

## **Beschlussempfehlung und Bericht**

**des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend  
(12. Ausschuss)**

**zu dem Gesetzentwurf der Abgeordneten Olaf Scholz, Hermann Bachmaier,  
Sabine Bätzing, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD  
sowie der Abgeordneten Irmingard Schewe-Gerigk, Volker Beck (Köln),  
Jutta Dümpe-Krüger, weiterer Abgeordneter  
und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**

**- Drucksache 15/4538 -**

**Entwurf eines Gesetzes  
zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien**

### **A. Problem**

Der Gesetzentwurf dient der Umsetzung der EU-Richtlinien

- 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischer Herkunft (ABl. EG Nr. L 180 S.22),
- 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. EG Nr. L 303 S. 16),
- 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. EG Nr. L 269 S.15) und
- 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (ABl. EG Nr. L 373 S. 37).

In Deutschland sind im Verhältnis der Bürgerinnen und Bürger zum Staat alle Bereiche staatlichen Handelns an die verfassungsrechtlichen Gleichheitssätze gebunden. Die EU-Richtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG, 2002/73/EG und 2004/113/EG verpflichteten dazu, den Diskriminierungsschutz im Bereich Beschäftigung und Beruf hinsichtlich der Merkmale Rasse, ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität und Geschlecht auch einfachgesetzlich insbesondere für das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten umzusetzen. Hinsichtlich der Merkmale „Rasse“ und „ethnischer Herkunft“ ist dies ebenfalls insbesondere im zivil- und sozialrechtlichen Bereich erforderlich.

Die Richtlinien verpflichten u. a. zu wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden Sanktionen bei Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgebot sowie zu Beweiserleichterungen für die Betroffenen. Der

Schutz vor Diskriminierung soll sich dabei nicht allein auf Regelungen des Rechtsschutzes der Betroffenen beziehen. Für die effektive Gewährleistung des Schutzes bei der Anwendung schreiben die Richtlinien ergänzend vor, dass Verbände das Recht erhalten sollen, sich zur Unterstützung der Betroffenen an den Verfahren zu beteiligen. Ferner muss eine Antidiskriminierungsstelle eingerichtet werden.

## **B. Lösung**

Mit dem Gesetzentwurf sollen die EU-Antidiskriminierungsrichtlinien durch ein einheitliches Gesetz für alle Diskriminierungsmerkmale umgesetzt werden. Über das Gemeinschaftsrecht hinausgehend werden dabei auch die Merkmale Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität und Geschlecht in den zivilrechtlichen Diskriminierungsschutz einbezogen.

**Annahme des Gesetzentwurfs in geänderter Fassung mit den Stimmen der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und FDP**

## **C. Alternativen**

Keine

## **D. Finanzielle Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte**

Die Errichtung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes verursacht Mehrausgaben zu Lasten des Bundeshaushalts. Die durch ihre Errichtung und Aufgabenwahrnehmung entstehenden Kosten werden auf jährlich ca. 5,6 Mio. Euro geschätzt.

## **E. Sonstige Kosten**

Es wird ausgeführt, für Unternehmen, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen, entstünden aus der Anwendung der Vorschriften nur zusätzliche Kosten, wenn sie im Geschäftsverkehr unzulässige Unterscheidungen wegen der vom Gesetz genannten Merkmale vornähmen. Sowohl Unternehmen als auch öffentliche Dienststellen könnten schadensersatzpflichtig werden, wenn sie Beschäftigte oder Bewerberinnen und Bewerber diskriminieren.

Anbietern von Gütern und Dienstleistungen könnten zusätzliche Dokumentationskosten in unwesentlicher Höhe entstehen. Gleiches gelte für die Kosten, die privatrechtlichen Versicherungsunternehmen wegen der gesteigerten Anforderungen an die Erstellung und Unterhaltung von Statistiken entstehen könnten.

