



## Newsletter August 2007 AGG - Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

AGG: „Anders“ sein ohne Nachteile	1	Der CS im Gespräch mit RA Hildegard Reppelmund	5
Der CS im Gespräch mit Renate Waltke, Arbeitsagentur Münster	2	Absage? Ja, Bitte. Vom (Schein-)Bewerber zum "AGG-Hopper"	6
DGB: Keine „Amerikanisierung“ deutscher Bewerbungen	3	Beratung und Information zum AGG	7
Ändert sich die Bewerbung? Am besten nachfragen!	4	Buchtipps	7
Unternehmensreaktionen: Unsicherheit und fehlende Informationen	4	Termine	8
		Impressum	9

### Editorial

AGG – kaum eine Abkürzung sorgte in den vergangenen Monaten unter Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Bewerbern für soviel politischen Wirbel. Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz wurde in Deutschland eine Richtlinie der EU umgesetzt. Oberstes Ziel des AGG ist, Benachteiligungen wegen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechtes, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Was sich abstrakt anhört, hat ganz konkrete Folgen. Was darf noch in die Bewerbung rein, was muss rein? Wie steht es um die Rechte von Bewerbern und Arbeitnehmern? An wen kann ich mich bei etwaigen Diskriminierungen wenden? Bedarf es überhaupt eines solchen Gesetzes?

Der Career Service geht diesen und weiteren Fragen nach und wünscht viel Vergnügen beim Lesen.

Das Team des Career Service

### AGG: „Anders“ sein ohne Nachteile

AGG – drei Buchstaben und zunächst viel Aufregung: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sorgte schon Monate vor seiner Einführung für politischen Wirbel. Der brauste aus Brüssel heran. Grund war eine EU-Richtlinie, die in nationales Recht umgesetzt werden musste. Und die Diskussionen begannen, gingen quer durch die Presse und firmierten als „Antidiskriminierungsgesetz“. Am Ende der Diskussion stand das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG). Das hört sich bürokratisch, geradezu staubtrocken an, der Gesetzestext ist es auch. Was aber dahinter steckt und worauf es in der Praxis ankommt, ist für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Bewerber von Interesse. Oberstes Ziel des AGG ist, Benachteiligungen zu verhindern oder zu beseitigen.

Doch: Was heißt das konkret? Zwar versucht das Gesetz, die Anwendungsbereiche zu konkretisieren, trotzdem werden immer wieder gerade die unzureichenden Definitionen kritisiert. Fakt ist: Das Gesetz ist seit dem 18. August 2006 in Kraft und seitdem für alle Beteiligten bindend. Der Schwerpunkt des AGG liegt im Arbeitsrecht, betrifft aber auch das Mietrecht oder andere privatrechtliche Angelegenheiten.

Anwendungsbereiche des Arbeitsrechts reichen von Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen über Beförderungen bis hin zu Kündigungen. Das ist umfassend und für viele Betriebe starker Tobak. Sie müssen mitunter ihre

Bewerbungsverfahren anpassen und ihre Mitarbeiter schulen. Denn das Gesetz gilt auch für den Arbeitsalltag. Ein flapsiger Spruch unter Kollegen kann genauer betrachtet schnell grenzwertig werden oder übers Ziel hinaus schnellen. Auch die Stellenausschreibungen mit Altersbeschränkungen sind nun tabu - es sei denn, sie sind objektiv und angemessen durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt. So sagt es der Gesetzestext.

Unterschieden wird zwischen der Art der Benachteiligung, ob es sich um eine Belästigung, eine sexuelle Belästigung oder um eine Anweisung zur Benachteiligung einer Person handelt. Fühlt sich ein Bewerber oder Angestellter benachteiligt, kann er sich beim (potenziellen) Arbeitgeber beschweren. Ihm steht darüber hinaus der Rechtsweg offen. Er kann klagen. Wurde der Kläger tatsächlich benachteiligt, kann er Schadenersatz geltend machen. Die Beweislast in einem solchen Verfahren liegt übrigens beim Angeklagten. Er muss zeigen, dass es sich eben nicht um eine Benachteiligung handelte.

#### Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

##### § 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

<http://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html>

## Der Career Service im Gespräch mit Renate Waltke, Arbeitsagentur Münster



*Lange wurde um das AGG gerungen. Aus Sicht der Arbeitsagentur: Ist das vorliegende Gesetz ausreichend?*

Das AGG setzt EU-Vorgaben in nationales

Recht um. Es geht über das hinaus, was besonders seitens der Arbeitgeber als notwendig empfunden wurde. Insofern ist es eine gute Grundlage für die Verbesserung der Chancengleichheit in Deutschland.

*Oft wurde argumentiert, es bestünde kein wirklicher Bedarf. Aus Ihrer Berufserfahrung: Wie sieht es tatsächlich aus?*

Aus meiner Sicht besteht durchaus Bedarf. Die Tatsachen, dass die Einkommen von Frauen 23% unter denen der Männer liegen, dass die Arbeitslosenquote von Migranten auch bei guter Ausbildung doppelt so hoch ist wie die der Deutschen oder dass Arbeitnehmer über 50 unabhängig von Qualifikation und Persönlichkeit schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, sprechen für sich.

*Ein in den Medien oft zitiertes Beispiel ist die Altersgrenze – oftmals die magische 50. Sehen Sie seit dem Gesetz Verbesserungen, einen Stimmungswandel bei den Arbeitgebern?*

Generell noch nicht. In einzelnen Berufsfeldern, in denen ein Mangel an Arbeitskräften herrscht, z.B. bei den Ingenieuren, haben jetzt auch ältere Bewerber eine Chance.

*An welchen anderen Stellen greifen die Diskriminierungen? Wie steht es um Berufseinsteiger, Hochschulabsolventen? Auch sie sollen immer jünger und immer besser ausgebildet sein...*

Jugendliche Berufseinsteiger ohne abgeschlossene Ausbildung haben es schwer, dauerhaft eine Stelle zu finden.

Diese Entwicklung hat sich in den letzten Jahren mit steigenden Anforderungen an die Arbeitskräfte verstärkt. Akademiker haben generell seit Jahren mit etwa vier Prozent die niedrigste Arbeitslosenquote. Es hängt aber davon ab, wie arbeitsmarktnah ihr Studium war. Ingenieure sind zzt. schon vor dem Diplom umworbene Arbeitskräfte, Geisteswissenschaftler werden auch weiterhin über Praktika und Honorartätigkeiten bzw. befristete Beschäftigung langsam ihren Weg in den Arbeitsmarkt finden müssen.

*Hat der Gesetzgeber mit dem AGG ein ausreichendes Instrument geschaffen, oder welche weiteren Maßnahmen könnten getroffen werden, um die Bewerber wieder voll in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren?*

Aus meiner Sicht sollte zunächst die Umsetzung des AGG in die Praxis beobachtet werden. Gerade läuft die erste Klage auf gleiche Bezahlung für exakt dieselbe Tätigkeit für Männer und Frauen. Davon unabhängig unterstützen Förderprogramme der Bundesregierung, der Landesregierung und der Agenturen für Arbeit für Ältere, Jugendliche, Wiedereinsteigerinnen und Menschen mit Migrationshintergrund die schnellere Umsetzung der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt. Verbesserte Kinderbetreuungsmöglichkeiten für unter 3-jährige Kinder und das Elterngeld erhöhen in erster Linie die Arbeitsmarktchancen von Müttern.

