreten, betonen nicht die Unterschiede in der Umsetzung der Richtlinien, sondern hinzugewonnene Gemeinsamkeiten als einen Beitrag zu Mobilität und Flexibilität.

Als weiteren Grund für die Ablehnung des Gesetzes geben die befragten Personen an, dass ihre Unternehmen sich bereits intensiv um den Schutz vor Benachteiligung und den Minderheitenschutz gekümmert hätten und es daher in ihrem Unternehmen nicht zu be-

---

<sup>47</sup> Vgl. die Ausführungen auf S. 1 und S. 9.

<sup>48</sup> Vgl. Streinz (2005), S. 147 ff.; Hobe (2006), S. 78 ff. Durch die Umbenennung der beiden Instrumente im Entwurf des Vertrags über eine Verfassung für Europa wird ihr Charakter deutlicher als bisher betont. In Art. I 33 (1) EVV soll die Richtlinie danach in Zukunft „Rahmengesetz“ heißen und der Begriff „Europäisches Gesetz“ statt Verordnung verwendet werden, vgl. Vedder (2007), S. 166 f.; Oppermann (2005), S. 164 ff.

<sup>49</sup> Vgl. dazu die in Kapitel 2 angegebene Literatur.

nachteiligenden Handlungen komme.<sup>50</sup> Dieses steht im Widerspruch zu den Ergebnissen einer EU-Studie zur Benachteiligung.<sup>51</sup> Auch KAY zeigt am Beispiel des Personalauswahlverfahrens, dass es trotz gegenteiliger Bemühungen immer wieder zu einer Benachteiligung von Frauen kommt.<sup>52</sup> Fraglich ist damit, ob die Einschätzung eines benachteiligungsfreien Unternehmens zutreffend ist, das heißt, ob es auch von den Mitarbeitern als ein solches empfunden wird.

Als wichtiger Einflussfaktor für Bemühungen um die Unterbindung benachteiligenden Verhaltens wird bei der Befragung die Unternehmenskultur genannt.<sup>53</sup> Allerdings lassen die befragten Personen offen, ob dieses für alle Mitarbeitergruppen gleichermaßen gilt und in welchem Umfang Benachteiligung trotzdem unter Mitarbeitern<sup>54</sup> vorkommt. Einige Personen geben sogar explizit an, dass zwischen Mitgliedern einiger Berufsbilder, die in ihrem Unternehmen vertreten sind, ein rauer Umgangston herrsche, womit zumindest verbale Benachteiligung verbunden sein könnte.<sup>55</sup> Wird dieses Verhalten im Unternehmen als „normal“ akzeptiert und unterbleibt damit eine Sanktionierung durch das Unternehmen, kann das Tolerieren benachteiligenden Verhaltens zur ungeschriebenen Regelung werden. Als (ungewollt) dauerhafte Werthaltung kann sich dieses dann zum Bestandteil der Unternehmenskultur entwickeln. In diesem Fall würde das Gesetz den Beschäftigten die Möglichkeit geben, gegen Benachteiligung, die nicht durch das Unternehmen verhindert wird, juristisch vorzugehen. Auf der anderen Seite ist jedoch zu bezweifeln, so auch die Aussagen einiger befragter Personen, ob das Gesetz von diesen Berufsgruppen überhaupt beachtet und angewendet wird. Die Untersuchung kann keinen Aufschluss darüber geben, inwieweit die Einschätzung der befragten Personen bezüglich der Ausrichtung ihrer Unternehmenskultur und deren Einfluss auf das Verhalten der Mitarbeiter korrekt ist.

Das Handlungsfeld der Personalbedarfsdeckung ist der Schwerpunkt der Kontrolle und Anpassungsmaßnahmen.<sup>56</sup> Andere Handlungsfelder wurden nur teilweise geprüft und nur

---

<sup>50</sup> Vgl. S. 9. Dieses wird auch bei anderen Fragen betont, vgl. S. 15.

<sup>51</sup> Vgl. EUROBAROMETER (2007), S. 14.