Auf Grund der §§ 12 und 13 des Artikels 2 könne der Dienstherr entschädigungs- und schadensersatzpflichtig werden, wenn ihm Benachteiligungen zu Lasten der in § 6 genannten Personen entsprechend den gesetzlichen Vorgaben zuzurechnen seien.

## Beschlussempfehlung

Der Bundestag wolle beschließen,

den Gesetzentwurf auf Drucksache 15/4538 in der aus der nachstehenden Zusammenstellung ersichtlichen Fassung anzunehmen.

Berlin, den 15.06.05

### Der Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

**Kerstin Griese**  
Vorsitzende

**Christel Humme**  
Berichterstatterin

**Renate Gradistanac**  
Berichterstatterin

**Hannelore Roedel**  
Berichterstatterin

**Markus Grübel**  
Berichterstatter

**Irmingard Schewe-Gerigk**  
Berichterstatterin

**Ina Lenke**  
Berichterstatterin

elektronische Vorab-Fassung\*

## Zusammenstellung

des Entwurfs eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien  
- Drucksache 15/4538 –

mit den Beschlüssen des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend  
(12. Ausschuss)

Entwurf

Beschlüsse des 12. Ausschusses

—  
Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien

Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien<sup>1)</sup>

elektronische Vorab-Fassung\*

- <sup>1)</sup> Dieses Gesetz dient der Umsetzung der Richtlinien
- 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (ABl. EG Nr. L 180 S. 22),
  - 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. EG Nr. L 303 S. 16),
  - 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. EG Nr. L 269 S. 15) und
  - 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (ABl. EG Nr. L 373 S. 37).

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

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

Abschnitt 1  
Allgemeiner Teil

§ 1  
**Ziel des Gesetzes**

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 2  
**Anwendungsbereich**

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

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;
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;
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;
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

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

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

Abschnitt 1  
Allgemeiner Teil

§ 1  
unverändert

§ 2  
**Anwendungsbereich**

(1) unverändert

Vereinigungen;

5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste;

6. die sozialen Vergünstigungen;

7. die Bildung;

8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

(2) Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch.

(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.

### §3 Begriffsbestimmungen

(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.*

(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.

(2) Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. **Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz.**

(3) unverändert

**(4) Für Kündigungen gelten vorrangig die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes.**

### § 3 Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung **erfährt**, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. 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.**

(2) unverändert

(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 wird, *insbesondere wenn* ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(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, *die in Absatz 3 beschriebenen Folgen bezweckt oder bewirkt*.

(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.

#### § 4

### Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe

*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.*

#### § 5

### Positive Maßnahmen

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.

(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 **und** ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(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, **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.**

(5) unverändert

#### § 4

### Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe

**Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung gemäß den §§ 8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.**

#### § 5

### Positive Maßnahmen

Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 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.

Abschnitt 2  
Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung

Unterabschnitt 1  
Verbot der Benachteiligung

§ 6  
**Persönlicher Anwendungsbereich**

- (1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind
1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;
  2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten;
  3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.

Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

(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 die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

§ 7  
**Benachteiligungsverbot**

(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.

Abschnitt 2  
Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung

Unterabschnitt 1  
Verbot der Benachteiligung

§ 6  
**Persönlicher Anwendungsbereich**

(1) unverändert

(2) unverändert

**(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.**

§ 7  
**Benachteiligungsverbot**

(1) unverändert

(2) Bestimmungen in individual- oder kollektivrechtlichen Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

#### § 8

#### Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

- (1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen
1. *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;*
  2. *eines sonstigen 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.*

(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.

(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.*

#### § 9

#### Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung

(1) Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung bei der Beschäftigung durch *Religionsgesellschaften und Vereinigungen*, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung *angesichts* des Selbstverständnisses der jeweiligen *Religionsgesellschaft*

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam. **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, kann der oder die Beschäftigte Gleichstellung mit dem oder den bevorzugten Beschäftigten verlangen.**

(3) unverändert

#### § 8

#### Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

(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.**

(2) unverändert

(3) **entfällt**

#### § 9

#### Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung

(1) Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung bei der Beschäftigung durch **Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen**, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer **Religion oder Weltanschauung** zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn

oder *Weltanschauungsvereinigung* nach der Art der *bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung* eine *wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte* berufliche Anforderung darstellt.