**„Das Gleichbehandlungsgesetz ist durchaus notwendig.“**

Renate Waltke, Arbeitsagentur Münster

## DGB: Keine „Amerikanisierung“ deutscher Bewerbungen

Der Career Service im Gespräch mit Martina Perreng, Referatsleiterin „Individualarbeitsrecht“ beim Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), Bundesvorstand

*Frau Perreng, welche Neuerungen für Bewerbungen bringt das AGG?*



Im Prinzip keine, denn das AGG regelt keine Pflichten des Bewerbers, sondern im Gegenteil das Recht auf ein benachteiligungsfreies Bewerbungsverfahren und damit Pflichten des Arbeitgebers. So darf nach § 11 AGG die Ausschreibung eines Arbeitsplatzes nicht benachteiligend sein. Das bedeutet, dass die Anforderungen nur arbeitsplatzbezogen gestellt werden dürfen und Anforderungen, die an ein Diskriminierungsmerkmal anknüpfen (Geschlecht, Alter, ethnische Herkunft), aber keinen Bezug zur konkreten Tätigkeit haben (z.B. ausgezeichnete Deutschkenntnisse für die Tätigkeit eines Lagerarbeiters) nicht gestellt werden dürfen.

Im Prinzip keine, denn das AGG regelt keine Pflichten des Bewerbers, sondern im Gegenteil das Recht auf ein benachteiligungsfreies Bewerbungsverfahren und damit Pflichten des Arbeitgebers. So darf nach § 11 AGG die Ausschreibung eines Arbeitsplatzes nicht benachteiligend sein. Das bedeutet, dass die Anforderungen nur arbeitsplatzbezogen gestellt werden dürfen und Anforderungen, die an ein Diskriminierungsmerkmal anknüpfen (Geschlecht, Alter, ethnische Herkunft), aber keinen Bezug zur konkreten Tätigkeit haben (z.B. ausgezeichnete Deutschkenntnisse für die Tätigkeit eines Lagerarbeiters) nicht gestellt werden dürfen.

*Hat die klassische Bewerbung mit Lichtbild und Konfession ausgedient?*

Die Frage nach der Konfession war schon bisher unzulässig, weil sie das Persönlichkeitsrecht der Bewerber verletzt. Ausnahmen galten und gelten nach dem AGG nur für Religionsgemeinschaften, die – begrenzt – von ihren Beschäftigten die Zugehörigkeit zur jeweiligen Religionsgemeinschaft fordern können.

Was das Photo betrifft, so wird zwar vereinzelt vorgeschlagen, davon abzusehen, aber da ein Photo über die mit dem AGG erfassten Merkmale hinaus durchaus Aussagewert haben kann und im Übrigen spätestens im Bewerbungsgespräch sowieso die Merkmale zu Tage treten, kann ruhig weiter am Bewerbungphoto festgehalten werden. Im Übrigen sind zumindest die Merkmale Geschlecht und Alter und teilweise sicher auch die ethnische Herkunft dem Lebenslauf und dem Namen zu entnehmen.

*Wie ist der Diskussionsstand? Gibt es bereits eine neue „Bewerbungs-Richtlinie“?*

Da es auch bisher keine Bewerbungsrichtlinie gab, sondern sich die Bewerbung an der Ausschreibung orientierte, hat sich nur insofern etwas geändert, als dass Ausschreibungen, die unzulässigerweise an bestimmten Merkmalen anknüpfen, nicht Bewerbungen von vornherein ausschließen können, wenn die Merkmale nicht vorliegen. Erfolgt in solchen Fällen eine Ablehnung, kann die fehlerhafte Ausschreibung ein Indiz für eine Benachteiligung mit der Folge von Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen sein.

*Was gehört weiterhin in eine Bewerbung?*

In jedem Fall der Nachweis arbeitsplatzbezogener Qualifikation und Erfahrung anhand von Zeugnissen, Leistungsnachweisen, Beurteilungen und nicht zuletzt durch den Lebenslauf.

*Und was kann zusätzlich in die Unterlagen?*

Photo und Angaben zu persönlichen, nicht direkt mit der Tätigkeit in Zusammenhang stehenden Interessen.

*Im englischsprachigen Raum sind Bewerbungen ohne Foto, Alter usw. schon länger üblich und sind dort Standard. Setzt sich diese Form auch in Deutschland durch?*

Ich denke nicht, da in diesen Ländern Antidiskriminierungsrecht eine andere Tradition und einen anderen Stellenwert hat. Insofern ist es der bessere Weg, Unterschiedlichkeiten der Bewerber zur Kenntnis zu nehmen, ohne dass dadurch personelle Entscheidungen negativ beeinflusst werden.