<sup>52</sup> Vgl. Kay (1998). Bei der Einteilung diskriminierenden Verhaltens werden Regelungen, die eine Ungleichbehandlung bewirken, obwohl sie objektiv neutral gestaltet sind, als „indirekte institutionelle Diskriminierung“ bezeichnet. Davon zu unterscheiden ist die „direkte institutionelle Diskriminierung“, die gerade eine Ungleichbehandlung zum Ziel hat, vgl. Feagin/Booher Feagin (1986), S. 30 ff.; sowie eine zusammenfassende Darstellung bei Gomolla/Ratke (2002), S. 44 ff.

<sup>53</sup> Vgl. S. 9.

<sup>54</sup> Die Diskriminierung durch Einzelpersonen wird nach GOMOLLA/RADTKE als „individuelle Diskriminierung“ bezeichnet, vgl. Gomolla/Radtke (2002), S. 44 ff.

<sup>55</sup> Vgl. S. 15.

<sup>56</sup> Vgl. S. 11.

wenig angepasst. Die größte Herausforderung der Regelungen des AGG scheint für die Personalverantwortlichen somit der gesetzeskonforme Kontakt mit dem externen Arbeitsmarkt zu sein.<sup>57</sup> Bestärkt wird diese Einschätzung durch die Tatsache, dass die Befürchtung von Klagen von externen Bewerbern mehrfach geäußert wird, wohingegen die Möglichkeit von Klagen durch Mitarbeiter keine Erwähnung in den Interviews findet. Regelungen in Handlungsfeldern, die den Innenbereich des Unternehmens betreffen, werden dementsprechend seltener geprüft und an das AGG angepasst. Die durchgeführten Veränderungen von Regelungen lassen sich unabhängig vom Handlungsfeld in Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligung und zum anderen in Maßnahmen zur Rechtfertigung und damit zur Abwehr von Beschwerden bzw. Klagen einteilen. Als eine solche Maßnahme zur Rechtfertigung ist auch die Kontrolle des Schriftverkehrs zu sehen.<sup>58</sup> In einem konkreten Verdachtsfall einer Benachteiligung im Sinne des AGG werden alle Hinweise auf benachteiligendes Verhalten durch das Unternehmen gesammelt und ausgewertet. Nicht die Verhinderung von Benachteiligung wird somit bei der Kontrolle der Schriftstücke im Mittelpunkt stehen, vielmehr ist die Vermeidung unnötiger Indizien für eine Benachteiligung das Ziel.

Die Information der Mitarbeiter ist in den Unternehmen abgeschlossen, wobei ein Unternehmen der Informationspflicht zunächst nicht nachkommen wird.<sup>59</sup> Die Information geschah zumeist in einem Rahmen, der dem gesetzlichen Mindestumfang entspricht. Kein Unternehmen plant weitere Maßnahmen zur Mitarbeiterinformation.<sup>60</sup> Hervorzuheben ist die Absicht eines Unternehmens, in zwei bis drei Jahren eine Analyse der Entwicklung durchzuführen und gegebenenfalls auf das Ergebnis mit umfassenden Mitarbeiterschulungen reagieren zu wollen. Ansonsten zeigen die Ergebnisse zu dieser Frage, dass die Unternehmen hier nicht mehr als nötig auf das Thema eingehen möchten, da sie befürchten die Mitarbeiter sonst zu sehr zu sensibilisieren und dadurch Beschwerden und Klagen zu provozieren. Es überrascht, dass das Thema in Zukunft nur vereinzelt in Schulungsprogramme für Führungskräfte aufgenommen bzw. in Begrüßungsmaterialien für neue Mitarbeiter integriert werden soll, gilt doch die Information und Schulung der Mitarbeiter als wichtiger Entlastungsbeweis, falls es zu Klagen kommt.<sup>61</sup>

---

<sup>57</sup> Vgl. Tabelle 4 auf S. 12.

<sup>58</sup> Vgl. S. 14.

<sup>59</sup> Vgl. S. 11.

