



Industrie- und Handelskammer  
Nürnberg für Mittelfranken

# Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Zivilrecht

Nr. 167/06

SCHRIFTEN UND ARBEITSPAPIERE ■ ■ ■



Ansprechpartner:

RA Oliver Baumbach

Geschäftsbereich Recht | Steuern  
der IHK Nürnberg für Mittelfranken

Ulmenstraße 52, 90443 Nürnberg

Tel.: 0911/13 35-388

Fax: 0911/13 35-463

E-Mail: [baumbach@nuernberg.ihk.de](mailto:baumbach@nuernberg.ihk.de)

Internet: [www.ihk-nuernberg.de](http://www.ihk-nuernberg.de)

Mit freundlicher Genehmigung der IHK  
Rhein-Neckar

Stand: 2006

**Hinweis:**

Dieses Merkblatt soll nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Richtigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden, es sei denn, der IHK wird vorsätzliche oder grob fahrlässige Pflichtverletzung nachgewiesen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist am 18.08.2006 in Kraft getreten. Auch wenn es für die zivilrechtlichen Benachteiligungsverbote eine dreimonatige Übergangsfrist ab Inkrafttreten des Gesetzes (für Versicherungen bis 21. Dezember 2007) gibt, müssen Unternehmer dafür sorgen, dass alle Maßnahmen im Zusammenhang mit der Durchführung eines Geschäftes, so vor allem die Auswahl der Vertragspartner und Preisgestaltungen, mit dem AGG vereinbar sind. Anderenfalls drohen Schadensersatzklagen.

## **Die wesentlichen Inhalte des Gesetzes im Überblick:**

### **Schutz vor Diskriminierungen im Zivilrechtsverkehr**

§ 19 AGG verankert ein allgemeines Diskriminierungsverbot in der Privatrechtsordnung, das bei der Begründung, Durchführung und Beendigung von privatrechtlichen Schuldverhältnissen zur Anwendung kommt.

#### **A. Anwendungsbereich**

1. Der Anwendungsbereich des Diskriminierungsschutzes ist gem. § 19 Abs. 1 AGG hinsichtlich der Benachteiligungsgründe **Rasse oder ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter und sexuelle Identität** zunächst beschränkt auf

- Massengeschäfte (z.B. Verträge mit Hotels, Gaststätten, Kaufhäusern),
- vergleichbare Schuldverhältnisse und
- alle privatrechtlichen Versicherungen.
- **Massengeschäfte** sind nach dem Gesetz Geschäfte, bei denen das Ansehen der Person keine oder nur eine nachrangige Rolle spielt und die typischerweise deshalb auch „zu vergleichbaren Bedingungen“ begründet und durchgeführt werden. Insbesondere im Bereich der Konsumgüterwirtschaft und bei standardisierten Dienstleistungen kommen Verträge typischerweise ohne Ansehen der Person zustande: Im Einzelhandel (Einkauf im Supermarkt), in der Gastronomie oder im Transportwesen schließen Unternehmer im Rahmen ihrer Kapazitäten Verträge ohne weiteres mit jeder zahlungswilligen und zahlungsfähigen Person, ohne dass nach den oben erwähnten Diskriminierungsmerkmalen unterschieden würde. Kein Massengeschäft liegt beispielsweise bei Kreditgeschäften vor, da Vertragspartner hier regelmäßig individuell nach vielfältigen Kriterien ausgesucht werden.

Es geht bei Massengeschäften nicht um einmalige Sachverhalte, sondern um Fälle, die häufig auftreten. Wichtige Voraussetzung für die Einordnung als Massengeschäft ist deshalb auch die Feststellung, dass es sich um ein Geschäft handelt, das typischerweise eine „Vielzahl von Fällen“ betrifft. Damit sind in der Regel nur diejenigen Leistungen vom allgemeinen zivilrechtlichen Benachteiligungsverbot erfasst, die von Unternehmen erbracht werden, also von natürlichen oder juristischen Personen, die in Ausübung ihrer gewerblichen oder beruflichen Selbständigkeit handeln (§ 14 BGB). Der private Bereich wie der Verkauf eines gebrauchten Autos ist damit ausgenommen (siehe aber auch unten Ziffer 2).