(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.

#### § 10

#### Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters

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:

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- 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

eine bestimmte Religion oder Weltanschauung **unter Beachtung** des Selbstverständnisses der jeweiligen **Religionsgemeinschaft** oder **Vereinigung** nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

(2) Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht **das Recht** der in Absatz 1 genannten **Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen**, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.

#### § 10

#### Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters

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:

1. unverändert
2. unverändert
3. unverändert
4. unverändert

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; § 41 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt;
6. eine Berücksichtigung des Alters bei der Sozialauswahl anlässlich einer betriebsbedingten Kündigung im Sinne des § 1 des Kündigungsschutzgesetzes, 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 Chancen 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.

Unterabschnitt 2  
Organisationspflichten des Arbeitgebers

Unterabschnitt 2  
Organisationspflichten des Arbeitgebers

§ 11  
Ausschreibung

§ 11  
unverändert

Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 ausgeschrieben werden.

§ 12

**Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers**

(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.*

(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.

(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.

(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.

§ 12

**Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers**

(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.

**(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. 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.**

(3) unverändert

(4) unverändert

(5) unverändert

§ 13  
**Beschwerderecht**

(1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei *einer* zuständigen *Stelle* des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, vom 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.

(2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

§ 14  
**Leistungsverweigerungsrecht**

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer *Benachteiligung im Einzelfall wegen eines in § 1 genannten Grundes*, 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.

§ 15  
**Entschädigung und Schadensersatz**

(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.*

(2) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.

§ 13  
**Beschwerderecht**

(1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei **den** zuständigen **Stellen** des Betriebs, des Unternehmens 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.

(2) unverändert

§ 14  
**Leistungsverweigerungsrecht**

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer **Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz**, 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.

§ 15  
**Entschädigung und Schadensersatz**

(1) **Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.**

(2) **Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.**

(3) unverändert

(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.

(4) *Verstößt der Arbeitgeber gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so ist er verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.* Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.

(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.

§ 16  
**Entschädigung durch den Arbeitgeber  
bei Benachteiligung durch Dritte**

*Der Arbeitgeber ist auch zur Zahlung einer Entschädigung nach § 15 verpflichtet, wenn die Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes*

1. *durch Beschäftigte, die im Namen des Arbeitgebers gegenüber anderen Beschäftigten Weisungen erteilen dürfen, in Ausübung dieser Befugnisse erfolgt, oder*
2. *durch sonstige Beschäftigte oder Dritte erfolgt und der Arbeitgeber seine Verpflichtung aus § 12 Abs. 1 bis 3 schuldhaft verletzt hat.*

§ 17  
**Maßregelungsverbot**

(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstößende Anweisung auszuführen, benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

(2) Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene Beschäftigte darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Beschäftigten berührt. Absatz 1 Satz 2 gilt

(4) Ein Anspruch nach Absatz 1 **bis 3** muss innerhalb einer Frist von sechs Monaten schriftlich geltend gemacht werden, **es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart.** 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.

(5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.

(6) unverändert

§ 16  
**entfällt**

§ 16  
**Maßregelungsverbot**

(1) unverändert

(2) unverändert

entsprechend.

(3) § 23 gilt entsprechend.

(3) § 22 gilt entsprechend

**elektronische Vorab-Fassung\***

Unterabschnitt 4  
Ergänzende Vorschriften

§ 18

**Soziale Verantwortung der Beteiligten**

(1) Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken.

(2) Bei einem Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften aus diesem Abschnitt kann der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft unter der Voraussetzung des § 23 Abs. 3 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen; § 23 Abs. 3 Satz 2 bis 5 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend.

§ 19

**Mitgliedschaft in Vereinigungen**

(1) Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten entsprechend für die Mitgliedschaft oder die Mitwirkung in einer

1. *Vereinigung der Arbeitgeber oder Beschäftigten,*
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,

sowie deren jeweiligen Zusammenschlüssen.