<sup>60</sup> Vgl. S. 16.

<sup>61</sup> Vgl. S. 5.

Auch der Verpflichtung nach § 13 AGG eine Beschwerdestelle einzurichten, sind zwei Unternehmen noch nicht nachgekommen.<sup>62</sup> In den Unternehmen, die schon eine solche Stelle eingerichtet haben, wurde zumeist eine Person in der Personalabteilung hierzu benannt, lediglich in einem Unternehmen wurde der Betriebsrat, der für Beschwerden ohnehin zuständig ist, zur offiziellen Beschwerdestelle erklärt. Durch die Verankerung der Beschwerdestelle versucht die Personalabteilung einen Informationsnachteil zu vermeiden und stattdessen frühzeitig Kenntnis von Beschwerden zu erhalten. Zu begründen ist dieser Schritt sicherlich mit der Hoffnung, frühzeitig Einfluss auf Beschwerden zu nehmen, Einigungen herbeizuführen und so Klagen verhindern zu können. Die Selbstverpflichtung zu einem betrieblichen Vorverfahren, die die Wahrscheinlichkeit einer Klage reduzieren soll, existiert jedoch in keinem Unternehmen. Bei der Besetzung der Beschwerdestelle achteten zwei Unternehmen darauf, dass Frauen diese Position einnehmen bzw. die Mehrheit eines Gremiums bilden. Auffällig ist, dass von den Merkmalen aus § 1 AGG nur das Geschlecht Beachtung findet. Die anderen Merkmale, die durchaus als Kriterien der Besetzung dienen könnten, werden nicht erwähnt. Besonders überraschend ist dieses beim Merkmal „Behinderung“, da in einigen Unternehmen bereits ein „(Schwer-) Behindertenbeauftragter“ installiert wurde.

Die Beschwerdestellen der Unternehmen hatten bisher keine Beschwerden von Mitarbeitern oder externen Personen zu bearbeiten. Auch Klagen hat es in den ersten Monaten seit Inkrafttreten nicht gegeben.<sup>63</sup> Damit haben sich die Befürchtungen einer „Klagewelle“ nicht bestätigt. Den Aussagen der Gesprächspartner ist zu entnehmen, dass sich die Arbeit der Personalverantwortlichen normalisiert, jedoch ohne unvorsichtig zu werden. Insgesamt scheinen die Unternehmen mehr als vorher für den Umgang mit Personen mit Merkmalen des § 1 AGG sensibilisiert zu sein.

## 4 Ausblick

Die vorliegende Studie liefert erste Anhaltspunkte für Auswirkungen des AGG auf das Personalmanagement. Der Schwerpunkt der Vorbereitung auf das Gesetz lag auf der Überarbeitung der Maßnahmen zur Personalbedarfsdeckung und damit auf dem Kontakt mit dem externen Arbeitsmarkt. Zu beobachten ist nun, ob sich in Zukunft in diesem Handlungsfeld tatsächlich Bewerber häufig auf das AGG berufen werden und ob die

---

<sup>62</sup> Vgl. S. 14.

<sup>63</sup> Vgl. S. 16.

Rechtfertigungsmaßnahmen der Unternehmen richtig gewählt wurden. Um die möglichen Veränderungen der Abläufe in einzelnen Handlungsfeldern vertiefend zu untersuchen, ist eine weiterführende Studie mit einer größeren Anzahl an Unternehmen notwendig. Die zukünftige Beschwerde- und Klagehäufigkeit sowie die Entwicklung der Rechtsprechung bleibt dabei als möglicher Einflussfaktor zu berücksichtigen.

Die Intention des deutschen Gesetzgebers war, mit dem AGG einen Beitrag zu einer benachteiligungsfreien Arbeitswelt zu leisten. Es sollte daher auch untersucht werden, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang das Gesetz dieses Ziel erreicht, also tatsächlich vor Benachteiligung in Unternehmen schützt. Interessant wird insbesondere sein, ob das Gesetz neben der Verhinderung der Benachteiligung durch den Arbeitgeber auch Auswirkung auf die Beziehung der Mitarbeiter untereinander hat.



