

# WEISS • TEUCHERT • BECK • BRÄUNLING

Steuerberater u. Rechtsanwalt in Partnerschaft, Steuerberatungsgesellschaft

Postfach 50 12 44 • 70342 Stuttgart • Tel 0711/549954-0 • Fax 0711/549954-98  
Internet: <http://www.wtbb-steuerberatung.de> • e-mail: [info@wtbb-steuerberatung.de](mailto:info@wtbb-steuerberatung.de)



## Sonderrundschreiben

### Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Erik Bräunling  
Rechtsanwalt  
Steuerberater  
[E.Braeunling@wtbb-steuerberatung.de](mailto:E.Braeunling@wtbb-steuerberatung.de)

Sehr geehrte Mandanten,

damit Sie – insbesondere bei Neueinstellung von Arbeitnehmern – Ihre gesetzlichen Organisationspflichten beachten und dadurch Abmahnungen seitens benachteiligter Bewerber vermeiden können, möchten wir Sie nachfolgend über das am 18.8.2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) informieren.

Hinsichtlich der Einzelheiten des gesetzlichen Wortlauts sowie der sich daraus ergebenden Organisationspflichten möchten wir auf die beiden beiliegenden Broschüren verweisen.

Aus dem Gesetz ergeben sich unmittelbar folgende Verpflichtungen:

- Bekanntmachung des Gesetzestextes gegenüber den Mitarbeitern, z.B. durch Aushang, Einstellung in das Intranet o.ä.  
(zum Aushang ist die Broschüre mit dem Gesetzeswortlaut beigelegt)
- Benennung einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle, an die sich Beschäftigte wenden können, die sich benachteiligt fühlen.  
(Auch wenn dies der Arbeitgeber selbst oder bei Personengesellschaften einer der Gesellschafter ist)
- Information sämtlicher Mitarbeiter sowie nachweisliche Schulung von Führungs- und Personalverantwortlichen

Darüber hinaus ist künftig bei allen beschäftigungsrelevanten betrieblichen Maßnahmen auf die Benachteiligungsfreiheit, d.h. auf das Außerachtlassen jeglicher Differenzierung wegen Geschlecht, Rasse oder ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter, Behinderung oder sexueller Identität, zu achten.

Besonders betroffen dürften folgende Bereiche oder Abläufe sein:

- Stellenausschreibungen, Einstellungs- u. Auswahlverfahren, sowie Antwortschreiben an abgelehnte Bewerber
- Beförderungen und Versetzungen
- Abmahnungen und Kündigungen
- Leistungsbewertungen und Beurteilungen
- Ausgestaltung von Lohn und Gehalt
- Bonus- und Gratifikationszahlungen
- Gewährung von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Sämtliche Vertragsgestaltungen, insbesondere in den Arbeitsverträgen

Da das Gesetz bei Verstößen schwerwiegende Sanktionen vorsieht, die von der Unwirksamkeit arbeitgeberseitiger Personalmaßnahmen, über Schadensersatz- und Schmerzensgeldforderungen bis hin zu gerichtlichen Auseinandersetzungen mit Beschäftigten reichen, raten wir Ihnen dringend, nicht nur die Arbeitsverträge auf mögliche Benachteiligungsverstöße zu überprüfen, sondern darüber hinaus sämtliche Personalmaßnahmen unter dem Gesichtspunkt des AGG auf den Prüfstand zu stellen.

Abschließend sei bemerkt, dass das AGG nicht nur für Arbeitsverhältnisse, sondern generell im Zivilrecht Anwendung findet. Daraus folgt, dass die entsprechenden Diskriminierungsverbote auch z.B. für Massengeschäfte des Handels oder anderer Dienstleistungsunternehmen, sowie für Vermieter mit mehr als 50 Wohnungen gilt.

Bei weiteren Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Erik Bräunling – RA u. StB.

Stuttgart, im April 2007

Anlagen