## Ändert sich die Bewerbung? Am besten nachfragen!

Photo, Konfession, Familienstand, Alter. Was lange Jahre wie selbstverständlich eine „komplette“ Bewerbung ausmachte, steht nach der Einführung des AGG in der Diskussion – eine klare Linie gibt es noch nicht. „Man begibt sich auf Glatteis“, beobachtet Antonia Kühn, Bezirksjugendsekretärin des Deutschen Gewerkschaftsbundes NRW die jüngsten Entwicklungen. Das Problem: Noch nicht überall ist das AGG umfassend umgesetzt. Nicht jeder Bewerber weiß, was in eine Bewerbung noch rein muss, was rein darf. Es gibt viel Interpretationsspielraum.

„Die Situation ist schwierig zu fassen“, erklärt Kühn. Was die potentiellen Arbeitgeber verlangen, kann sie bisweilen nur spekulieren. Trotzdem gibt sie Bewerbern einen wichtigen Tipp an die Hand: Im Zweifelsfall besser „traditionell“ bewerben. Gerade in kleineren Unternehmen wird auf diese Bewerbungsform noch großen Wert gelegt. In größeren Unternehmen kann das allerdings schon wieder anders aussehen. „Am besten ist es, einfach bei den Gleichstellungsbeauftragten oder in den Personalabteilungen nachzufragen. Die sehen es gerne, wenn ein Bewerber so Interesse zeigt“, rät Kühn.

## Unternehmensreaktionen: Unsicherheit und fehlende Informationen

Ist es Skepsis? Ist es mangelnde Information? Oder vielleicht die Angst, sich aufs politische Glatteis zu begeben? Beim Thema „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“ herrscht bei Unternehmen oftmals großes Schweigen. Der Career Service wollte es genau wissen: Wie wurde das Gesetz in Unternehmen umgesetzt? Was ist neu? Wie gehen Unternehmen jetzt mit Bewerbungen um? Was hat sich bei Vorstellungsgesprächen und Feedback darauf geändert? Doch auf der anderen Seite des Telefons gab es oftmals keinen Kommentar. Offenbar herrscht noch eine zu große Unsicherheit im Umgang mit dem Gesetz.

Der Mittelstand ist in zwei Lager gespalten, erklärt Alexander Tirpitz vom Deutschen Institut für kleine und mittlere Unternehmen auf Anfrage des Career Service: „Die Unternehmen, die bereits sehr gut informiert sind und verschiedene Maßnahmen ergriffen haben und die Unternehmen,

die kaum informiert sind und bislang keine Veränderungen vorgenommen haben.“

Die umgesetzten und geplanten Maßnahmen beziehen sich in den kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) größtenteils primär auf den Bewerbungsprozess. Der zivilrechtliche Teil des AGG bleibt dabei oftmals unbeachtet. Auch ziehen nur wenige Unternehmen eine AGG-Versicherung in Betracht.

Insgesamt würde dem AGG nur wenig Bedeutung zugemessen. Wenn, dann überwiegt die Angst vor vermeintlichen „Gefahren“ – Probleme mit Bewerbern oder Rechtsanwälten.

Die Unternehmen, die sich zur Thematik äußern, zeichnen dagegen kein Negativ-Bild: Die Firma Gautzsch aus Münster etwa machte bislang keine schlechten Erfahrungen mit

dem AGG. Für das Großhandels-Unternehmen hat sich mit dem neuen Gesetz nicht viel

verändert – schon vorher wurde auf Gleichbehandlung großer Wert gelegt. Hinzu kommt: „Das AGG und seine Folgen sind in der Bevölkerung auch noch gar nicht so durchgedrungen“, vermutet Hans-Werner Kleindiek, Ausbildungsverantwortlicher bei Gautzsch. Nur vereinzelt machen die Bewerber von den neuen Möglichkeiten Gebrauch. „Bei einigen fehlt beispielsweise die Konfession oder das Foto“. Ob das Absicht ist oder einfach vergessen wurde – da kann Kleindiek nur spekulieren.