(2) Wenn die Ablehnung einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 darstellt, besteht ein Anspruch auf Mitgliedschaft oder Mitwirkung in den in Absatz 1 genannten Vereinigungen.

Abschnitt 3

Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr

§ 20

**Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot**

Unterabschnitt 4  
Ergänzende Vorschriften

§ 17

unverändert

(1) Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten entsprechend für die Mitgliedschaft oder die Mitwirkung in einer

1. **Tarifvertragspartei,**

2. unverändert

sowie deren jeweiligen Zusammenschlüssen.

(2) unverändert

§ 18

**Mitgliedschaft in Vereinigungen**

Abschnitt 3

Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr

§ 19

**Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot**

(1) Eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse, die

(1) unverändert

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

2. eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben,

ist unzulässig.

(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.

(2) unverändert

*(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.*

**(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.**

(4) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf familien- und erbrechtliche Schuldverhältnisse.

(4) unverändert

(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.

(5) unverändert

#### § 21

#### **Zulässige unterschiedliche Behandlung**

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 der Fall sein, wenn die unterschiedliche Behandlung

#### § 20

#### **Zulässige unterschiedliche Behandlung**

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 der Fall sein, wenn die unterschiedliche Behandlung

- |   |   |
|---|---|
| 1. der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art dient;  | 1. unverändert  |
| 2. dem Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit Rechnung trägt;   | 2. unverändert  |
| 3. besondere Vorteile gewährt und ein Interesse an der Durchsetzung der Gleichbehandlung fehlt;   | 3. unverändert  |
| 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;   | 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 <b>Religion oder</b> Weltanschauung zur Aufgabe machen, <b>unter Beachtung des jeweiligen Selbstverständnisses</b> gerechtfertigt ist; |
| 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 <i>Entbindung</i> entstehen, dürfen nicht geschlechtsspezifisch in Ansatz gebracht werden. | 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.   |

§ 22  
Ansprüche

(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.

(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.

(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, kann der Benachteiligte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.

§ 21  
Ansprüche

(1) unverändert

(2) unverändert

(3) unverändert

(4) Ansprüche aus unerlaubter Handlung bleiben unberührt.

(4) unverändert

(5) Auf eine Vereinbarung, die von dem Benachteiligungsverbot abweicht, kann sich der Benachteiligte nicht berufen.

(5) unverändert

**(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 gemacht werden, wenn der Benachteiligte ohne Verschulden an der Einhaltung der Frist verhindert war.**

#### Abschnitt 4 Rechtsschutz

#### Abschnitt 4 Rechtsschutz

##### § 23 Beweislast

##### § 22 unverändert

Wenn im Streitfall die eine Partei Tatsachen glaubhaft macht, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass andere als in § 1 genannte, sachliche Gründe die unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder die unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes nach Maßgabe dieses Gesetzes zulässig ist.

##### § 24 Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände

##### § 23 Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände

(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.

(1) unverändert

(2) Antidiskriminierungsverbände sind befugt, im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren, in denen eine Vertretung durch Anwälte nicht *geboten* ist, *mit Ausnahme von Strafverfahren* 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.

(2) Antidiskriminierungsverbände sind befugt, im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren, in denen eine Vertretung durch Anwälte **und Anwältinnen** nicht **gesetzlich vorgeschrieben** ist, als Bevollmächtigte und Beistände Benachteiligter in der Verhandlung aufzutreten. **Im Übrigen bleiben die** Vorschriften der Verfahrensordnungen, **insbesondere diejenigen**, nach denen Bevollmächtigten und Beiständen weiterer Vortrag untersagt werden kann, unberührt.

(3) Antidiskriminierungsverbänden ist im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten

(3) unverändert

Benachteiligter gestattet.

(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.

(4) unverändert

(5) Besondere Klagerechte und Vertretungsbefugnisse von Verbänden zu Gunsten von behinderten Menschen bleiben unberührt.

