



Berlin, 18. März 2005

---

## Infopapier zum Entwurf für ein Antidiskriminierungsgesetz

Deutschland ist verpflichtet, **vier Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft** umzusetzen, die den Schutz vor Diskriminierung regeln. Hiervon sind **viele Bereiche unserer Rechtsordnung** betroffen. Der **Schwerpunkt** liegt im Bereich von **Beschäftigung und Beruf**, die Bestimmungen gelten gleichermaßen etwa für Arbeitnehmer, Auszubildende oder für den öffentlichen Dienst. Betroffen ist aber **auch das Zivilrecht**, insbesondere Verträge mit **Lieferanten, Dienstleistern oder Vermietern**.

Hintergrund der europäischen Gesetzgebung ist der Gedanke, dass die Europäische Union **nicht nur eine Wirtschafts-, sondern auch eine Wertegemeinschaft** ist. Der Schutz vor Diskriminierung gehört zum **Kernbestand der Menschenrechtspolitik**. Nicht zuletzt ist es auch wirtschaftlich effektiver, Minderheiten und benachteiligte Gruppen so weit als möglich zu integrieren.

Die **Koalitionsfraktionen** haben sich über die Umsetzung in das deutsche Recht geeinigt. Der **Entwurf der Fraktionen von SPD und Bündnis 90 / Die Grünen** vom 16. Dezember 2004 (ADG-E; Bundestags-Drucksache 15/4538) beruht auf Vorarbeiten, die von den **fachlich zuständigen Ministerien** geleistet worden sind. Der federführende Bundestagsausschuss hat am 7. März 2005 eine **öffentliche Anhörung** durchgeführt. Nach Auswertung der Anhörung werden die Regelungen **jetzt präzisiert**, damit vor allem im Arbeitsrecht eine 1:1-Umsetzung noch erfolgt. Unnötige Bürokratie wurde beseitigt.

### 1. Wie erfolgt die Umsetzung in Deutschland?

Richtlinien sind europäische Rahmengesetze, sie müssen durch nationales Recht umgesetzt werden. Das wird in Deutschland mit **einem Antidiskriminierungsgesetz** geschehen. Es wird also ein **einheitliches Gesetz zur Umsetzung der Rechtsbereiche Arbeitsrecht, Zivilrecht, Beamtenrecht und Sozialrecht** geben. Nur der Benachteiligungsschutz für Soldaten ist einem gesonderten Gesetz vorbehalten.

### 2. Welche Lebensbereiche regeln die Richtlinien?

Die Regelungen der europäischen Richtlinien sind kompliziert. Vereinfacht lassen sich die Brüsseler Vorgaben wie folgt darstellen:

Richtlinie	Umsetzungsfrist	Geschütztes Merkmal	Anwendungsbereich
<b>Antirassismus-Richtlinie</b> 2000/43/EG vom 29. Juni 2000	19. Juli 2003	◆ Rasse* / ethnische Herkunft	◆ Beschäftigung und Beruf (vor allem Arbeitsrecht) ◆ Bildung, Gesundheits- und Sozialleistungen (Schwerpunkt im öffentlichen Recht) ◆ Zugang zu öffentlich angebotenen Gütern und Dienstleistungen (vor allem Zivilrecht)
<b>Rahmen-Richtlinie</b> 2000/78/EG vom 27. November 2000	2. Dezember 2003 (wegen Alter 2. Dezember 2006)	◆ Religion / Weltanschauung ◆ Behinderung ◆ Alter ◆ sexuelle Identität	◆ Beschäftigung und Beruf (vor allem Arbeitsrecht)
<b>Revidierte Gleichbehandlungs-Richtlinie</b> 2002/73/EG vom 23. September 2002 (= Überarbeitung der Richtlinie 76/207/EWG)	5. Oktober 2005	◆ Geschlecht	◆ Beschäftigung und Beruf (vor allem Arbeitsrecht)
<b>Vierte Gleichstellungs-Richtlinie</b> zur Gleichstellung der Geschlechter außerhalb des Erwerbslebens 2004/113/EG vom 13. Dezember 2004	21. Dezember 2007	◆ Geschlecht	◆ Zugang zu öffentlich angebotenen Gütern und Dienstleistungen bei Massengeschäften; privatrechtliche Versicherungen (vor allem Zivilrecht, insbesondere Privatversicherungsrecht)

---

\* Die Richtlinie spricht von „Rasse“, um klarzustellen, dass die Maßnahmen der Bekämpfung des Rassismus in der Europäischen Union dienen. Damit wird nicht Theorien das Wort geredet, die die Existenz menschlicher „Rassen“ belegen wollen (Erwägungsgründe 5 und 6 der Antirassismus-Richtlinie 2000/43/EG)

### 3. Diskriminierungsschutz in Beschäftigung und Beruf

- a) Hier liegt der **Schwerpunkt der Richtlinien** und damit auch des Antidiskriminierungsgesetzes. Um Benachteiligungen in Beschäftigung und Beruf wirksam begegnen zu können, wird ein Benachteiligungsverbot normiert, das **alle Diskriminierungsmerkmale aus Art. 13 EU-Vertrag** (Geschlecht, Rasse oder ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter, Behinderung und sexuelle Identität) berücksichtigt. An diesen Katalog der Diskriminierungsmerkmale ist der deutsche Gesetzgeber gebunden. Die bisherigen Vorschriften über die Gleichbehandlung wegen des Geschlechts, die das Arbeitsrecht im BGB betreffen, werden in das ADG-E übernommen.
- b) **Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte** und deren Vertretungen sollen daran mitwirken, Benachteiligungen zu verhindern oder zu beseitigen.
- c) Der Entwurf entspricht den **Vorgaben der Richtlinien. Nicht jede unterschiedliche Behandlung ist hiernach eine verbotene Benachteiligung**. So erlauben die Richtlinien z.B. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand. **Spezifische Fördermaßnahmen** zum Ausgleich bestehender Nachteile (z.B. Frauenförderung, Maßnahmen für Behinderte) bleiben ebenfalls zulässig.
- d) **Beschäftigte**, die von einer Diskriminierung betroffen sind, haben **folgende Rechte**: Sie können sich bei den zuständigen Stellen (z.B. beim Arbeitgeber, einem Vorgesetzten oder der Arbeitnehmervertretung) **beschweren**. Benachteiligte haben Anspruch auf Ersatz des ihnen entstanden **materiellen und immateriellen Schadens**. Das gibt die Richtlinie vor. Wer seine Rechte in Anspruch nimmt, darf deswegen keinen Nachteil erleiden.
- e) Diese Rechte sind als **individuelle Ansprüche** der Beschäftigten ausgestaltet, die notfalls vor dem Arbeitsgericht eingeklagt werden können. Betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können sich aber **auch an den Betriebsrat** wenden. Bei **groben Verstößen** des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot können **auch der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft** vor dem Arbeitsgericht auf Unterlassung oder auf Duldung oder Vornahme einer Handlung klagen. Auch dies entspricht den Vorgaben des europäischen Rechts.