**„Schon immer großen Wert auf Gleichbehandlung gelegt“**

Hans-Werner Kleindiek, Firma Gautzsch

## „Arbeitgeber sollten Risiken und Kosten abwägen“

Der Career Service im Gespräch mit Rechtsanwältin Hildegard Reppelmund, Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Berlin:

*Seit fast einem Jahr ist das AGG in Kraft. Wie ist die Stimmung unter den Arbeitgebern?*

Die Unternehmen stöhnen über den größeren Bürokratieaufwand – von der längeren Aufbewahrungszeit der Bewerbungsmappen bis hin zu dem Umstand, dass Bewerbungsgespräche nun auf Seiten des Unternehmens von zwei Personen geführt und Schulungen durchgeführt werden sollten usw. Das bedeutet erhebliche Zusatzkosten.

*Wie ist der Stand der Umsetzung?*

Die Rechtsunsicherheit ist groß. Gerade bei kleineren Unternehmen gibt es noch Informationsbedarf. Für viele Unternehmen ändert sich aber nicht viel, denn sie hatten bislang schon keine Probleme wegen Benachteiligungen. Problematisch ist der Präventionsaufwand. Bei großen Unternehmen verursachen Schulungen hohe Kosten.

*Oft ist von so genannten Scheinbewerbern, die sich gezielt auf fehlerhafte Stellenanzeigen bewerben, um hinterher unter Umständen klagen zu können, die Rede. Wie steht es wirklich darum?*

Es gibt sicherlich Fälle. Die kommen aber nicht an die Öffentlichkeit.

Wenn jemand eine falsche Stellenausschreibung gemacht hat, beißt er in den

sauren Apfel und einigt sich außergerichtlich mit dem Bewerber. Man hört daher sehr wenig von solchen Fällen. Die Missbrauchsgefahr ist jedenfalls vorhanden.



**RA Hildegard Reppelmund,**  
Leiterin des Referats  
Arbeitsrecht und  
Wettbewerbsrecht,  
Deutscher Industrie-  
und Handelskam-  
mertag (DIHK)

*Wo liegen die Vorteile und wo die Nachteile für die Arbeitgeber?*

Der Vorteil ist, dass alle für dieses Thema sensibilisiert werden. Negativ ist der größere Bürokratieaufwand und die Missbrauchsgefahr.

*Wo sehen Sie Verbesserungsbedarf?*

Es gibt einiges zu tun: Wünschenswert sind vor allem klarere Formulierungen. Viele Freiheiten hat allerdings der deutsche Gesetzgeber nicht, da das meiste schon in den europäischen Richtlinien falsch angelegt ist.

*Welche Tipps geben Sie Arbeitgebern mit auf dem Weg?*

Sie sollten sich mit dem Thema auseinandersetzen, die Betriebsabläufe nach Fehlerquellen überprüfen und bei Stellenanzeigen vorsichtig sein. Sie sollten aber auch nicht übertreiben, sondern Risiken und Kosten abwägen.

## Absage? Ja, Bitte. Vom (Schein-)Bewerber zum "AGG-Hopper"

Das Bauunternehmen um die Ecke sucht einen Baggerfahrer, das Büro von nebenan eine Sekretärin. Und der Metzger? Eine junge, deutsche Verkäuferin. Solche Stellenanzeigen bergen für Arbeitgeber mehrere Fallstricke. Für den Metzger gleich drei. Denn so oft verstößt er gegen das neue AGG. Und dies könnte ihn teuer zu stehen kommen, wenn ein abgelehnter Bewerber sich diskriminiert fühlt und klagt. Klingt abwegig, ist es aber nicht, wie Rechtsanwalt Dr. Martin Diller, dessen Kanzlei Gleiss Lutz ein so genanntes AGG-Archiv führt, versichert. In dem AGG-Archiv kann eingetragen und auf Anfrage eingesehen werden, welcher Bewerber wann, wie und wo geklagt hat. Sind gleich mehrere Klagen eines Bewerbers bekannt, spricht man vom AGG-Hopper.