(5) unverändert

Abschnitt 5  
Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche  
Dienstverhältnisse

Abschnitt 5  
Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche  
Dienstverhältnisse

§ 25  
**Sonderregelung für öffentlich-rechtliche  
Dienstverhältnisse**

§ 24  
**Sonderregelung für öffentlich-rechtliche  
Dienstverhältnisse**

Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung entsprechend für

Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung entsprechend für

1. Beamtinnen und Beamte des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes oder eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,

1. unverändert

2. Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder.

2. unverändert

**3. Zivildienstleistende sowie anerkannte Kriegsdienstverweigerer, soweit ihre Heranziehung zum Zivildienst betroffen ist.**

Abschnitt 6  
Antidiskriminierungsstelle

Abschnitt 6  
Antidiskriminierungsstelle

§ 26  
**Antidiskriminierungsstelle des Bundes**

§ 25  
unverändert

(1) Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird unbeschadet der Zuständigkeit der Beauftragten des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung die Stelle des Bundes zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes (Antidiskriminierungsstelle des Bundes) errichtet.

(2) Der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist die für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Personal- und Sachausstattung zur Verfügung zu stellen. Sie ist im Einzelplan des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in einem eigenen Kapitel auszuweisen.

**elektronische Vorab-Fassung\***

§ 27

**Rechtsstellung der Leitung  
der Antidiskriminierungsstelle des Bundes**

(1) Der Bundespräsident ernennt auf Vorschlag der Bundesregierung eine Person zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Sie steht nach Maßgabe dieses Gesetzes in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis zum Bund. Sie ist in Ausübung ihres Amtes unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen.

(2) Das Amtsverhältnis beginnt mit der Aushändigung der Urkunde über die Ernennung durch den Bundespräsidenten. Bei der Amtsübernahme ist vor dem für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zuständigen Mitglied der Bundesregierung der in Artikel 56 des Grundgesetzes vorgesehene Eid zu leisten.

(3) Das Amtsverhältnis endet außer durch Tod

1. mit dem Zusammentreten eines neuen Bundestages,
2. durch Ablauf der Amtszeit mit Erreichen der Altersgrenze nach § 41 Abs. 1 des Bundesbeamtengesetzes,
3. mit der Entlassung.

Der Bundespräsident entlässt die Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf deren Verlangen oder auf Vorschlag der Bundesregierung, wenn Gründe vorliegen, die bei einer Richterin oder einem Richter auf Lebenszeit die Entlassung aus dem Dienst rechtfertigen. Im Falle der Beendigung des Amtsverhältnisses erhält die Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine vom Bundespräsidenten vollzogene Urkunde. Die Entlassung wird mit der Aushändigung der Urkunde wirksam.

(4) Das Rechtsverhältnis der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gegenüber dem Bund wird durch Vertrag mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geregelt. Der Vertrag bedarf der Zustimmung der Bundesregierung.

(5) Wird eine Bundesbeamtin oder ein Bundesbeamter zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bestellt, scheidet er oder sie mit Beginn des Amtsverhältnisses aus dem bisherigen Amt aus. Für die Dauer des Amtsverhältnisses ruhen die aus dem Beamtenverhältnis begründeten Rechte und Pflichten mit Ausnahme der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit und des Verbots der Annahme von Belohnungen oder Geschenken. Bei unfallverletzten Beamtinnen oder Beamten bleiben die gesetzlichen An-

§ 26

**Rechtsstellung der Leitung  
der Antidiskriminierungsstelle des Bundes**

(1) unverändert

(2) unverändert

(3) Das Amtsverhältnis endet außer durch Tod

1. **nach Ablauf von vier Jahren,**

2. unverändert

3. unverändert

Der Bundespräsident entlässt die Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf deren Verlangen oder auf Vorschlag der Bundesregierung, wenn Gründe vorliegen, die bei einer Richterin oder einem Richter auf Lebenszeit die Entlassung aus dem Dienst rechtfertigen. Im Falle der Beendigung des Amtsverhältnisses erhält die Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine vom Bundespräsidenten vollzogene Urkunde. Die Entlassung wird mit der Aushändigung der Urkunde wirksam.