- f) Die arbeitsrechtlichen Vorschriften gelten unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung **entsprechend für alle Beamtinnen und Beamten** sowie Richter/innen des Bundes und der Länder.

#### 4. Was ändert sich im Arbeitsrecht nach der Anhörung vom 7. März 2005?

- a) Die **Haftung für Dritte** (§ 16 ADG-E) **wurde gestrichen**. Die Verantwortlichkeit für Benachteiligungen z.B. durch Kunden oder Lieferanten richtet sich also auch im Antidiskriminierungsrecht nach den erprobten, **bereits geltenden allgemeinen Regeln** (z.B. Haftung nur dann, wenn dem Arbeitgeber ein Organisationsverschulden nachweisbar ist.)
- b) Die **sechsmonatige Ausschlussfrist** zur Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen gilt **jetzt auch für Vermögensschäden** (z.B. entgangener Lohn). Die Tarifvertragsparteien können eine abweichende Regelung treffen; das stärkt die Tarifautonomie. Bislang galt die Ausschlussfrist nur für Nichtvermögensschäden. Der Schadensersatz wird in dem Fall, dass der benachteiligte Bewerber die Stelle ohnehin nicht bekommen hätte, wie im geltenden Recht **auf maximal drei Monatsverdienste beschränkt**.
- c) Ein **besondere Beschwerdestelle** in den Betrieben wird **nicht eingerichtet**. Beschäftigte können sich bei bereits bestehenden Stellen (z.B. der Personalabteilung) beschweren. Das vermeidet zusätzlichen bürokratischen Aufwand.
- d) Die „Kirchenklausel“ (§ 9 ADG-E) wurde überarbeitet, um dem **Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und der ihnen zugeordneten Einrichtungen** (z.B. Caritas, Diakonie) besser Rechnung zu tragen. Kirchen und Religionsgemeinschaften dürfen ihre Beschäftigten weiterhin mit Rücksicht auf deren Religion oder Weltanschauung auswählen, wenn die Tätigkeit dies erfordert (z.B. bei einer Erzieherin im kirchlichen Kindergarten, nicht aber bei der Reinigungskraft)
- e) Die Vorschrift zur **Altersdiskriminierung** (§ 10 ADG-E) wird durch weitere Regelbeispiele präzisiert.. Damit ist sichergestellt, dass **besondere Bestimmungen für ältere Arbeitnehmer** z.B. für den Kündigungsschutz oder bei Sozialplänen **zulässig bleiben**.

## 5. Zur Umsetzung im Bereich des allgemeinen Zivilrechts

- a) Die Vorgaben der Antirassismus-Richtlinie zum **Schutz vor ethnischer Benachteiligung** werden umgesetzt. Eine Ausnahme vom Diskriminierungsverbot ist nach der Richtlinie für den **persönlichen Nähebereich** vorgesehen. Diese Ausnahme wird in den Entwurf übernommen. Das Gesetz gilt also beispielsweise nicht, wenn Vermieter und Mieter auf einem Grundstück wohnen.
- b) Ein **geschlechtsspezifischer** Schutz im Privatrecht ist europarechtlich mit der **vierten Gleichstellungs-Richtlinie** vorgegeben, jedoch weniger tiefgehend als bei der Richtlinie zum Schutz vor ethnischer Benachteiligung. Insoweit leistet das Gesetz bereits jetzt die Umsetzung. Einbezogen werden – insoweit über die derzeit geltenden europarechtlichen Vorgaben hinaus – auch die anderen Merkmale des Art. 13 EGV: **Religion oder Weltanschauung, Alter, Behinderung und sexuelle Identität**.
- c) Nach dem Muster der vierten Gleichstellungs-Richtlinie wird für die soeben genannten Merkmale der Anwendungsbereich auf **Massengeschäfte** (z.B. Verträge mit Hotels, Gaststätten, Kaufhäusern) und privatrechtliche Versicherungen beschränkt. Bei Massengeschäften sind Diskriminierungen besonders augenfällig, weil das Ansehen der Person üblicherweise keine oder nur eine ganz ungeordnete Rolle spielt.
- d) Diese Lösung gewährleistet den gebotenen **Ausgleich mit dem Prinzip der Vertragsfreiheit**: Zum einen ist der gesamte private Lebensbereich (z.B. Verkauf des gebrauchten Pkw, private Vermietung) ausgenommen. Zum anderen bleiben auch in der gewerblichen Wirtschaft bei Massengeschäften sachlich gerechtfertigte Unterscheidungen zulässig. Versicherungen können die Risiken auf statistisch gesicherter Grundlage kalkulieren – es gibt keinen Zwang zu „Unisex-Tarifen“.
- e) Wer gegen das gesetzliche Diskriminierungsverbot verstößt, hat den **hierdurch entstandenen Schaden** zu ersetzen (z.B. Mehrkosten für eine Ersatzbeschaffung, unter Umständen Entschädigung für die Würdeverletzung nach den Umständen des Einzelfalls). Das entspricht den **allgemeinen Grundsätzen des Schadensrechts**. Ein „Strafschadensersatz“ ist weder durch die Richtlinien gefordert noch im Gesetz vorgesehen. Ein **Anspruch auf Vertragsschluss** besteht, wenn die Benachteiligung ursächlich für die Vertragsverweigerung war und der Vertragsgegenstand noch verfügbar ist – auch nach einer Diskriminierung bleiben also bereits geschlossene Verträge unangetastet.

