

• • •
DARMSTADT
Europahaus

Marie-Curie-Straße 1
64293 Darmstadt
Tel. 0 61 51 - 95 11 - 0
Fax 0 61 51 - 95 11 - 123

• • •
GRIESHEIM

Schöneweibergasse 8+10
64347 Griesheim
Tel. 0 61 55 - 84 79 - 0
Fax 0 61 55 - 84 79 - 79

GUERDAN . . .
HATZEL & . . .
PARTNER . . .

Wirtschaftsprüfer
Steuerberater GbR

kanzlei@ghpartner.de

• www.ghpartner.de

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Der Bundespräsident hat am 14.08.2006 das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz** unterschrieben und nach Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt (BGBl Teil 1 S. 1897 ff.) ist es am **18.08.2006 in Kraft getreten**.

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**.

Sie sollten daher bei **Stellenausschreibungen, Bewerbungsgesprächen** und bei **Schulungen** Ihrer Mitarbeiter **dieses Gesetz beachten**. Mit diesem Rundschreiben wollen wir kurz auf die **Kernpunkte** des Gesetzes **hinweisen**:

In **§ 6 AGG** wird der **persönliche Anwendungsbereich** für den Beschäftigtenschutz definiert.

Dazu gehören:

- Arbeitnehmer,
- Auszubildende,
- Arbeitnehmerähnliche Personen,
- In Heimarbeit Beschäftigte,
- Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis,
- Ausgeschieden Arbeitnehmer (das betrifft die betriebliche Altersversorgung).

Einbezogen werden gemäß § 6 Abs. 3 Satz 2 AGG auch bestimmte Selbständige und Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer/innen und Vorstände, soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg betrifft.

Das Gesetz enthält Vorschriften für zulässige unterschiedliche Behandlung.

§ 11 AGG sieht vor, dass ein Arbeitsplatz nicht unter Verstoß gegen die Benachteiligungstatbestände des § 7 AGG ausgeschrieben werden darf. Die Vorschrift tritt damit - nunmehr alle Benachteiligungstatbestände erfassend – an die Stelle von § 611 b BGB, der die geschlechtsspezifische Ausschreibung schon bisher verbot.

Der **Arbeitgeber** ist **verpflichtet**, die **erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung** zu treffen. Der Schutzauftrag umfasst **auch** vorbeugende Maßnahmen. Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, **insbesondere** im Rahmen der **beruflichen Aus- und Fortbildung**, auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. **Verstoßen Beschäftigte** gegen das Benachteiligungsverbot, soll der Arbeitgeber die **im Einzelfall** geeigneten, **erforderlichen und angemessenen Maßnahmen** zur Unterbindung der

Benachteiligung wie **Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung** ergreifen. Die **Bekanntmachung des Gesetzes** kann durch **Aushang oder Auslegung** an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb üblichen **Informations- und Kommunikationstechnik** erfolgen.

§ 15 AGG regelt **Schadensersatz und Entschädigung** im Fall von Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot. Die **Entschädigung** darf bei **Einstellungen drei Monatsgehälter** nicht übersteigen, **wenn** der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl **nicht eingestellt** worden wäre.

Eingerichtet wird nach § 25 ff. AGG eine **Antidiskriminierungsstelle des Bundes** mit einem Beirat, der im wesentlichen die **Aufgabe** hat, Personen, die sich benachteiligt fühlen, **zu unterstützen**.

Sollten Sie noch Fragen zu diesen oder anderen Themen haben, stehen Ihnen unsere Mitarbeiterinnen aus der Lohnabteilung gerne zur Verfügung .

Mit freundlichen Grüßen

Dipl.-Kfm. Rolf Guerdan
Wirtschaftsprüfer und Steuerberater

Dipl.-Betriebswirt René Hatzel
Steuerberater

Dipl.-Betriebswirt Ulrich Weber
Steuerberater