Die Einordnung als Massengeschäft erfolgt nach einer allgemeinen typisierenden Betrachtungsweise. Keine Rolle für die Anwendbarkeit der Vorschrift

spielt deshalb, ob der Unternehmer von vorneherein nach den Merkmalen differenziert oder ob einzelne Vertragspartner aufgrund besonderen Verhandlungsgeschicks im Einzelfall Sonderbehandlungen erreichen. So sind etwa Freizeiteinrichtungen (Badeanstalten, Fitnessclubs etc.) typischerweise für Angehörige jeden Geschlechts und Alters zugänglich. Eine Differenzierung im Einzelfall nach den Diskriminierungsmerkmalen (z.B. gesonderte Öffnungszeiten in einer Badeanstalt nur für Frauen, Altersbeschränkungen bei der Aufnahme in einen Fitnessclub) ist also nur zulässig, sofern sie nach § 20 AGG wegen eines sachlichen Grundes gerechtfertigt ist (s.u.).

Differenzierungen, die zur Erfüllung gesetzlicher Pflichten dienen und Diskriminierungsmerkmale des § 1 betreffen (z.B. ein Mindestalter aus Gründen des Jugendschutzes), sind selbstverständlich ohne weiteres zulässig.

**Es ist zu unterscheiden:** Vertragsspezifische Bedingungen oder Differenzierungen, die weder unmittelbar noch mittelbar an die in § 1 AGG genannten Merkmale anknüpfen, sind nicht benachteiligend und damit i.d.R. zulässig.

Beispiel: Ein Taxifahrer muss einen Fahrgast mit extrem verschmutzter Kleidung nicht befördern; ein Gastwirt kann einen nicht der Kleiderordnung entsprechend gekleideten Gast abweisen oder einen randalierenden Besucher aus der Gaststätte weisen.

- **Vergleichbare Schuldverhältnisse** sind solche, bei denen das „Ansehen der Person“ zwar eine Rolle spielt, diese Voraussetzung jedoch eine nachrangige Bedeutung hat und die zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen (z.B. großer Mietwagenservice).
  - **Privatversicherungen** können zwar strukturell auch Massengeschäfte sein (z.B. Reisegepäckversicherungen); auf jeden Fall werden sie, wenn mit dem angebotenen Versicherungsschutz typischerweise die Ermittlung von Risikoindikatoren verbunden ist, durch die Spezialvorschrift des § 19 Abs. 1 Ziffer 2 AGG erfasst.
2. § 19 Abs. 2 AGG erstreckt den Anwendungsbereich des zivilrechtlichen Benachteiligungsverbots bei Benachteiligungen aus Gründen der **Rasse** oder wegen der **ethnischen Herkunft** darüber hinaus auf den Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Bildung sowie Schuldverhältnisse aller Art, welche den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen zum Gegenstand haben, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen. Mit Dienstleistungen sind nicht nur Dienst- und Werkverträge (§§ 611, 631 BGB) gemeint. Erfasst sind damit auch Geschäftsbesorgungsverträge, Mietverträge und Finanzdienstleistungen, also auch Kredit- und Versicherungsverträge, Leasingverträge etc. Güter und Dienstleistungen werden praktisch dann der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt, wenn ein Angebot zum Vertragsschluss durch Anzeigen in Tageszeitungen, Schaufensterauslagen, Veröffentlichungen im Internet oder auf vergleichbare Weise öffentlich gemacht wird. Damit fallen hierunter nach der offiziellen Gesetzesbegründung auch Geschäfte Privater, sofern der Vertragsschluss öffentlich angeboten wird, etwa der Verkauf eines gebrauchten privaten PKW über eine Zeitungsannonce.

3. **Ausgenommen** vom Anwendungsbereich der gesetzlichen Diskriminierungsvorschriften sind **familien- und erbrechtliche Schuldverhältnisse** sowie Schuldverhältnisse, bei denen ein **besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien oder ihrer Angehörigen** (Eltern, Kinder, Ehe- und Lebenspartner, Geschwister) begründet wird. Nach dem Gesetzeswortlaut soll diese Voraussetzung beispielsweise bei Mietverhältnissen erfüllt sein, wenn die Parteien oder ihre Angehörigen Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen.
4. Bei der **Vermietung von Wohnraum** zum nicht nur vorübergehenden Gebrauch findet das AGG erst Anwendung, wenn der Vermieter insgesamt mehr als 50 Wohnungen vermietet. Damit fällt der typische private Vermieter von Wohnraum in der Regel nicht in den Geltungsbereich des gesetzlichen Diskriminierungsverbots. Soweit das Gesetz für die Vermietung von Wohnraum Anwendung findet, kann eine unterschiedliche Behandlung im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse durchaus zulässig sein (§ 19 Abs. 3 AGG).