## 6. Was ändert sich im allgemeinen Zivilrecht nach der Anhörung vom 7. März 2005?

- a) Der Entwurf stellt klar, dass bei der **Vermietung von Wohnraum** eine sozial ausgewogene Zusammenstellung der Mietergemeinschaft zulässig bleibt, wie dies auch § 6 Wohnraumförderungsgesetz vorsieht. Dies trägt zur **Schaffung und Erhaltung stabiler Wohnquartiere** bei. Eine aktive Wohnungspolitik gerade in den innerstädtischen Ballungsräumen ist damit gesichert.
- b) Wie im Arbeitsrecht müssen auch zivilrechtliche Ansprüche **innerhalb von 6 Monaten** geltend gemacht werden. Das schafft Rechtssicherheit in kurzer Frist und entlastet damit alle Beteiligten.
- c) Für **Versicherungen** gilt: Deutschland hat bei den Verhandlungen über die Gleichbehandlungs-Richtlinie wegen des Geschlechts durchgesetzt, dass die Versicherungen auf einer statistisch gesicherten Grundlage unterschiedliche Risiken berücksichtigen dürfen (z.B. keine Verpflichtung zu Unisex-Tarifen, wenn das Geschlecht ein bestimmender Faktor ist und dies statistisch nachgewiesen werden kann; oder unterschiedliche Krankenversicherungstarife bei unterschiedlichem Alter).

Damit sich die **Versicherungsunternehmen** hierauf einstellen können, gilt das ADG für private Versicherungsverträge erst ab **Ende 2007**. Ab dann müssen auch in Krankenversicherungsverträgen die Kosten von Entbindung und Mutterschaft geschlechtsneutral verteilt werden.

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

## 7. Rechtsschutz

- a) Die im Arbeits- und allgemeinen Zivilrecht geregelten Rechte sind weithin **Individualansprüche**: Der **Benachteiligte entscheidet selbst**, ob und wie er seine Rechte verfolgt. Entsprechend den Vorgaben der Richtlinien erleichtert das Gesetz die Rechtsverfolgung **in zweierlei Weise**:

- b) Nach dem Modell des § 611a Abs. 1 Satz 3 BGB ist eine **Beweiserleichterung** vorgesehen: Wenn Tatsachen **glaubhaft gemacht** werden können, die eine Benachteiligung wegen eines im Gesetz genannten Merkmales vermuten lassen, kehrt sich die Beweislast um: Dann muss **die andere Seite** (also z.B. der Arbeitgeber oder ein Lieferant bei Massengeschäften) beweisen, dass die unterschiedliche Behandlung erlaubt war.
- c) Es reicht also z.B. **nicht die einfache Behauptung aus**, ein Mitbewerber um einen Arbeitsplatz sei eingestellt worden, weil er männlich / jünger / älter / katholisch / nicht behindert / heterosexuell / deutscher Abstammung sei, sondern es muss zunächst dargelegt und glaubhaft gemacht werden, dass die eigene Abweisung darauf beruht, Frau / zu jung / zu alt / Muslima / farbig / behindert etc. zu sein. **Von einer automatischen „Beweislastumkehr“ kann also keine Rede sein.** Abfällige Äußerungen während eines Bewerbungsgesprächs bzw. bei der Ablehnung eines Bewerbungsgesprächs können entsprechende Anhaltspunkte geben. Dies gilt auch für Stellenanzeigen, die an in die im Gesetz erwähnten Merkmale anknüpfen, ohne dass dies sachlich begründet ist. Über diese Fragen hat **im Streitfall das zuständige Gericht** zu entscheiden: Es prüft, ob die vorgebrachten Behauptungen überzeugend sind. Erst dann muss sich die Gegenseite rechtfertigen.
- d) In der **sonstigen Privatwirtschaft** ergeben sich für die Wirtschaft keine besonderen Dokumentationspflichten, denn Geschäfte, bei denen der Vertragspartner **typischerweise individuell ausgewählt** wird (so in der Regel bei Einzelvermietungen von Wohnraum oder bei Bankkrediten etc.) sind **keine „Massengeschäfte“** und damit **vom zivilrechtlichen Benachteiligungsverbot nicht erfasst**. Hier fallen also ohnehin keine Dokumentationspflichten an. Wenn aber Geschäfte typischerweise „ohne Ansehen der Person“ mit jedem Interessenten abgeschlossen werden, ist es **zumutbar und sachgerecht**, bei einer Vertragsverweigerung im Einzelfall belegen zu können, dass dies nicht auf den Diskriminierungsgründen beruhte.
- e) Die Richtlinien schreiben außerdem vor, dass Verbänden, die sich für die Interessen Benachteiligter (Antidiskriminierungsverbände) einsetzen, **Beteiligungsrechte** einzuräumen sind. Ihnen wird deshalb die **Rechtsberatung** und die Vertretung vor Gericht in Verfahren ohne Anwaltszwang gestattet. Sie können außerdem **abgetretene Ansprüche einziehen**. Antidiskriminierungsverbände müssen **mindestens fünfundsiebzig Mitglieder** haben; bei Dachverbänden genügen sieben Mitgliedsverbände.

## 8. Was ändert sich im Rechtsschutz nach der Anhörung vom 7. März 2005?

- a) **Im Rechtsschutz ändert sich nichts:** Die Sachverständigen und die Verbände haben in der Anhörung nämlich **ganz überwiegend bestätigt**, dass die gefundenen Lösungen bei der Beweiserleichterung und der Verbandsbeteiligung **sachgerecht** sind. Die Beweiserleichterung ist durch die Richtlinien vorgegeben und übernimmt das bewährte Modell des § 611a Abs. 1 Satz 3 BGB. Auch sehen die Richtlinien zwingend vor, dass Verbände die Möglichkeit haben müssen, benachteiligte Personen bei der Rechtsverfolgung zu unterstützen. **Eine Verbandsklage enthält der Gesetzentwurf nicht.** Die Möglichkeit, auf Zahlung von Geld gerichtete Ansprüche – auch an Verbände – abzutreten, ist geltendes Recht.
- b) Keiner der angehörten Sachverständigen konnte die geäußerten Befürchtungen bestätigen, es sei mit einer Prozessflut zu rechnen. Diese und weitere US-amerikanische Verhältnisse im Antidiskriminierungsrecht wird es in Deutschland schon deshalb nicht geben, weil die in den USA gebräuchlichen immensen Schadensersatzzahlungen („punitive damages“) **in Deutschland unzulässig** sind. Das deutsche Schadensersatzrecht kennt keinen privaten Strafschadensersatz, sondern beruht auf dem Prinzip des Schadensausgleichs. Die Schadensersatzleistung kompensiert z.B. den entgangenen Lohn und (maßvoll) die etwaige Herabwürdigung der Persönlichkeit – nicht weniger, aber auch nicht mehr.