# A Interviewleitfaden

## I Soziodemographische Fragen

1. Unternehmen
  - (a) Name:
  - (b) Branche:
  - (c) Anzahl Mitarbeiter:
2. Gesprächspartner
  - (a) Name:
  - (b) Position:

## II. Standpunkt zum AGG

1. Das AGG ist im August dieses Jahres in der Bundesrepublik Deutschland in Kraft getreten. Was halten Sie von diesem Gesetz?
2. Hat das Gesetz Ihrer Meinung nach nur formal juristische Konsequenzen für ein Unternehmen oder Einfluss auf die Unternehmenskultur?
3. Wird Ihrer Meinung nach durch die Verankerung des Gesetzes die Wirtschaft in Deutschland in irgendeiner Weise beeinflusst?

## III. Maßnahmen

1.
  - (a) Auf welche Art und Weise wurden Ihre Mitarbeiter über das Gesetz in Kenntnis gesetzt?
  - (b) Wurden hierbei Unterschiede bei den Mitarbeitergruppen gemacht?
  - (c) Gab es speziell für Führungskräfte in Ihrem Unternehmen innerbetriebliche Maßnahmen/Schulungen, um sie näher mit dem AGG vertraut zu machen?
  - (d) Wie werden Ihre Mitarbeiter weiterhin für diese Thematik von Ihrem Unternehmen sensibilisiert?
2. In welchen personalwirtschaftlichen Handlungsfeldern wurden explizit Maßnahmen getroffen, um die Richtlinien des AGG umzusetzen? In welchem Umfang fanden diese Maßnahmen jeweils statt?

3. Wurde in Rechtsberatung, die sich explizit mit der Umsetzung und dem Umgang mit dem AGG beschäftigt, investiert? Wenn ja, wie und in welchem Umfang?
4. Wo wurde die Beschwerdestelle eingerichtet?

#### IV. Erfahrungen und Auswirkungen

1. Inwiefern veränderte das AGG das Personalwesen?
2. Haben Sie Unterschiede in Ihrem Unternehmen im Umgang der Mitarbeiter untereinander feststellen können? Hat sich das innerbetriebliche Klima verändert?
3. Halten Sie es nach Ihren ersten Erfahrungen für angebracht, künftig mehr in spezifische Rechtsberatung zu investieren?
4. Wie viel hat Ihre Beschwerdestelle (das Schiedsgericht) zu tun?
5. Haben Sie schon Erfahrungen mit Klagen im Rahmen des AGG gemacht? Wenn ja, in welchem Ausmaß bzw. um welche Streitwerte ging es?

# Literaturverzeichnis

## Abkürzungen der Literaturangaben

a. M.	am Main
akt.	aktualisiert
Aufl.	Auflage
Bd.	Band
Bearb.	Bearbeiter
erg.	ergänzt
erw.	erweitert
H.	Heft
Hrsg.	Herausgeber
neubearb.	neubearbeitet
o. O.	ohne Ortsangabe
S.	Seite
überarb.	überarbeitet
u.	und
u. a.	und andere
vollst.	vollständig
ZFA	Zeitschrift für Arbeitsrecht

Achouri, C. (2007): Recruiting und Placement. Methoden und Instrumente der Personalauswahl und -plazierung. Wiesbaden 2007.

Bauer, J.-H./Göpfert, B./Krieger, S. (2007): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Kommentar. München 2007.

BDA (2005): Stellungnahme zum Entwurf eines AGG. Im Internet: BDA. URL: <http://www.ftd.de/div/link/143581.html>, [Zugriff: 11. Februar 2007].

Becker, F. G. (2006): Explorative Forschung mittels Bezugsrahmen. Ein Beitrag zur Methodologie. In: Deutschland und seine Zukunft. Innovation und Veränderung in Bildung, Forschung und Wirtschaft. Festschrift zum 75. Geburtstag von Prof. Dr. Dr. h. c. Norbert Szyperski. Hrsg.: Oppelland, H. J., Lohmar, Köln 2006, S. 281 - 306.