## B. Rechtfertigungsgründe für unterschiedliche Behandlung

Nach § 20 Abs. 1 AGG ist eine Verletzung des Benachteiligungsverbots dann nicht gegeben, wenn für die unterschiedliche Behandlung wegen einer Behinderung, der Religion, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts (nicht Rasse oder ethnische Herkunft) ein **sachlicher Grund** vorliegt. Die sachlichen Gründe können sich zunächst aus dem Charakter des Schuldverhältnisses ergeben. Es können Umstände sein, die aus der Sphäre desjenigen stammen, der die Unterscheidung trifft, oder aber aus der Sphäre desjenigen, der von der Unterscheidung betroffen ist. Es ist also beispielsweise gerechtfertigt, Waren und Dienstleistungen geschlechtsspezifisch anzubieten, sofern dies sachlichen Kriterien Rechnung trägt.

In § 20 Abs. 1 AGG sind vier Regelbeispiele aufgeführt, die zwar nicht abschließend sind, gleichwohl die wichtigsten Fallgruppen umreißen und eine Richtschnur für die Auslegung darstellen. Der Anbieter muss im Einzelfall die Zulässigkeit der unterschiedlichen Behandlung darlegen und beweisen (siehe unten Punkt D).

- Nummer 1 rechtfertigt eine unterschiedliche Behandlung, die der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art dient. Zweck der Vorschrift ist vor allem die Notwendigkeit, bei Massengeschäften die Beachtung von Verkehrssicherungspflichten durchzusetzen. Gerechtfertigt sind unterschiedliche Behandlungen nur dann, wenn sie zur Zweckerreichung geeignet und erforderlich sind. Willkürliche Anforderungen sind nicht gedeckt.

Beispiele: Beschränkung des Zugangs zu Fahrgeschäften für Menschen mit körperlicher Behinderung in Freizeitparks; Schutz von Opfern sexueller Gewalt durch Einrichtungen, die nur Angehörigen eines Geschlechts Zuflucht bieten.

- Nummer 2 lässt eine unterschiedliche Behandlung zu, wenn sie dem Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit Rechnung trägt. Die Vorschrift rechtfertigt Unterscheidungen nur dann, wenn sie aus nachvollziehbaren Gründen erfolgen.

Beispiele: Für Männer und Frauen getrennte Öffnungszeiten in Schwimmbädern und Saunen, Bereithaltung von Frauenparkplätzen in Parkhäusern.

- Nummer 3 erfasst diejenigen Fälle, in denen Personen wegen einer Behinderung, der Religion, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts ein besonderer Vorteil gewährt wird und ein Interesse an der Durchsetzung der Gleichbehandlung fehlt. Diese Maßnahmen werden nicht als diskriminierend angesehen, sondern sie sind im Gegenteil sozial erwünscht bzw. Bestandteil einer auf Wettbewerb beruhenden Wirtschaft.

Beispiel: Rabatte für Schüler und Studenten; gezielte Ansprache von Kundengruppen, die der Anbieter anlocken möchte.

- Nummer 4 knüpft an die Religion eines Menschen an und lässt Ungleichbehandlungen aufgrund religiöser Motive zu.

§ 20 Abs. 2 AGG enthält Bestimmungen für **private Versicherungsverträge**, unter welchen Voraussetzungen die Ungleichbehandlung wegen Behinderung, der Religion, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts bei der Festlegung von Prämien und Leistungen durch die Versicherungen zulässig ist. Im Hinblick auf das Merkmal Rasse und ethnische Herkunft ist es den Versicherungen dagegen einschränkungslos verboten, dieses als Risikofaktor zu verwenden.