## 9. Antidiskriminierungsstelle des Bundes

- a) Die Antidiskriminierungsstelle wird **für alle Diskriminierungsmerkmale zuständig** sein. Das geht zwar über die Vorgaben der EU-Richtlinien hinaus, ist jedoch unbürokratischer. Soweit andere Beauftragte der Bundesregierung und des Bundestages zuständig sind (z.B. die **Migrationsbeauftragte** oder **der Behindertenbeauftragte**), gibt sie die Eingaben mit Zustimmung der Betroffenen dorthin ab.
- b) Die Stelle wird beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eingerichtet und **folgende durch die Richtlinien vorgegebene Aufgaben** wahrnehmen: **Unterstützung von Benachteiligten** bei der Durchsetzung ihrer Rechte durch **Information, Beratung, Vermittlung und Mediation**, Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen, regelmäßige Vorlage von **Berichten an den Bundestag**, Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung von Diskriminierungen und **Öffentlichkeitsarbeit** sowie Sensibilisierungsmaßnahmen.

- c) Die Antidiskriminierungsstelle arbeitet mit den **Bundesländern** und **Nichtregierungsorganisationen** sowie den **örtlichen Beratungsstellen** zusammen. Sie kann sich an Beteiligte (etwa an einen Arbeitgeber oder den zuständigen Betriebsrat) wenden, wenn die betroffene Person damit einverstanden ist. Bundesbehörden sind verpflichtet, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu unterstützen und ihr die **erforderlichen Auskünfte** zu erteilen.

# Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien

BT-Drs. 15/4538

Änderungsvorschläge Stand 16. März 2005

## Artikel 1 Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung (Antidiskriminierungsgesetz – ADG)

<p>§ 2 <b>Anwendungsbereich</b></p> <p>(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. die Bedingungen – einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen – für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg;</li><li>2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg;</li><li>3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung;</li><li>4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen;</li><li>5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste;</li><li>6. die sozialen Vergünstigungen;</li><li>7. die Bildung;</li><li>8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.</li></ol> <p>(2) Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch.</p>	<p>§ 2 <b>Anwendungsbereich</b></p> <p>(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. die Bedingungen – einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen – für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg;</li><li>2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg;</li><li>3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung;</li><li>4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen;</li><li>5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste;</li><li>6. die sozialen Vergünstigungen;</li><li>7. die Bildung;</li><li>9. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.</li></ol> <p>(2) Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. <b>Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das</b></p>
---	---

<p>(3) Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.</p>	<p><b>Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung.</b></p> <p>(3) Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.</p> <p><b>(4) Für Kündigungen gelten vorrangig die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes.</b></p>
<p>§ 3 <b>Begriffsbestimmungen</b></p> <p>(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch dann vor, wenn die unterschiedliche Behandlung wegen eines Merkmals erfolgt, das mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang steht, insbesondere im Fall einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft.</p> <p>(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.</p> <p>(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt <b>wird, insbesondere wenn</b> ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.</p> <p>(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, <b>bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.</b></p>	<p>§ 3</p> <p>Begriffsbestimmungen (1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung <b>erfährt</b> als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. <b>Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Fall einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.</b></p> <p>(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.</p> <p>(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt <b>und</b> ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.</p> <p>(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, <b>bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.</b></p>

<p>(5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.</p>	<p>(5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.</p>
<p>§ 4 <b>Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe</b> Bei einer unterschiedlichen Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe muss sich die Zulässigkeit der unterschiedlichen Behandlung auf jeden einzelnen Grund beziehen. Eine nach den §§ 8 bis 10 und 21 zulässige unterschiedliche Behandlung wegen eines der in § 1 genannten Gründe rechtfertigt allein keine unterschiedliche Behandlung aus einem anderen in § 1 genannten Grund.</p>	<p>§ 4 <b>Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe</b> <b>Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung gemäß den §§ 8 bis 10 und 21 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.</b></p>
<p>§ 5 <b>Positive Maßnahmen</b> Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 21 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.</p>	<p>§ 5 <b>Positive Maßnahmen</b> Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 21 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.</p>
<p>§ 6 <b>Persönlicher Anwendungsbereich</b> (1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;</li> <li>2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten;</li> <li>3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.</li> </ol> <p>Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.</p> <p>(2) Arbeitgeber (Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen) im Sinne dieses Abschnitts sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. Werden Beschäftigte einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen, so gilt auch dieser als Arbeitgeber im Sinne dieses Abschnitts. Für</p>	<p>§ 6 <b>Persönlicher Anwendungsbereich</b> (1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen;</li> <li>2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten;</li> <li>3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten,</li> </ol> <p>Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.</p> <p>(2) Arbeitgeber (Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen) im Sinne dieses Abschnitts sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. Werden Beschäftigte einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen, so gilt auch dieser</p>

<p>die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.</p>	<p>als Arbeitgeber im Sinne dieses Abschnitts. Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.</p> <p><b>(3) Soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg betrifft, gelten die Vorschriften dieses Abschnitts für Selbständige und Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer oder Geschäftsführerinnen und Vorstände, entsprechend.</b></p>
<p><b>§ 7 Benachteiligungsverbot</b></p> <p>(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.</p> <p>(2) Bestimmungen in <b>individual- oder kollektivrechtlichen</b> Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.</p> <p>(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.</p>	<p><b>§ 7 Benachteiligungsverbot</b></p> <p>(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.</p> <p>(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam. <b>An die Stelle der unwirksamen kollektivrechtlichen Vereinbarung tritt die Regelung, die die Vertragspartner vereinbart hätten, wenn sie die Unwirksamkeit gekannt hätten. Kannte der Arbeitgeber im Zeitpunkt der Anwendung der kollektivrechtlichen Vereinbarung den Verstoß gegen Absatz 1, dann kann der oder die Beschäftigte Gleichstellung mit dem oder den bevorzugten Beschäftigten verlangen.</b></p> <p>(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.</p>
<p><b>§ 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen</b></p> <p>(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>des Geschlechts ist zulässig, wenn das Geschlecht wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit ist;</b></li> <li>2. eines <b>sonstigen</b> in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.</li> </ol>	<p><b>§ 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen</b></p> <p>(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.</p>

