

Dörthe Jung

Positive Impulse des Allgemeinen
Gleichbehandlungsgesetz für die
Unternehmens- und Organisationskultur
am 08. Mai 2007 in Frankfurt

**Veranstaltungsreihe des Frauenreferats
„Wie kommt Frau zu Ihrem Recht“**



- Reaktionen auf das AGG
- Betroffene Unternehmensbereiche
- Positive Impulse für Unternehmen
- To-Do-Liste für Unternehmen
- Aktuelle Ansätze neben dem AGG

Reaktion auf das AGG in Unternehmen

- Überwiegend negative Haltung
- Abwehrhaltung, ähnlich wie bei Gleichstellungsgesetzgebung
- Befürchtungen vor Klagewelle - vergleichbar wie in den USA
- Notwendigkeit der Dokumentation von Bewerbungsverfahren als „bürokratisches Monster“ disqualifiziert

Vorherrschendes Muster im Umgang mit dem AGG:



- Vermeidung von Risiken
- Vorgaben für eine diskriminierungsfreie Unternehmenskultur werden nicht als positiver Impulsgeber für Verbesserungen wahrgenommen

„Das Notwendige gleich richtig tun!“

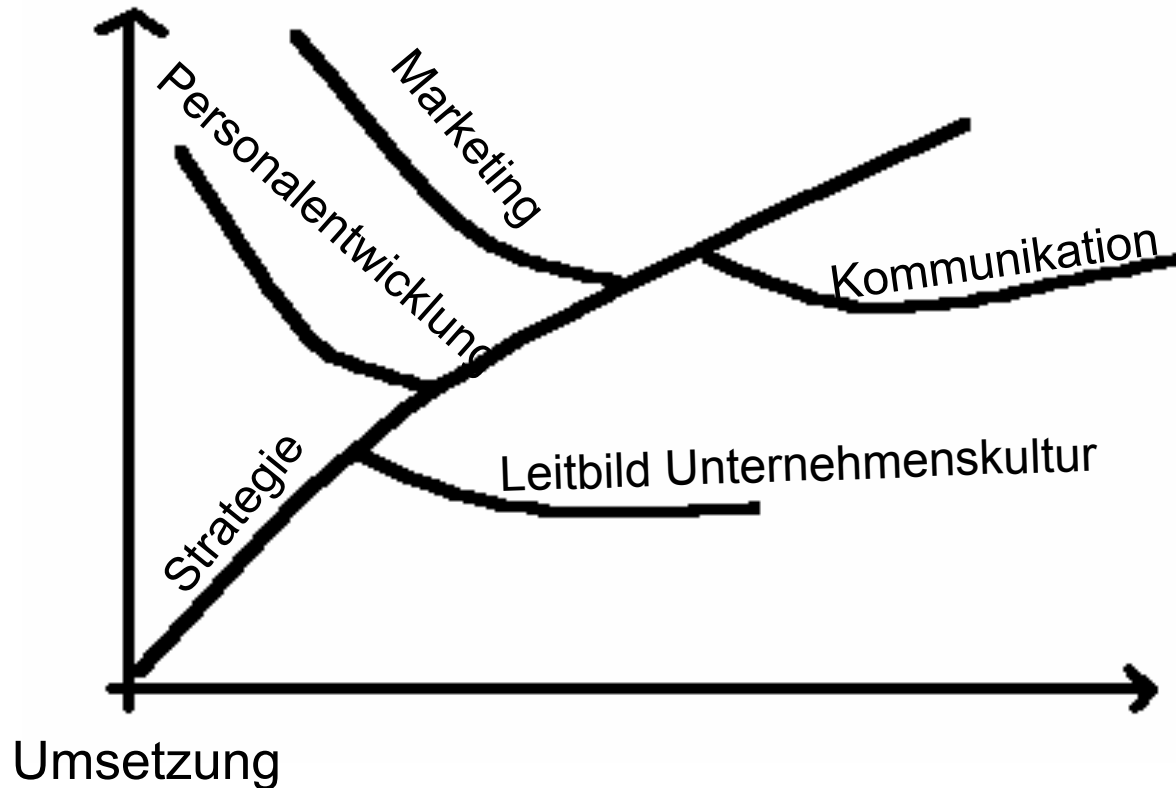
- Eine erfolgreiche Umsetzung des AGG erfordert die Initiierung weitergehender Prozesse zur Umgestaltung der Organisations- und Unternehmenskultur

 Präventiver Charakter des AGG

Diskriminierungsfreie Unternehmensbereiche nach AGG

- Stellenausschreibungen, Bewerbungen
- Beförderungen, Zielvereinbarungen
- Gehälter, Sondervergütungen
- Unternehmenskommunikation intern
- Unternehmensmarketing