### C. Ansprüche der Benachteiligten

- **Beseitigung und Unterlassung:**

Nach § 21 Abs. 1 AGG hat der von einer Diskriminierung Betroffene zunächst einen Anspruch auf Beseitigung und Unterlassung der diskriminierenden Maßnahme. Der Anspruch kann in tatsächlichem Handeln bestehen und beispielsweise darauf gerichtet sein, künftig die Verweigerung des Zugangs zu einem Geschäftslokal zu unterlassen.

- **Schadensersatz:**

Der Benachteiligte hat bei Verletzung des Diskriminierungsverbots die Verpflichtung, den Vermögensschaden zu ersetzen (materieller Schaden) bzw. eine angemessene Entschädigung für die Beeinträchtigung zu leisten, die nicht Vermögensschaden ist (immaterieller Schaden).

Beispiel: Weigert sich ein Taxiunternehmer, einen Fahrgast wegen seiner ethnischen Herkunft zu befördern und entgeht dem Benachteiligten hierdurch ein Geschäft, weil er einen entsprechenden Termin nicht einzuhalten vermag, so ist dieser Vermögensschaden nach § 21 Abs. 2 AGG zu ersetzen. Daneben kann er den immateriellen Schaden ersetzt verlangen („Schmerzensgeld“).

Ein Ersatz des materiellen Schadens kommt nach § 21 Abs. 2 S. 1 AGG nur dann in Betracht, wenn der Benachteiligte die Verletzung des Benachteiligungsverbots zu vertreten hat, also schuldhaftes Handeln vorliegt. Schuldhaftes diskriminierendes Handeln von Personen, denen sich der Unternehmer zur Erfüllung von Aufgaben bedient, muss er sich zurechnen lassen (§ 278 BGB).

Verlangt der Benachteiligte Schadensersatz wegen Verzögerung der Leistung oder Schadensersatz statt der Leistung, so kommen die allgemeinen Vorschriften zur Anwendung (§§ 280 Abs. 3 BGB i.V.m. §§ 281 ff. BGB).

Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der Benachteiligte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Entschädigungszweck ist die Genugtuung für die Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts. Zu berücksichtigen ist, dass der Geldentschädigungsanspruch bei Verletzungen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts nur schwerwiegende und anderweitig nicht auszugleichende Persönlichkeitsrechtsverletzungen kompensiert und für die Bemessung der Entschädigungshöhe die Intensität der Persönlichkeitsrechtsverletzung erheblich ist. Es ist davon auszugehen, dass für die erfolgreiche Geltendmachung des Ersatzanspruches – anders als im arbeitsrechtlichen Teil des AGG – ein Verschulden des Benachteiligenden erforderlich ist.

Schadensersatzansprüche aus unerlaubter Handlung bleiben unberührt. Insoweit kann eine Anspruchskonkurrenz bestehen, wenn mit der Benachteiligung eine Beleidigung (§ 185 StGB) verbunden ist, was Ansprüche nach § 823 BGB auslösen kann.

#### **D. Beweislast**

Der Benachteiligte muss Indizien beweisen, die eine Benachteiligung wegen eines im Gesetz genannten Merkmales vermuten lassen (§ 22 AGG). Steht die Benachteiligung hiernach fest, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass sie die Benachteiligung nicht zu vertreten hat oder dass sachliche Rechtfertigungsgründe vorliegen.

Bei der unmittelbaren Benachteiligung entsprechend § 3 Abs. 1 AGG (Beispiel: Eine Kellnerin weigert sich mit den Worten „Wir wollen hier keine Ausländer.“ eine Asiatin zu bedienen.) wird in der Regel vorsätzliches und damit schuldhaftes Handeln gegeben sein; ein Entlastungsbeweis wird hier kaum erfolgversprechend sein. Liegen Rechtfertigungsgründe nach § 20 AGG nicht vor, sind die Voraussetzungen für die materielle Schadensersatzpflicht gegeben.