- Bornewasser, M./Waage, M. (2006): Rassismus. In: Handbuch der Sozialpsychologie und Kommunikationspsychologie. Hrsg.: Bierhoff, H.-W./Frey, D., Reihe: Handbuch der Psychologie, Bd. 3, Hrsg.: Bengel, J. u. a., Göttingen u. a. 2006, S. 764 - 771.
- Bortz, J./Döring, N. (2006): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. 4., überarb. Aufl., Heidelberg 2006.
- Bundesregierung (2006): Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung. Im Internet: Bundesministerium der Justiz. URL: <http://www.bmj.bund.de/media/archive/1213.pdf>, [Zugriff: 20. September 2006].
- CDU/CSU (2005): Argumentationshilfe zum Antidiskriminierungsgesetz. Im Internet: CDU /CSU. URL: <http://www.cdusu.de/upload/adg050420.pdf>, [Zugriff: 10. Februar 2007].
- Däubler, W. (2006): Was bedeutet Diskriminierung nach neuem Recht? In: ZFA, 2006, H. 3, S. 479 - 491.
- Däubler, W. (Bearb.) (2007), in: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Handkommentar. Hrsg.: Däubler, W./Bertzbach, M., Baden-Baden 2007.
- Däubler, W./Bertzbach, M. (2007): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Handkommentar. Baden-Baden 2007.
- DGB (2006): Das Gesetz - Fortschritt oder Gefahr. Im Internet: DGB. URL: [www.dgb.de/themen/migration/dokumente/argumente\\_adg.pdf](http://www.dgb.de/themen/migration/dokumente/argumente_adg.pdf), [Zugriff: 11. Februar 2007].
- Diekmann, A. (1995): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Reinbek 1995.
- DUDEN (2001): Herkunftswörterbuch. Etymologie der deutschen Sprache. 3., völlig neu bearb. u. erw. Aufl., Reihe: Duden, Bd. 7, Mannheim u. a. 2001.
- EU-KOM (2006): Gleichbehandlung und Antidiskriminierung. Jahresbericht 2006. Luxemburg 2006.
- EU-KOM (2007): Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle. Im Internet: Europäische Kommission. URL: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/eyeq/index.cfm?language=DE](http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/index.cfm?language=DE), [Zugriff: 05. Januar 2007].

- EUROBAROMETER (2007): Diskriminierung in Europa. Hrsg.: Europäische Kommission, o. O. 2007.
- Feagin, J. R./Feagin Booher, C. (1986): Discrimination American Style. Institutional racism and sexism. 2. Aufl., Malabar 1986.
- Flick, U. (2005): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. 3. Aufl., Reinbek 2005.
- Frey, D./Hoyos, C. Graf/Schönpflug, W. (2000): Lexikon der Psychologie. Bd. 1, Berlin, Heidelberg 2000.
- Gehb, J. (2006): AGG: Tragfähiger Kompromiss, aber kein gutes Gesetz. Im Internet: CDU/CSU. URL: [http://www.cducsu.de/section\\_\\_1/subsection\\_\\_5/id\\_\\_1747/Meldungen.aspx](http://www.cducsu.de/section__1/subsection__5/id__1747/Meldungen.aspx), [Zugriff: 10. Februar 2007].
- Gomolla, M./Radtke, F.-O. (2002): Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule. Opladen 2002.
- Hobe, S. (2006): Europarecht. 3., neubearb. Aufl., Köln, Berlin, München 2006.
- Horstmeier, G./Trost, A. (2006): Ein neues Handlungsfeld für die Personalarbeit. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und die Folgen für Unternehmen. In: Personalführung, 2006, H. 10, S. 60 - 73.
- Hromadka, W./Maschmann, F. (2005): Arbeitsrecht. Bd. 1: Individualarbeitsrecht. 3., überarb. u. erw. Aufl., Berlin, Heidelberg, New York 2005.
- Junker, A. (2007): Grundkurs Arbeitsrecht. 6., neubearb. Aufl., München 2007.
- Kay, R. (1998): Diskriminierung von Frauen bei der Personalauswahl. Problemanalyse und Gestaltungsempfehlungen. Wiesbaden 1998.
- Kolmhuber, M./Schreiner, P. (2006): Antidiskriminierung und Arbeitsrecht. Das neue Gleichbehandlungsgesetz in der Praxis. o. O. 2006.
- Kummer, P. M. (2003): Umsetzungsanforderungen der neuen arbeitsrechtlichen Antidiskriminierungsrichtlinie (RL 2000/78/EG). Frankfurt a. M. 2003.
- Lamnek, S. (2005): Qualitative Sozialforschung. 4., vollst. überarb. Aufl., Weinheim, Basel 2005.