(4) unverändert

(5) unverändert

sprüche auf das Heilverfahren und einen Unfallausgleich unberührt.

§ 28  
Aufgaben

(1) Wer der Ansicht ist, wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt worden zu sein, kann sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden.

(2) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt Personen, die sich nach Absatz 1 an sie wenden, bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen. Hierzu kann sie insbesondere

1. über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen informieren,
2. Beratung durch andere Stellen vermitteln,
3. Eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben.

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.

(3) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nimmt folgende Aufgaben wahr, soweit nicht die Tätigkeitsbereiche der Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages berührt sind:

1. Öffentlichkeitsarbeit,
2. Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen,
3. Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen zu diesen Benachteiligungen.

(4) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages legen gemeinsam dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre Berichte über Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen vor und geben Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung dieser Benachteiligungen. Sie können gemeinsam wissenschaftliche Untersuchungen zu Benachteiligungen durchführen.

(5) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die

§ 27  
Aufgaben

(1) unverändert

(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

1. unverändert
2. unverändert
3. unverändert

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 **mit deren Einverständnis** unverzüglich an diese weiter.

(3) unverändert

(4) unverändert

(5) unverändert

Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages sollen bei Benachteiligungen aus mehreren der in § 1 genannten Gründe zusammenarbeiten.

**§ 29  
Befugnisse**

(1) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann in Fällen des § 28 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 Beteiligte um Stellungnahmen ersuchen, soweit die Person, die sich nach § 28 Abs. 1 an sie gewandt hat, hierzu ihr Einverständnis erklärt.

(2) Alle Bundesbehörden und sonstigen öffentlichen Stellen im Bereich des Bundes sind verpflichtet, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen und Akteneinsicht zu gewähren. Die Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten bleiben unberührt.

**§ 30  
Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen  
und anderen Einrichtungen**

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes soll bei ihrer Tätigkeit Nichtregierungsorganisationen sowie Einrichtungen, die auf europäischer, Bundes-, Landes- oder regionaler Ebene zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes tätig sind, in geeigneter Form einbeziehen.

**§ 31  
Beirat**

(1) Zur Förderung des Dialogs mit gesellschaftlichen Gruppen und Organisationen, die sich den Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zum Ziel gesetzt haben, wird der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein Beirat beigeordnet. Der Beirat berät die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Vorlage von Berichten und Empfehlungen an den Deutschen Bundestag nach § 28 Abs. 4 und kann hierzu sowie zu wissenschaftlichen Untersuchungen nach § 28 Abs. 3 Nr. 3 eigene Vorschläge unterbreiten.

(2) Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beruft im Einvernehmen mit der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie den entsprechend tätigen Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages die Mitglieder dieses Beirats und für jedes Mitglied eine Stellvertretung. In den Beirat sollen Vertreterinnen und Vertreter gesellschaftlicher Gruppen und Organisationen sowie Expertinnen und Experten in Benachteiligungsfragen berufen werden. Die

**§ 28  
Befugnisse**

(1) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann in Fällen des § 27 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 Beteiligte um Stellungnahmen ersuchen, soweit die Person, die sich nach § 27 Abs. 1 an sie gewandt hat, hierzu ihr Einverständnis erklärt.

(2) unverändert

**§ 29  
unverändert**

**§ 30  
Beirat**

(1) Zur Förderung des Dialogs mit gesellschaftlichen Gruppen und Organisationen, die sich den Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zum Ziel gesetzt haben, wird der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein Beirat beigeordnet. Der Beirat berät die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Vorlage von Berichten und Empfehlungen an den Deutschen Bundestag nach § 27 Abs. 4 und kann hierzu sowie zu wissenschaftlichen Untersuchungen nach § 27 Abs. 3 Nr. 3 eigene Vorschläge unterbreiten.