Unternehmensebenen Umsetzung



Positive Impulse aus dem AGG

- Personaleinstellung und -entwicklung, die heterogene Beschäftigtenstruktur im Unternehmen bestärkt
- Nachwuchs- und Beförderungspolitik mit Offenheit für bislang wenig berücksichtigte Mitarbeiter/innengruppen
- Leitbildentwicklung, in der Gleichbehandlung und diskriminierungsfreie Unternehmenskultur als Werte verankert werden

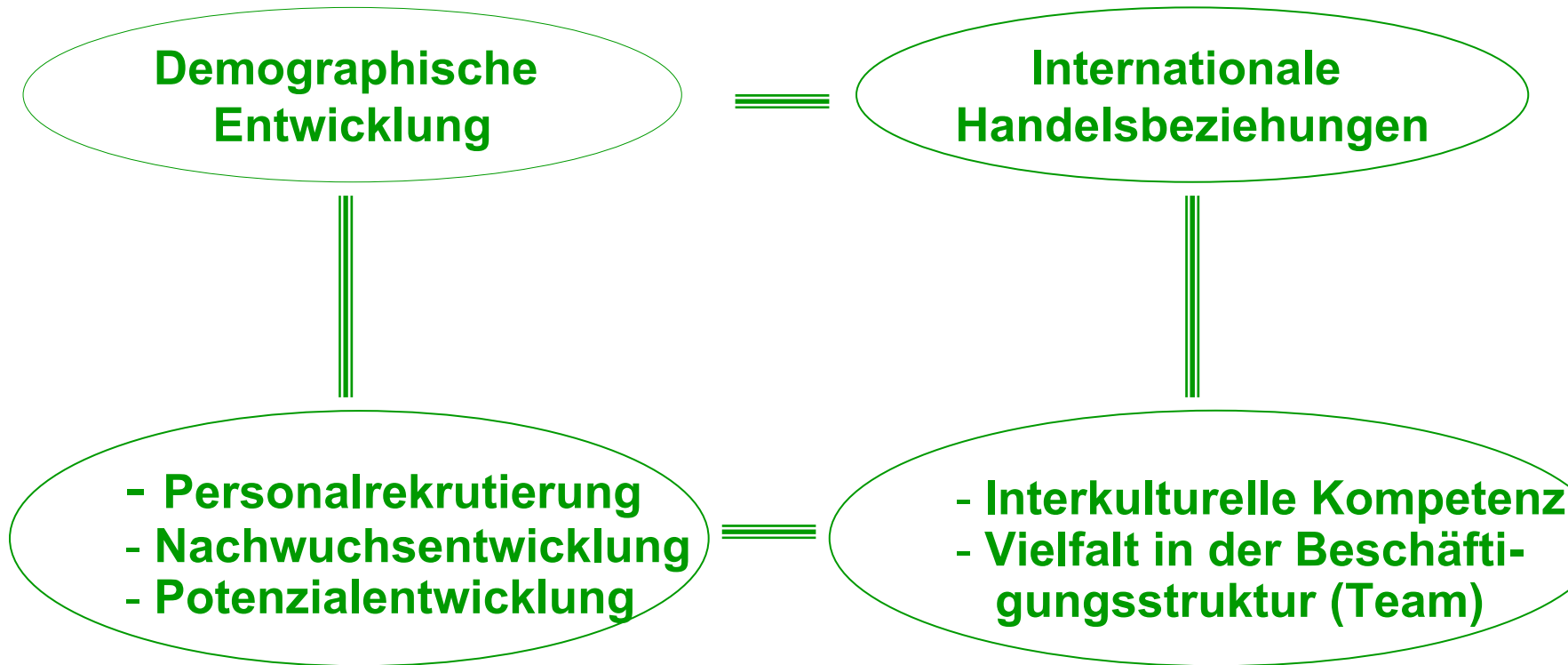
Positive Impulse aus dem AGG

- Bestreben einer diskriminierungsfreien Kommunikation schafft Motivation bei den Mitarbeiter/innen
- Unternehmensimage verbessern
- Erhöhung der Attraktivität als Arbeitgeber
- Dienstleistungs-, Produktinnovationen
- Wettbewerbsfaktoren

To-Do-Liste für Unternehmen

- Unternehmenscheck, Bestandsaufnahme in den angesprochenen Bereichen: Personal, Kommunikation, Leitbild, Unternehmenspräsentation
- Workshops mit Geschäftsführung und Mitarbeiter/innen zum Thema interne Kommunikation
- Einführung eines Ethikkodex „Code of Conducts“ - Regeln respektvollen Umgangs im Unternehmen
- Ergebnisse des Unternehmenschecks in ‘gute Praxis‘ überführen

Gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklungen



Aktuelle Ansätze zur Unterstützung der Umsetzung des AGG

- Diversity Management
- Gender Mainstreaming – Gender Diversity
- Alters- und demographiegerechte Personalentwicklung