- Marotzki, W. (2003): Leitfadeninterview. In: Hauptbegriffe qualitativer Sozialforschung. Hrsg.: Bohnensack, R./Marotzki, W./Meuser, M., Opladen 2003, S. 114.
- Mayring, P. (2002): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken. 5., überarb. u. neu ausgestattete Aufl., Weinheim, Basel 2002.
- Mayring, P. (2003): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 8. Aufl., Weinheim, Basel 2003.
- Mayring, P. (2005): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Hrsg.: Flick, U./Kardorff, E. von, 4. Aufl., Reinbek 2005.
- Nauck, B. (2002): Diskriminierung. In: Wörterbuch der Soziologie. Hrsg.: Endruweit, G./Trommsdorf, G., 2., völlig neubearb. u. erw. Aufl., Stuttgart 2002, S. 82 - 83.
- Nollert-Borasio, C./Perreng, M. (2006): Allgemeines Gleichheitsgesetz (AGG). Basis-kommentar zu den arbeitsrechtlichen Regelungen. Frankfurt a. M. 2006.
- Oppermann, T. (2005): Europarecht. 3., vollst. neubearb. Aufl., München 2005.
- Pfeifer, W. (1993): Etymologisches Wörterbuch des Deutschen. 2., durchgesehene u. erg. Aufl., Berlin 1993.
- Pflüger, N. (2006): Betriebliche Schlichtung statt Prozessärger. In: Personalwirtschaft, 2006, H. 9, S. 58 - 60.
- Rebhahn, R. (2006): Das neue Antidiskriminierungsrecht. Anmerkungen zur Lage in Österreich. In: ZFA, 2006, H. 2, S. 347 - 360.
- Richardi, R. (Bearb.) (2000), in: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht. Bd. 1: Individualarbeitsrecht. Hrsg.: Richardi, R./Wlottzke, O., 2. Aufl., München 2000.
- Rühl, W./Schmid, M./Viethen, H. P. (2007): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. München 2007.
- Säcker, F. J. (2004): Europäische Diskriminierungsverbote und das deutsche Zivilrecht. Kritische Gedanken zur Ergänzung des BGB durch Antidiskriminierungsvorschriften. In: Betriebs-Berater, 2004, H. 6 - Spezial, S. 16 - 19.
- Schleusener, A. (Bearb.) (2007), in: AGG. Kommentar zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Hrsg.: Schleusener, A./Suckow, J./Voigt, B., Neuwied 2007.