<p>(2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften gelten.</p> <p>(3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch für eine unterschiedliche Behandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem in § 1 genannten Grund steht.</p>	<p>(2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften gelten.</p> <p>(3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch für eine unterschiedliche Behandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem in § 1 genannten Grund steht.</p>
<p>§ 9 <b>Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung</b></p> <p>(1) Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung bei der Beschäftigung durch <b>Religionsgesellschaften und Vereinigungen</b>, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung <b>angesichts</b> des Selbstverständnisses der jeweiligen <b>Religionsgesellschaft</b> oder Weltanschauungsvereinigung <b>nach der Art der bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung</b> eine <b>wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte</b> berufliche Anforderung darstellt.</p> <p>(2) Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung berührt nicht die nach anderen Rechtsvorschriften bestehende Berechtigung der in Absatz 1 genannten Religionsgesellschaften oder Weltanschauungsvereinigungen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.</p>	<p>§ 9 <b>Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung</b></p> <p>(1) Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung bei der Beschäftigung durch <b>Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform</b> oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung <b>unter Beachtung</b> des Selbstverständnisses der jeweiligen <b>Religionsgemeinschaft</b> oder Vereinigung <b>nach der Art der Tätigkeit</b> eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.</p> <p>(2) Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht <b>das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Weltanschauungsvereinigungen</b>, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.</p>
<p>§ 10 <b>Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters</b></p> <p>Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:</p> <p>1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs-</p>	<p>§ 10 <b>Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters</b></p> <p>Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:</p> <p>1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs-</p>

und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlohnung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Beschäftigten und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen;

2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile;

3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand;

4. die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen.

und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlohnung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Beschäftigten und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen;

2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile;

3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand;

4. die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen;

**5. eine Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann;**

**6. eine Berücksichtigung des Alters bei der Sozialauswahl anlässlich einer betriebsbedingten Kündigung im Sinne des § 1 Kündigungsschutzgesetz, soweit dem Alter kein genereller Vorrang gegenüber anderen Auswahlkriterien zukommt, sondern die Besonderheiten des Einzelfalls und die individuellen Unterschiede zwischen den vergleichbaren Beschäftigten, insbesondere die Chancen auf dem Arbeitsmarkt entscheiden;**

**7. die individual- oder kollektivrechtliche Vereinbarung der Unkündbarkeit von Beschäftigten eines bestimmten Alters und einer bestimmten Betriebszugehörigkeit, soweit dadurch nicht der Kündigungsschutz anderer Beschäftigter im Rahmen der Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 des Kündigungsschutzgesetzes grob fehlerhaft gemindert wird;**

**8. Differenzierungen von Leistungen in Sozialplänen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn die Parteien eine nach Alter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung geschaffen haben, in der die wesentlich vom Alter abhängenden Chan-**

	<p>cen auf dem Arbeitsmarkt durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigt worden sind, oder Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen haben, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld, rentenberechtigt sind.</p>
<p>§ 12 <b>Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers</b></p> <p>(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen. Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben.</p> <p>(2) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.</p> <p>(3) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.</p> <p>(4) Dieses Gesetz und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.</p>	<p>§ 12 <b>Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers</b></p> <p>(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.</p> <p>(2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. <b>Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1, es sei denn, dass er weitere zumutbare und erforderliche Maßnahmen schuldhaft unterlassen hat.</b></p> <p>(3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.</p> <p>(4) ) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.</p> <p>(5) Dieses Gesetz und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.</p>
<p>§ 13 <b>Beschwerderecht</b></p> <p>(1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei <b>einer</b> zuständigen <b>Stelle</b> des Betriebs, des Unter-</p>	<p>§ 13 <b>Beschwerderecht</b></p> <p>(1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei <b>den</b> zuständigen <b>Stellen</b> des Betriebs, des Unter-</p>

<p>nehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.</p> <p>(2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.</p>	<p>nehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.</p> <p>(2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.</p>
<p>§ 14 <b>Leistungsverweigerungsrecht</b></p> <p>Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer <b>Benachteiligung im Einzelfall wegen eines in § 1 genannten Grundes</b>, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.</p>	<p>§ 14 <b>Leistungsverweigerungsrecht</b></p> <p>Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer <b>Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz</b>, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.</p>
<p>§ 15 <b>Entschädigung und Schadensersatz</b></p> <p>(</p> <p>1) Verstößt der Arbeitgeber gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so kann der oder die Beschäftigte zum Ausgleich des Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.</p> <p>(2) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.</p> <p>(3) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von sechs Monaten schriftlich geltend gemacht werden. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.</p> <p>(4) <b>Verstößt der Arbeitgeber gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so ist er verpflichtet, den hierdurch entstandenen</b></p>	<p>§ 15 <b>Entschädigung und Schadensersatz</b></p> <p>(1) <b>Bei einer Verletzung des Benachteiligungsverbotes ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.</b></p> <p>(2) <b>Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei Einstellungen drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.</b></p> <p>(3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.</p> <p>(4) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von sechs Monaten schriftlich geltend gemacht werden, <b>es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart.</b> Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.</p>

<p><b>Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.</b> Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.</p> <p>(5) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.</p>	<p>(5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.</p> <p>(6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.</p>
<p><b>§ 16 Entschädigung durch den Arbeitgeber bei Benachteiligung durch Dritte</b></p> <p>Der Arbeitgeber ist auch zur Zahlung einer Entschädigung nach § 15 verpflichtet, wenn die Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. durch Beschäftigte, die im Namen des Arbeitgebers gegenüber anderen Beschäftigten Weisungen erteilen dürfen, in Ausübung dieser Befugnisse erfolgt, oder</li> <li>2. durch sonstige Beschäftigte oder Dritte erfolgt und der Arbeitgeber seine Verpflichtung aus § 12 Abs. 1 bis 3 schuldhaft verletzt hat.</li> </ol>	<p><b>Entfällt</b></p>
<p><b>§ 17</b></p>	<p>wird § 16</p>
<p><b>§ 18</b></p>	<p>wird § 17</p> <p>.....</p> <p>(3) § 22 gilt entsprechend.</p>
<p><b>§ 19 Mitgliedschaft in Vereinigungen</b></p> <p>(1) Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten entsprechend für die Mitgliedschaft oder die Mitwirkung in einer</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vereinigung der Arbeitgeber oder Beschäftigten,</li> <li>2. Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören oder die eine überragende Machtstellung im wirtschaftlichen oder sozialen Bereich innehaben, wenn ein grundlegendes Interesse am Erwerb der Mitgliedschaft besteht,</li> </ol> <p>sowie deren jeweiligen Zusammenschlüssen.</p> <p>(2) Wenn die Ablehnung einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 darstellt,</p>	<p><b>§ 18 Mitgliedschaft in Vereinigungen</b></p> <p>(1) Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten entsprechend für die Mitgliedschaft oder die Mitwirkung in einer</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Tarifvertragspartei,</b></li> <li>2. Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören oder die eine überragende Machtstellung im wirtschaftlichen oder sozialen Bereich innehaben, wenn ein grundlegendes Interesse am Erwerb der Mitgliedschaft besteht,</li> </ol> <p>sowie deren jeweiligen Zusammenschlüssen.</p> <p>(2) Wenn die Ablehnung einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 darstellt, besteht ein Anspruch auf Mitgliedschaft oder Mit-</p>