Bei der mittelbaren Benachteiligung entsprechend § 3 Abs. 2 AGG (Beispiel: Mit der Begründung, Kopftücher entsprächen nicht der Kleiderordnung des Lokals, wird muslimischen Frauen der Zutritt verweigert.) kann ein entsprechender Entlastungsbeweis in Betracht kommen. Ein Nicht-Vertreten-Müssen ist dann gegeben, wenn der Tatbestand erfüllt ist und für den Benachteiligenden auch bei der gebotenen Sorgfalt nicht erkennbar war, dass die scheinbar neutralen Maßnahmen im Ergebnis zu einer nicht gerechtfertigten Benachteiligung führen. Kann der Benachteiligende den Entlastungsbeweis hiernach führen, verbleiben dem Benachteiligten nur noch Ansprüche auf Beseitigung der Beeinträchtigung und Unterlassung, weil diese nicht von einem Verschulden abhängig sind.

#### **E. Besondere Vereinbarungen**

Nach § 21 AGG kann sich der Benachteiligende auf eine Vereinbarung nicht berufen, die zum Nachteil des Benachteiligten von dem Benachteiligungsverbot abweicht. Das Schuldverhältnis im Übrigen wird aufrechterhalten, da dem Benachteiligten mit einer Rückabwicklung des Vertrages oftmals nicht geholfen wäre. Im Übrigen verbleibt es dabei, dass insbesondere einseitige Rechtsgeschäfte (z.B. Kündigung eines Dauer-

schuldverhältnisses, Anfechtung einer Willenserklärung, Auslobung), die gegen das gesetzliche Benachteiligungsverbot verstoßen, nach § 134 BGB grundsätzlich nichtig sind.

## **F. Frist zur Geltendmachung der Ansprüche**

Gemäß § 21 Abs. 5 AGG müssen o.a. Ansprüche in einer Frist von zwei Monaten nach Entstehung des Anspruchs geltend gemacht werden. Es handelt sich um eine gesetzliche Ausschlussfrist, die zwei Monate nach Entstehung des Anspruchs abläuft. Nach Fristablauf kann der Anspruch nur geltend gemacht werden, wenn der Benachteiligte erst nach Fristablauf von den anspruchsbegründenden Tatsachen Kenntnis erlangt, ohne dass dies von ihm zu vertreten ist.

## **G. Antidiskriminierungsverbände**

Antidiskriminierungsverbände haben nach § 23 AGG das Recht, Betroffene zu beraten und in gerichtlichen Verfahren ohne Anwaltszwang als Beistände Benachteiligter in der Verhandlung aufzutreten (kein Verbandsklagerecht). Antidiskriminierungsverbände sind Personenzusammenschlüsse, die nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen von benachteiligten Personen oder Personengruppen wahrnehmen. Voraussetzung für die Ausübung der Befugnisse ist, dass dem Personenzusammenschluss mindestens 75 Mitglieder angehören oder aber bei Dachverbänden sieben Verbände Mitglieder sind.

Die Bundesländer sollen für Diskriminierungsklagen ein obligatorisches Schlichtungsverfahren einführen können. Das entlastet die Gerichte. Solche obligatorischen Schlichtungen nach § 15 a EGZPO sind bereits heute in vielen Bundesländern, z.B. für Ehrverletzungsklagen, vorgesehen.

## **H. Antidiskriminierungsstelle**

Der Abschnitt 6 des Gesetzes regelt die Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle. Sie ist dem Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zugeordnet. Zu den Kernaufgaben dieser Stelle gehört ihre Unterstützungsfunktion für von Diskriminierung betroffene Personen. Diese erhalten durch die Antidiskriminierungsstelle ein niedrigschwelliges Beratungsangebot zur Klärung ihrer Situation und zu den Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens. Des Weiteren hat die Stelle Schlichtungsmöglichkeiten, indem sie eine gütliche Beilegung von Diskriminierungsfällen zwischen den Beteiligten anstreben kann.

## **I. Inkrafttreten /Übergangsbestimmungen**

Das AGG ist am 18.08.2006 in Kraft getreten. Die neuen Vorschriften der §§ 19 bis 21 AGG sollen bei Benachteiligungen wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität erst drei Monate nach Inkrafttreten des Gesetzes Anwendung finden. Bei Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft sind die Vorschriften mit Inkrafttreten des Gesetzes anzuwenden. Grundsätzlich sind nur Schuldverhältnisse betroffen, die nach Inkrafttreten abgeschlossen werden. Eine besondere Ausnahme gilt dabei für Dauerschuldverhältnisse, die vor dem Inkrafttreten begründet worden sind und nach diesem Zeitpunkt fortbestehen. Hier gelten die neuen Vorschriften bei der Durchführung des Schuldverhältnisses, was Auswirkungen insbesondere im Bereich der Kündigung

dieser Dauerschuldverhältnisse haben kann. Auf Änderungen bereits bestehender Dauerschuldverhältnisse sind die Vorschriften des AGG ab Inkrafttreten anwendbar, beispielsweise auf Anpassung des Entgelts für die Leistung bei langfristigen Verträgen oder aber auf Kündigungen bei Bestandsverträgen.