Doch was zeichnet einen typischen AGG-Hopper aus? In jedem Fall steckt eine Masche dahinter. Er bewirbt sich nicht mit dem Ziel einer Anstellung. Stattdessen sucht er fehlerhafte Stellenanzeigen gezielt heraus. Oftmals für Branchen, die keine speziellen Ausbildungen voraussetzen. Assistenz-Tätigkeiten, Service-Kräfte, etc. Ist eine „passende“ Stelle gefunden, schickt der Hopper seine Bewerbung (oder was er darunter versteht) los. „In einer Anzeige einer Software-Firma wird ein Lichtbild verlangt. Der Bewerber schickt ein überdimensioniertes Foto mit einem Fünfeiler. Er wird abgelehnt und fühlt sich wegen seines Alters diskriminiert“ – denn das war aus dem Foto klar ersichtlich.

Was also tun, wenn ein Bewerber klagt? Ein Prozess vor dem Arbeitsgericht bedeutet viel Aufwand – und hohe Kosten. Denn in der ersten Instanz trägt jeder selbst seine Aufwendungen. „Viele zahlen lieber direkt 2000 Euro und haben den Prozess vom Hals“, erklärt Diller. Wie hoch die Dunkelziffer der AGG-Hopper ist, weiß Diller nicht. In dem AGG-Archiv sind mehr als hundert Fälle verzeichnet. Dabei ist die Methode nicht neu. Schon vor Einführung des AGG versuchten Bewerber bisweilen Kapital aus fehlerhaften Bewerbungen zu schlagen. Damals jedoch über den Paragraphen 611a BGB. Der regelte das Benachteiligungsverbot aufgrund des Geschlechtes.

## Beratung und Information zum AGG

### D.A.D.V. Deutscher Antidiskriminierungsverband e.V.

Fast ebenso jung wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist auch der Deutsche Antidiskriminierungsverband. Der Verein hat es sich zum Ziel gesetzt, eine diskriminierungsfreie Gesellschaft zu schaffen. Das AGG und seine Folgen spielen in diesem Zusammenhang eine bedeutende Rolle. Auf bislang weitgehend ehrenamtlicher Basis berät der D.A.D.V. Arbeitgeber wie Arbeitnehmer und Bewerber gleichermaßen und lädt zum Gedankenaustausch. So wie etwa bei den beiden bisherigen Antidiskriminierungstagen. Er arbeitet mit dem Europäischen Antidiskriminierungsrat sowie dem Bundestag eng zusammen. Darüber hinaus ist eine Kooperation mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes angedacht.

D.A.D.V. - Deutscher Antidiskriminierungsverband e.V.  
 Bundesgeschäftsstelle  
 Martinstraße 43  
 53332 Bornheim  
 Tel.: +49 06621 799 48 33  
 Fax: +49 06621 768 54  
<http://www.dadv.de/>

### Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Die Internetseite ist noch im Aufbau, die Öffentlichkeitsarbeit läuft an, alles ist noch neu. Trotzdem erreichten die Antidiskriminierungsstelle des Bundes seit Einführung des AGG schon mehr als 2.000 Anfragen. Viel zu bewältigen für die Einrichtung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Sie versteht sich als unabhängige Stelle, berät Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie Interessensverbände, prüft ob Diskriminierungen vorliegen und verweist auf weitere Anlaufstellen. Ein zweiter Bereich ist neben der Information die Forschung. Derzeit ist eine sozialwissenschaftliche Studie im Auftrag, die klären soll, wie groß das Diskriminierungspotenzial im Bund ist.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes  
 Alexanderstraße 1  
 10178 Berlin  
 Tel.: +49 3018/ 555 – 1865  
 Fax: +49 3018/ 555 – 41865