<p>besteht ein Anspruch auf Mitgliedschaft oder Mitwirkung in den in Absatz 1 genannten Vereinigungen.</p>	<p>wirkung in den in Absatz 1 genannten Vereinigungen.</p>
<p><b>§ 20 Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot</b></p> <p>(1) Eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse, die</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen (Massengeschäfte) oder bei denen das Ansehen der Person nach der Art des Schuldverhältnisses eine nachrangige Bedeutung hat und die zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen oder</li> <li>2. eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, ist unzulässig.</li> </ol> <p>(2) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft ist darüber hinaus auch bei der Begründung, Durchführung und Beendigung sonstiger zivilrechtlicher Schuldverhältnisse im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 5 bis 8 unzulässig.</p> <p><b>(3) Für Benachteiligungen Beschäftigter gelten die Bestimmungen des Abschnitts 2. Für andere zivilrechtliche Sachverhalte im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 gelten die Bestimmungen des Abschnitts 2 entsprechend.</b></p> <p>(4) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf familien- und erbrechtliche Schuldverhältnisse.</p> <p>(5) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf zivilrechtliche Schuldverhältnisse, bei denen ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet wird. Bei Mietverhältnissen kann dies insbesondere der Fall sein, wenn die Parteien oder ihre Angehörigen Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen.</p>	<p><b>§ 19 Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot</b></p> <p>(1) Eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse, die</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen (Massengeschäfte) oder bei denen das Ansehen der Person nach der Art des Schuldverhältnisses eine nachrangige Bedeutung hat und die zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen oder</li> <li>2. eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, ist unzulässig.</li> </ol> <p>(2) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft ist darüber hinaus auch bei der Begründung, Durchführung und Beendigung sonstiger zivilrechtlicher Schuldverhältnisse im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 5 bis 8 unzulässig.</p> <p><b>(3) Bei der Vermietung von Wohnraum kann eine unterschiedliche Behandlung im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse zulässig sein.</b></p> <p>(4) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf familien- und erbrechtliche Schuldverhältnisse.</p> <p>(5) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf zivilrechtliche Schuldverhältnisse, bei denen ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet wird. Bei Mietverhältnissen kann dies insbesondere der Fall sein, wenn die Parteien oder ihre Angehörigen Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen.</p>
<p><b>§ 21 Zulässige unterschiedliche Behandlung</b></p> <p>Eine Verletzung des Benachteiligungsverbots ist nicht gegeben, wenn für eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts ein sachlicher Grund vorliegt. Das kann insbesondere</p>	<p><b>§ 20 Zulässige unterschiedliche Behandlung</b></p> <p>Eine Verletzung des Benachteiligungsverbots ist nicht gegeben, wenn für eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts ein sachlicher Grund vorliegt. Das kann insbesondere</p>

<p>der Fall sein, wenn die unterschiedliche Behandlung</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art dient;</li> <li>2. dem Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit Rechnung trägt;</li> <li>3. besondere Vorteile gewährt und ein Interesse an der Durchsetzung der Gleichbehandlung fehlt;</li> </ol> <p>4. an die Religion oder Weltanschauung eines Menschen anknüpft und im Hinblick auf die Ausübung der Religions- oder Weltanschauungsfreiheit oder auf das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften sowie der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Weltanschauung zur Aufgabe machen, gerechtfertigt ist;</p> <p>5. bei privatrechtlichen Versicherungsverträgen darin besteht, dass ein in Satz 1 genannter Grund ein bestimmender Faktor bei einer auf relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhenden Risikobewertung ist. Kosten, die im Zusammenhang mit Schwangerschaft und <b>Entbindung</b> entstehen, dürfen nicht geschlechtsspezifisch in Ansatz gebracht werden.</p>	<p>der Fall sein, wenn die unterschiedliche Behandlung</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art dient;</li> <li>2. dem Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit Rechnung trägt;</li> <li>3. besondere Vorteile gewährt und ein Interesse an der Durchsetzung der Gleichbehandlung fehlt;</li> <li>4. an die Religion oder Weltanschauung eines Menschen anknüpft und im Hinblick auf die Ausübung der Religions- oder Weltanschauungsfreiheit oder auf das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften, <b>der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform</b> sowie der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Weltanschauung zur Aufgabe machen, <b>unter Beachtung des jeweiligen Selbstverständnisses</b> gerechtfertigt ist;</li> <li>5. bei privatrechtlichen Versicherungsverträgen darin besteht, dass ein in Satz 1 genannter Grund ein bestimmender Faktor bei einer auf relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhenden Risikobewertung ist. Kosten, die im Zusammenhang mit Schwangerschaft und <b>Mutterschaft</b> entstehen, dürfen nicht geschlechtsspezifisch in Ansatz gebracht werden.</li> </ol>
<p>§ 22 <b>Ansprüche</b></p> <p>(1) Der Benachteiligte kann bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot unbeschadet weiterer Ansprüche die Beseitigung der Beeinträchtigung verlangen. Sind weitere Beeinträchtigungen zu besorgen, so kann er auf Unterlassung klagen.</p> <p>(2) Im Fall einer Vertragsverweigerung kann der Benachteiligte den Abschluss eines Vertrages nur verlangen, wenn dieser ohne Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot erfolgt wäre. Die Leistung muss hinreichend bestimmt sein; die Gegenleistung ist im Zweifel nach § 315 Abs. 3 und § 316 des Bürgerlichen Gesetzbuchs zu ermitteln.</p> <p>(3) Bei einer Verletzung des Benachteiligungsverbotes ist der Benachteiligende verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Benachteiligende die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist,</p>	<p>§ 21 <b>Ansprüche</b></p> <p>(1) Der Benachteiligte kann bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot unbeschadet weiterer Ansprüche die Beseitigung der Beeinträchtigung verlangen. Sind weitere Beeinträchtigungen zu besorgen, so kann er auf Unterlassung klagen.</p> <p>(2) Im Fall einer Vertragsverweigerung kann der Benachteiligte den Abschluss eines Vertrages nur verlangen, wenn dieser ohne Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot erfolgt wäre. Die Leistung muss hinreichend bestimmt sein; die Gegenleistung ist im Zweifel nach § 315 Abs. 3 und § 316 des Bürgerlichen Gesetzbuchs zu ermitteln.</p> <p>(3) Bei einer Verletzung des Benachteiligungsverbotes ist der Benachteiligende verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Benachteiligende die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist,</p>