- Schleusener, A./Suckow, J./Voigt, B. (2007): AGG. Kommentar zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Neuwied 2007.
- Scholl, A. (2003): Die Befragung. Sozialwissenschaftliche Methode und Kommunikation wissenschaftlicher Anwendung. Konstanz 2003.
- Schrader, P./Schubert, J. M. (2006): Das neue AGG. Das Gleichbehandlungsrecht in der anwaltlichen Praxis. Baden-Baden 2006.
- SPD (2006): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Gegen Diskriminierung. Im Internet: SPD Fraktion. URL: [http://www.spdfraktion.de/cnt/rs/rs\\_dok/0,37689,00.html](http://www.spdfraktion.de/cnt/rs/rs_dok/0,37689,00.html), [Zugriff: 10. Februar 2007].
- SPD (2006a): Mehr Schutz vor Diskriminierung. Im Internet: SPD. URL: [http://www.spd.de/show/1682985/070706\\_FB\\_gleichbehandlung\\_NCI.pdf](http://www.spd.de/show/1682985/070706_FB_gleichbehandlung_NCI.pdf), [Zugriff: 10. Februar 2007].
- Stalder, P. (2001): Antidiskriminierungsmaßnahmen der Europäischen Gemeinschaft nach Art. 13 EG-Vertrag - unter besonderer Berücksichtigung der Rassismusbekämpfung und des Minderheitenschutzes. Dissertation, Bonn 2001.
- Steinmeyer, H.-D. (2007): Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und die betriebliche Altersversorgung. In: ZFA, 2007, H. 1, S. 27 - 41.
- Streinz, R. (2005): Europarecht. 7., völlig Neubearb. Aufl., Heidelberg 2005.
- Vedder, C. (Bearb.) (2007), in: Europäischer Verfassungsvertrag. Handkommentar. Hrsg.: Vedder, C./Heintschel von Heinegg, W., Baden-Baden 2007.
- Weuster, A. (2007): Notwendige und empfehlenswerte Neuerungen. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und Zeugnisausstellung. Personalführung, 2007, H. 5, S. 52 - 58.
- Wiswede, G. (2004): Sozialpsychologisches Lexikon. München 2004.
- Worzalla, M. (2006): Das neue Gleichbehandlungsgesetz. Neue Vorschriften, Handlungsanweisungen, Muster. Freiburg, Berlin, München 2006.

# Verzeichnis der Gesetze

## Abkürzungen der Gesetzesangaben

i. d. F. in der Fassung

BGBI. Bundesgesetzblatt

AGG, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006, BGBI. 2006 I, S. 1897.

BetrAVG, Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz) vom 19. Dezember 1974, BGBI. 1974 I, S. 3610.

BGB, Bürgerliches Gesetzbuch vom 18. August 1896, i. d. F. vom 02. Januar 2002, BGBI. 2002 I, S. 42, 2909, 2003 I, S. 738.

EG, Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft vom 25. März 1957, i. d. F. vom 16. April 2003, BGBI. 2003 II, S. 1408.

EUGleichbUmsG, Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung vom 14. August 2006, BGBI. 2006 I, S. 1897.

EUV, Vertrag über die Europäische Union vom 07. Februar 1992, i. d. F. vom 16. April 2003, BGBI. 2003 II, S. 1408.



## Verzeichnis der EU-Richtlinien

### Abkürzungen der Richtlinienangaben

- Abl.    Amtsblatt der Europäischen Union  
EG     Europäische Gemeinschaft  
EWG    Europäische Wirtschaftsgemeinschaft

Antirassismusrichtlinie, Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft vom 29. Juni 2000, Abl. L 180 vom 19. Juli 2000, S. 22 - 26.

Rahmenrichtlinie, Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf vom 27. November 2000, Abl. L 303 vom 02. Dezember 2000, S. 16 - 22.

Revidierte Gleichbehandlungsrichtlinie, Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (Text von Bedeutung für den EWR) vom 23. September 2002, Abl. L 269 vom 05. Oktober 2002, S. 15 - 20.

Vierte Gleichstellungsrichtlinie, Richtlinie 2004/113/EG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen vom 13. Dezember 2004, Abl. L 373 vom 21. Dezember 2004, S. 37 - 43.

## Verzeichnis der Urteile

### Abkürzungen der Urteilsangaben

Abl.    Amtsblatt der Europäischen Union

EuGH   Europäischer Gerichtshof

Rs.     Rechtssache

EuGH 28. April 2005, Rs. C-329/04, Abl. C 143 vom 11. Juni 2005, S. 13 - 14.

EuGH 23. Februar 2006, Rs. C-43/05, Abl. C 131 vom 03. März 2005, S. 23 - 24.