

# DR. PETER GRAUMANN

RECHTSANWALT

ZUGELASSEN BEI ALLEN AMTS- UND LANDGERICHTEN SOWIE BEIM THÜRINGER OBERLANDESGERICHT

---

Rechtsanwalt Dr. Graumann · Lessingstraße 2 · 07545 Gera/Thür.

BJÖRN PFOB  
RECHTSANWALT  
ZUGELASSEN BEI ALLEN  
AMTS- UND LANDGERICHTEN  
(KEIN SOZIUS)

LESSINGSTRASSE 2  
FERBER - STANG - HAUS  
07545 GERA / THÜR.

PARKMÖGLICH-  
KEITEN IM  
PARKHAUS „CITY“

TELEFON (03 65) 20 01 69  
TELEFAX (03 65) 20 02 84

E-MAIL: KANZLEIDR.GRAUMANN  
@T-ONLINE.DE  
(FÜR FRISTSACHEN NICHT GEEIGNET)  
INTERNET: WWW.PETERGRAUMANN.DE

DATUM 18.12.2006

REG.-NR. YG  
(Bitte immer angeben)

## Mandanten-Information 4/2006

Sehr geehrte Damen und Herren,

### Übergabeprotokoll

Zur Vermeidung von Streitigkeiten über den Zustand der Mietsache sowohl bei Beginn des Mietverhältnisses als auch bei Rückgabe der Mieträume ist dem Vermieter aus Erfahrung in der gerichtlichen Praxis zu empfehlen, ein Übergabeprotokoll anzufertigen. Eine rechtliche Verpflichtung des Mieters zur Durchführung einer Übergabeverhandlung und Mitwirkung an der Erstellung eines Protokolls besteht nach der Rechtsprechung jedoch nicht. Demnach besteht auch keine Verpflichtung des Mieters, das Übergabeprotokoll zu unterzeichnen.

Entschließen sich die Parteien zur Anfertigung eines Übergabeprotokolls, sollte dieses den Zustand der Mieträume so konkret wie möglich bezeichnen. Insbesondere müssen die vorhandenen Mängel detailliert und nachvollziehbar aufgelistet werden.

Die Mietgerichte werten die Übergabeprotokolle häufig als deklaratorisches Schuldanerkenntnis. Dies hat zur Folge, dass die Parteien keine Einwendungen gegen die im Protokoll enthaltenen Feststellungen erheben können. Für den Vermieter bedeutet das, dass er dem Mieter nur die im Protokoll bei Rückgabe der Wohnung aufgezeichneten Schäden entgegenhalten kann.

Dieses Protokoll kann bei Bedarf durch unsere Kanzlei zur Verfügung gestellt werden.

### **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Betrieb**

Nach langer Diskussion ist die EU-Richtlinie 200/43/EG in nationales Recht umgesetzt worden und am 18.08.2006 als „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG) in Kraft getreten. Das AGG gilt für den gesamten Zivilrechtsverkehr. Neben dem Mietrecht ist ein Schwerpunkt das Arbeitsrecht.

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen

- der Rasse
- ethnischen Herkunft
- des Geschlechts
- der Religion oder Weltanschauung
- einer Behinderung
- des Alters
- oder sexuellen Identität

zu verhindern oder zu beseitigen. Dabei werden sowohl unmittelbare als auch mittelbare Benachteiligungen vom AGG erfasst. Eine unmittelbare Diskriminierung wäre zum Beispiel eine Stellenanzeige, bei der weibliche oder ältere Bewerber nicht berücksichtigt werden. Eine mittelbare Diskriminierung wäre beispielsweise gegeben, wenn alle Bewerber um eine Stelle besondere Kenntnisse bzw. Fertigkeiten vorweisen müssen, obwohl dies für die Ausübung dieser Tätigkeit nicht erforderlich ist. Eine Belästigung liegt zum Beispiel vor, wenn ein farbiger Arbeitnehmer wegen seiner Hautfarbe von seinen Kollegen gehänselt wird. Schließlich besteht eine nach dem AGG untersagte sexuelle Belästigung in einem unerwünschten, sexuell bestimmten Verhalten.

Das AGG gilt für alle öffentlichen und privaten Arbeitgeber und für alle Bereiche des Arbeitslebens, angefangen bei der Einstellung, für die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Den Arbeitgebern werden mit dem AGG neue Pflichten auferlegt. So ist der Arbeitgeber verpflichtet, Arbeitsplätze diskriminierungsfrei auszuschreiben. Auch ist er verpflichtet, dass AGG im Betrieb bekannt zu machen. Wenn der Arbeitgeber von einem konkreten Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot erfährt, muss er zur Unterbindung der Benachteiligung eingreifen. Schließlich muss der Arbeitgeber seine Mitarbeiter auch vor Diskriminierung durch Betriebsfremde schützen.

Hat der Arbeitnehmer aufgrund eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot einen materiellen Schaden erlitten, kann er vom Arbeitgeber dessen Ersatz verlangen.

Voraussetzung ist jedoch, dass dem Arbeitgeber ein Verschulden vorzuwerfen ist. Der Schadenersatzanspruch muss dann innerhalb von zwei Monaten geltend gemacht werden.

Dem Arbeitgeber kann daher nur empfohlen werden, sich mit diesen neuen Vorschriften vertraut zu machen und die entsprechenden organisatorischen Maßnahmen zu deren Umsetzung in der Praxis zu ergreifen.

Des weiteren wünscht Ihnen die Anwaltskanzlei Dr. Graumann ein frohes und besinnliches Weihnachtsfest sowie einen Guten Rutsch ins Neue Jahr.

Mit freundlichen Grüßen

Björn Pfob  
Rechtsanwalt