<http://www.bmfsfj.de/Kategorien/Ministerium/antidiskriminierungsstelle.html>

## Buchtipps

### ► Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in der betrieblichen Praxis

Was bringt mir das AGG? Pflichten, aber auch Vorteile. Zu diesem Urteil kommt Michael Stuber in seinem Ratgeber für Arbeitgeber. Auf 270 Seiten und auf einer CD-ROM weist er den Weg zwischen den „Was sie immer machen müssen“ und „Was Sie grundsätzlich machen dürfen“. Stuber erklärt die gesetzlichen Hintergründe und gibt Instrumente an die Hand, wie man Benachteiligungen verhindert und wie man richtig mit den Ansprüchen der Arbeitnehmer umgeht. Für Bewerber und Berufseinsteiger sind besonders die Passagen rund um die Aus- und Weiterbildung sowie den Kundenkontakt und das Vergütungssystem von Interesse.

Michael Stuber: *Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in der betrieblichen Praxis* ist erschienen in der Haufe Mediengruppe, ISBN: 3-448-06875-6, 39,80 Euro

Das Buch kann in der Präsenzbibliothek des Career Service eingesehen werden.

### ► Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Die Umsetzung des AGG im Betrieb mit Handlungsempfehlungen für die Praxis

Nicht nur optisch erinnert der Ratgeber an den Gesetzestext selbst – viel Text und viele Verweise auf die verschiedenen Paragraphen. Die Argumentationen und Erläuterungen durchdringen das Thema AGG sehr gut, sie sind bisweilen jedoch trocken zu lesen. Gelungen ist der

Aufbau. Nach den allgemeinen Grundlagen (von der EU-Richtlinie zum Gesetz) gibt Steinkühler viele Tipps und Beispiele für die Umsetzung im Betrieb. Insofern richtet sich der Ratgeber primär an Arbeitgeber.

Bernhard Steinkühler: *Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Die Umsetzung des AGG im Betrieb mit Handlungsempfehlungen für die Praxis* ist erschienen im Erich Schmidt Verlag, ISBN: 978-3503097821, 22,80 Euro

Das Buch kann in der Präsenzbibliothek des Career Service eingesehen werden.

► **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – Was man als Arbeitgeber wissen muss**

Was darf noch in Stellenanzeigen von Bewerben verlangt werden? Welche Fragen sind in Bewerbungsgesprächen erlaubt? Welche Probleme können im Arbeitsalltag auftreten? Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz stellt nicht alle bisherigen Konventionen komplett in Frage, einige Neuerungen für die Arbeitgeber bringt es dennoch. Und mitunter sind die so kompliziert, dass ein Blick in den Gesetzestext nicht ausreicht. Nützliche Tipps und viele Praxisbeispiele bietet dieser Ratgeber. Die Autoren schaffen es, das Gesetz anschaulich und verständlich zu erklären, Chancen und Risiken aufzuzeigen – das alles kurz und kompakt, aber ohne tiefer in die Thematik einzusteigen. Für einen ersten Überblick ist das Buch empfehlenswert.

Bernd Schiefer/Nina Walter: *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Was man als Arbeitgeber wissen muss* ist erschienen in der Verlagsanstalt Handwerk, ISBN 978-3-87864-829-1, 8,00 Euro

Das Buch kann in der Präsenzbibliothek des Career Service eingesehen werden.

## Termine

► **Programm Wintersemester 2007/08**

Das Programm des Career Service für das kommende Wintersemester erscheint Anfang September 2007. Die Printversion ist dann erhältlich bei:

- Career Service
- Zentrale Studienberatung
- Akademisches Auslandsamt der Universität Münster
- Fachhochschule Münster
- Agentur für Arbeit Münster

Die Onlineversion finden Sie unter:  
[www.uni-muenster.de/CareerService](http://www.uni-muenster.de/CareerService)

► **Infostände des Career Service**

Der Career Service informiert: Infostände in den Mensen I und II sowie im Fachhochschulzentrum  
Das Career Service-Team steht für Ihre Fragen bereit und gibt Informationen zu:

- Einstellungsmöglichkeiten und Bewerbungsmodalitäten
- Austausch- und Auslandsprogrammen für Studierende
- Weiterbildungsmöglichkeiten
- Möglichkeiten für Studienabbrecher oder -wechsler
- anderen Fragen zu Studium und Beruf
- Angebot und Projekten des Career Service

**Termine/Ort:**

- Dienstag, 09.10.2007, 11.00 - 13.00 Uhr  
Fachhochschulzentrum (FHZ), Corrensstraße 25, EG
- Dienstag, 23.10.2007, 11.00 - 14.00 Uhr  
Mensa I (Aasee), Foyer
- Mittwoch, 24.10.2007, 11.00 - 14.00 Uhr  
Mensa II (Coesfelder Kreuz), Foyer

**Anmeldung:**  
nicht erforderlich

### ► Coaching-Day des Career Service

Einstündige intensive Einzelgespräche

Sie

- wollen sich erfolgreich den Herausforderungen des Universitäts-Alltags stellen
- wollen Orientierung auf dem Weg in die erfolgreiche Berufstätigkeit
- wollen Ihr Wissen formen und nutzen
- wollen optimal ausgebildet sein und Ihre Zukunft selbst gestalten
- wollen ein Leben jenseits von Routine und Spannungen
- wollen etwas bewegen
- wollen sich selbst bewegen.

Sie wünschen sich das alles für Ihr Leben?

Trotzdem sind Sie in Ihrem Alltag manchmal meilenweit entfernt davon, zu gestalten und Sie selbst zu sein? Ihr Leben erschöpft Sie und Sie fühlen sich fremdbestimmt? Plötzlich regiert doch Angst Ihre Entscheidung und Sie trauen sich viel weniger zu als früher? Sie haben das Gefühl, Ihr Ziel aus den Augen verloren zu haben?

Dann ist Coaching als Form individueller Beratung hilfreich und ein Angebot, den eigenen Weg für sich wieder zu entdecken.

#### **Referentin:**

Susanne Hillens, Kommunikationstrainerin, systemische Beraterin und Journalistin (Print, TV, Radio)

#### **Termine:**

Freitag, 02.11.2007 10.00 - 18.00 Uhr

sowie

Mittwoch, 28.11.2007, 10.00 - 18.00 Uhr

Die Einzelgespräche dauern jeweils eine Stunde. Nach Ihrer Anmeldung erhalten Sie vom Career Service eine Mitteilung mit dem genauen Zeitpunkt Ihres Gespräches.

#### **Ort:**

02.11.: Schloss, Schlossplatz 2, Besprechungszimmer

28.11.: Schloss, Schlossplatz 2, Sitzungssaal

### **Anmeldung und Kostenbeteiligung:**

Eine schriftliche Online-Anmeldung unter Angabe des Studienfachs und der vollständigen Adresse (mit E-Mail-Adresse) ist unbedingt erforderlich unter:

[www.uni-muenster.de/CareerService/Anmeldung](http://www.uni-muenster.de/CareerService/Anmeldung)

Angemeldete Teilnehmer/innen erhalten eine Benachrichtigung per E-Mail mit weiteren Informationen (z.B. genaue Uhrzeit Ihres Gespräches; Zahlungsweg für den Teilnahmebeitrag). Bitte melden Sie sich so frühzeitig wie möglich an, die Teilnehmerzahl ist begrenzt.

Der Kostenbeitrag für ein einstündiges Einzelgespräch beträgt 20 Euro pro Person.

### **Impressum**

Fragen, Anregungen oder Kritik?

Schreiben Sie uns einfach eine E-Mail.

Redaktion, Satz und Layout: Anke Laumann

Layoutkonzept: GUCC Designer / [www.gucc.de](http://www.gucc.de)

Career Service Münster

Universität Münster

Hüfferstraße 27

48149 Münster

Tel.: ++ 49 [0] 2 51 / 83 -3 22 93

E-Mail: [careernews@uni-muenster.de](mailto:careernews@uni-muenster.de)

[www.uni-muenster.de/CareerService](http://www.uni-muenster.de/CareerService)