<p>kann der Benachteiligte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.</p> <p>(4) Ansprüche aus unerlaubter Handlung bleiben unberührt.</p> <p>(5) Auf eine Vereinbarung, die von dem Benachteiligungsverbot abweicht, kann sich der Benachteiligte nicht berufen.</p>	<p>kann der Benachteiligte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.</p> <p>(4) Ansprüche aus unerlaubter Handlung bleiben unberührt.</p> <p>(5) Auf eine Vereinbarung, die von dem Benachteiligungsverbot abweicht, kann sich der Benachteiligte nicht berufen.</p> <p><b>(6) Ein Anspruch nach Absatz 1 bis 3 muss innerhalb einer Frist von sechs Monaten geltend gemacht werden. Nach Ablauf der Frist kann der Anspruch nur geltend machen, wenn der Benachteiligte ohne Verschulden an der Einhaltung der Frist verhindert war.</b></p>
<p>§ 23</p>	<p>wird § 22</p>
<p>§ 24 <b>Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände</b></p> <p>(1) Antidiskriminierungsverbände sind Personenzusammenschlüsse, die nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen von benachteiligten Personen oder Personengruppen nach Maßgabe von § 1 wahrnehmen. Die Befugnisse nach den Absätzen 2 bis 4 stehen ihnen zu, wenn sie mindestens 75 Mitglieder haben oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bilden.</p> <p>(2) Antidiskriminierungsverbände sind befugt, im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren, in denen eine Vertretung durch Anwälte nicht <b>geboten</b> ist, mit <b>Ausnahme von Strafverfahren</b> als Bevollmächtigte und Beistände Benachteiligter in der Verhandlung aufzutreten. Die Vorschriften der Verfahrensordnungen, nach denen Bevollmächtigten und Beiständen weiterer Vortrag untersagt werden kann, bleiben unberührt.</p> <p>(3) Antidiskriminierungsverbänden ist im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter gestattet.</p> <p>(4) Benachteiligte können eine auf Schadensersatz oder Entschädigung in Geld gerichtete Forderung wegen eines Verstoßes gegen ein Benachteiligungsverbot nach diesem Gesetz abtreten. Antidiskriminierungsverbände sind im Rahmen ihres Satzungszwecks zur außergerichtlichen und gerichtlichen Einziehung von an sie nach Satz 1 abgetretenen Forderungen befugt.</p>	<p>§ 23 <b>Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände</b></p> <p>(1) Antidiskriminierungsverbände sind Personenzusammenschlüsse, die nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen von benachteiligten Personen oder Personengruppen nach Maßgabe von § 1 wahrnehmen. Die Befugnisse nach den Absätzen 2 bis 4 stehen ihnen zu, wenn sie mindestens 75 Mitglieder haben oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bilden.</p> <p>(2) Antidiskriminierungsverbände sind befugt, im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren, in denen eine Vertretung durch Anwälte nicht <b>gesetzlich vorgeschrieben</b> ist, als Bevollmächtigte und Beistände Benachteiligter in der Verhandlung aufzutreten. <b>Im Übrigen bleiben die Vorschriften der Verfahrensordnungen, insbesondere diejenigen, nach denen Bevollmächtigten und Beiständen weiterer Vortrag untersagt werden kann, unberührt.</b></p> <p>(3) Antidiskriminierungsverbänden ist im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter gestattet.</p> <p>(4) Benachteiligte können eine auf Schadensersatz oder Entschädigung in Geld gerichtete Forderung wegen eines Verstoßes gegen ein Benachteiligungsverbot nach diesem Gesetz abtreten. Antidiskriminierungsverbände sind im Rahmen ihres Satzungszwecks zur außergerichtlichen und gerichtlichen Einziehung von an sie nach Satz 1 abgetretenen Forderungen befugt.</p>

<p>(5) Besondere Klagerechte und Vertretungsbefugnisse von Verbänden zu Gunsten von behinderten Menschen bleiben unberührt.</p>	<p>(5) Besondere Klagerechte und Vertretungsbefugnisse von Verbänden zu Gunsten von behinderten Menschen bleiben unberührt.</p>
<p>§ 25 Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung entsprechend für</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ....</li> <li>2. Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder.</li> </ol>	<p>§ 24 Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung entsprechend für</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1....</li> <li>2. Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder,</li> <li><b>3. Zivildienstleistende sowie anerkannte Kriegsdienstverweigerer, soweit ihre Heranziehung zum Zivildienst betroffen ist.</b></li> </ol>
<p>§ 27</p> <p>(1)...</p> <p>(2)...</p> <p>(3) Das Amtsverhältnis endet außer durch Tod</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. mit dem Zusammentreten eines neuen Bundestages,</b></li> <li>2. durch Ablauf der Amtszeit mit Erreichen der Altersgrenze nach § 41 Abs. 1 des Bundesbeamtengesetzes,</li> <li>3. mit der Entlassung.</li> </ol> <p>....</p> <p>(4)...</p> <p>(5)...</p>	<p>§ 26</p> <p>(1)...</p> <p>(2)...</p> <p>(3) Das Amtsverhältnis endet außer durch Tod</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. nach Ablauf von 4 Jahren,</b></li> <li>2. durch Ablauf der Amtszeit mit Erreichen der Altersgrenze nach § 41 Abs. 1 des Bundesbeamtengesetzes,</li> <li>3. mit der Entlassung.</li> </ol> <p>.....</p> <p>(4)...</p> <p>(5)...</p>
<p>§ 28</p> <p>(1) ....</p> <p>(2) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt Personen, die sich nach Absatz 1 an sie wenden, bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen. Hierbei kann sie insbesondere</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen informieren,</li> <li>2. Beratung durch andere Stellen vermitteln,</li> </ol>	<p>§ 27</p> <p>(1) ....</p> <p>(2) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt Personen, die sich nach Absatz 1 an sie wenden, bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen. Hierbei kann sie insbesondere</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen informieren,</li> <li>2. Beratung durch andere Stellen vermitteln,</li> </ol>