Für Schuldverhältnisse, die eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, gilt das neue Recht grundsätzlich nur für Verträge, die ab dem 22. Dezember 2007 abgeschlossen (begründet) werden. Das neue Recht ist aber anwendbar, soweit es um die Änderung von Bestandsverträgen geht, die bis zum 21. Dezember 2007 begründet worden sind.

## **J. Wie sollen Unternehmer auf das AGG reagieren und wer ist besonders betroffen?**

- Besonders betroffen sind von dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz vor allem die Branchen, in denen Massengeschäfte abgewickelt werden (Handel, Vermieter, die mehr als 50 Wohnungen vermieten, Hotels, Gaststätten, Verkehrswirtschaft) sowie die Versicherungsbranche. Hier ist das Risiko, dass Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität bei der Auswahl des Vertragspartners oder bestimmten Preisgestaltungen/Rabattsystemen geltend gemacht werden, besonders hoch.
- Soweit es sich um eine Benachteiligung wegen der Rasse oder ethnischen Herkunft handelt, sind aber auch Geschäfte anderer Branchen, die den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen zum Gegenstand haben und sogar Geschäfte Privater betroffen, sofern der Vertragsschluss öffentlich angeboten wird (z.B. über das Internet oder eine Zeitungsanzeige).
- Bereiten Sie sich auf die neuen Regelungen vor und informieren Sie sich über den Inhalt des Gesetzes. Auch Ihren Angestellten sollten die Diskriminierungsverbote des AGG bekannt sein (Information durch Intranet, Rundschreiben etc.). Führen Sie gegebenenfalls Schulungen durch.
- Überprüfen Sie Vertragsbedingungen, allgemeine Geschäftsbedingungen, Preisgestaltung, Kalkulationen, Rabattsysteme, Prämien- und Leistungsbestimmungen, Werbeaktionen, Richtlinien, Arbeitsanweisungen und Organisationsvorschriften auf Diskriminierungstatbestände.
- Erarbeiten Sie Checklisten für Ihre Mitarbeiter mit Sachverhalten, wo Differenzierungen einerseits erlaubt, andererseits aber verboten sind.
- Bauen Sie ein Dokumentationssystem auf und heben Sie alle wesentlichen Unterlagen (z.B. Verträge, Rechnungen, Quittungen, Kassenaufzeichnungen, Schriftwechsel, Gesprächsnotizen) für wenigstens zwei Monate auf. Dokumentieren Sie außergewöhnliche Geschäftsvorfälle.
- Vermeiden Sie bei Anbahnung, Durchführung und Beendigung von Geschäften Diskriminierungen wegen Rasse oder ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter und sexueller Identität. Sachliche Rechtfertigungsgründe sind enumerativ in § 20 AGG aufgeführt und damit eng begrenzt. Beachten Sie dabei, dass eine unterschiedliche Behandlung aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft immer unzulässig ist, da gesetzliche Rechtfertigungsgründe hierfür nicht existieren.
- Vermeiden Sie während der Durchführung des Geschäfts jeglichen Eindruck, der auf eine Diskriminierung hindeuten könnte (Gespräche, Telefonate etc).
- Beachten Sie die organisatorischen Maßnahmen und Pflichten nach § 12 AGG, die Ihnen in Ihrer Funktion als Arbeitgeber obliegen. Schulen Sie zum

Zweck der Verhinderung von Benachteiligungen Ihre Mitarbeiter und schaffen Sie intern in Ihrem Betrieb eine Anlaufstelle, bei der Mitarbeiter sich über Diskriminierungen beschweren können. Weitere Informationen dazu enthält das IHK-Merkblatt Nr. 165/06 „Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Arbeitsrecht“.