<p>3. Eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben.</p> <p>Soweit andere Stellen des Bundes, insbesondere die Beauftragten des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung, oder Stellen der Länder oder Kommunen entsprechend tätig sind, leitet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Anliegen der in Absatz 1 genannten Personen unverzüglich an diese weiter.</p> <p>(3) ...</p> <p>(4) ...</p> <p>(5) ....</p>	<p>3. Eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben.</p> <p>Soweit andere Stellen des Bundes, insbesondere die Beauftragten des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung, oder Stellen der Länder oder Kommunen entsprechend tätig sind, leitet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Anliegen der in Absatz 1 genannten Personen <b>mit deren Einverständnis</b> unverzüglich an diese weiter.</p> <p>(3)...</p> <p>(4) ...</p> <p>(5) ...</p>
<p><b>§ 34</b> <b>Übergangsbestimmungen</b></p> <p>(1) Bei Benachteiligungen nach den §§ 611a, 611b und 612 Abs. 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs oder sexuellen Belästigungen nach dem Beschäftigtenschutzgesetz [vom 24. Juni 1994 (BGBl. I S. 1406, 1412)] ist das vor dem ... (einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes) maßgebliche Recht anzuwenden.</p> <p>(2) Bei Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft sind die §§ 20 bis 22 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem ... (einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes) begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für <b>Dauerschuldverhältnisse, die vor dem ... (einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes) begründet worden sind und nach diesem Zeitpunkt fortbestehen.</b></p> <p>(3) Bei Benachteiligungen wegen des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sind die §§ 20 bis 22 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem ... (einsetzen: Erster Tag des vierten auf die Verkündung dieses Gesetzes folgenden Kalendermonats) begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für <b>Dauerschuldverhältnisse, die vor dem ... (einsetzen: Erster Tag des vierten auf die Verkündung dieses Gesetzes folgenden Kalendermonats) begründet worden sind und nach diesem Zeitpunkt fortbestehen.</b></p>	<p><b>§ 33</b> <b>Übergangsbestimmungen</b></p> <p>(1) Bei Benachteiligungen nach den §§ 611a, 611b und 612 Abs. 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs oder sexuellen Belästigungen nach dem Beschäftigtenschutzgesetz [vom 24. Juni 1994 (BGBl. I S. 1406, 1412)] ist das vor dem ... (einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes) maßgebliche Recht anzuwenden.</p> <p>(2) Bei Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft sind die §§ 20 bis 22 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem ... (einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes) begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für <b>spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.</b></p> <p>(3) Bei Benachteiligungen wegen des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sind die §§ 20 bis 22 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem ... (einsetzen: Erster Tag des vierten auf die Verkündung dieses Gesetzes folgenden Kalendermonats) begründet worden sind. <b>Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.</b></p> <p>(4) <b>Auf Schuldverhältnisse, die eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, ist § 20 Abs. 1 nicht anzuwenden, wenn diese vor dem 22. Dezember 2007 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Än-</b></p>

	derungen solcher Schuldverhältnisse.
--	--------------------------------------

**Artikel 2****Gesetz zum Schutz der Soldatinnen und Soldaten vor Diskriminierungen****Artikel 3****Änderungen in anderen Gesetzen**

(1) Das <b>Arbeitsgerichtsgesetz</b> in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036), zuletzt geändert durch Artikel 5 Nr. 1 des Gesetzes vom 18. Mai 2004 (BGBl. I S. 74), wird wie folgt geändert:	(1) Das <b>Arbeitsgerichtsgesetz</b> in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036), zuletzt geändert durch Artikel 5 Nr. 1 des Gesetzes vom 18. Mai 2004 (BGBl. I S. 74), wird wie folgt geändert:
1. § 11 wird wie folgt geändert:  a) Dem Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:  „Zulässig ist auch eine Vertretung durch Vertreter der in § 24 des Antidiskriminierungsgesetzes bezeichneten Verbände bei der Geltendmachung eines Rechts wegen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot nach § 7 Abs. 1 des Antidiskriminierungsgesetzes, wenn diese Personen kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind.“  b) In Absatz 3 Satz 2 wird die Angabe „Satz 2 bis 5“ durch die Angabe „Satz 2 bis 6“ ersetzt.	<b>unverändert</b>
2. § 61b wird wie folgt gefasst:  „§ 61b <b>Klage wegen Benachteiligung</b> Eine Klage auf Entschädigung nach den §§ 15 und 16 des Antidiskriminierungsgesetzes muss innerhalb von drei Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden ist, erhoben werden.“	2. § 61b wird wie folgt <b>geändert</b> :  a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:  „ <b>Klage wegen Benachteiligung</b> “  b) Absatz 1 wird wie folgt gefasst: <b>(1) Eine Klage auf Entschädigung nach den §§ 15 und 16 des Antidiskriminierungsgesetzes muss innerhalb von drei Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden ist, erhoben werden.“</b>  c) In Absatz 2 Satz 1 wird die Angabe „nach § 611a Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches“ durch die Angabe „nach den §§ 15 und 16 des Antidiskriminierungsgesetzes“ ersetzt.
	<b>(16) In § 15a Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes betreffend die Einführung der Zivilprozessordnung</b>

	<p><b>in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 310-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch das Gesetz vom .... wird in Nr. 3 der Punkt durch ein Komma ersetzt und folgende Nr. 4 angefügt: „4. in Streitigkeiten über Ansprüche nach Abschnitt 3 des Antidiskriminierungsgesetzes.“</b></p>
--	---