(2) unverändert

Gesamtzahl der Mitglieder des Beirats soll 16 Personen nicht überschreiten. Der Beirat soll zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein.

(3) Der Beirat gibt sich eine Geschäftsordnung, die der Zustimmung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bedarf.

(3) unverändert

(4) Die Mitglieder des Beirats üben die Tätigkeit nach diesem Gesetz ehrenamtlich aus. Sie haben Anspruch auf Aufwandsentschädigung sowie Reisekostenvergütung, Tagegelder und Übernachtungsgelder. Näheres regelt die Geschäftsordnung.

(4) unverändert

#### Abschnitt 7 Schlussvorschriften

#### Abschnitt 7 Schlussvorschriften

#### § 32 Unabdingbarkeit

#### § 31 unverändert

Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zuungunsten der geschützten Personen abgewichen werden.

#### § 33 Schlussbestimmung

#### § 32 unverändert

Soweit in diesem Gesetz nicht Abweichendes bestimmt ist, gelten die allgemeinen Bestimmungen.

#### § 34 Übergangsbestimmungen

#### § 33 Übergangsbestimmungen

(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.

(1) unverändert

(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 *Dauerschuldverhältnisse, die vor dem ... (einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes) begründet worden sind und nach diesem Zeitpunkt fortbestehen.*

(2) Bei Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft sind die §§ 19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem ... (einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes) begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für **spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.**

(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 *Dauerschuldverhältnisse, die vor dem ... (einsetzen: Erster Tag des vierten auf die Verkündung dieses Gesetzes folgenden Kalendermonats) begründet worden sind und nach diesem Zeitpunkt fortbestehen.*

(3) Bei Benachteiligungen wegen des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sind die §§ 19 bis 21 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 **spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.**

(4) **Auf Schuldverhältnisse, die eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, ist § 19 Abs. 1 nicht anzuwenden, wenn diese vor dem 22. Dezember 2007 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen solcher Schuldverhältnisse.**

## Artikel 2

### Gesetz zum Schutz der Soldatinnen und Soldaten vor Diskriminierungen (Soldatinnen- und Soldaten-Antidiskriminierungsgesetz – SADG)

#### Abschnitt 1 Allgemeiner Teil

#### § 1 Ziel des Gesetzes

(1) Ziel des Gesetzes ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung oder der sexuellen Identität für den Dienst als Soldatin oder Soldat zu verhindern oder zu beseitigen.

(2) Ziel des Gesetzes ist es auch, Soldatinnen und Soldaten vor Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts in Form von Belästigung und sexueller Belästigung im Dienstbetrieb zu schützen.

(3) Alle Soldatinnen und Soldaten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben, sind in ihrem Aufgabenbereich aufgefordert, an der Verwirklichung dieser Ziele mitzuwirken. Dies gilt auch für den Dienstherrn, für Personen und Gremien, die Beteiligungsrechte nach dem Soldatenbeteiligungsgesetz wahrnehmen, und für Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterinnen.

## Artikel 2

### Gesetz zum Schutz der Soldatinnen und Soldaten vor Diskriminierungen (Soldatinnen- und Soldaten-Antidiskriminierungsgesetz – SADG)

#### Abschnitt 1 Allgemeiner Teil

#### § 1 Ziel des Gesetzes

(1) unverändert

(2) Ziel des Gesetzes ist es auch, Soldatinnen und Soldaten vor Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts in Form von Belästigung und sexueller Belästigung im Dienstbetrieb zu schützen. **Der Schutz schwerbehinderter Soldatinnen und Soldaten vor Benachteiligungen wegen ihrer Behinderung wird nach Maßgabe des § 18 gewährleistet.**

(3) unverändert

## Anwendungsbereich

unverändert

(1) Dieses Gesetz findet Anwendung auf

1. Maßnahmen bei der Begründung, Ausgestaltung und Beendigung eines Dienstverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg sowie auf den Dienstbetrieb; hierzu zählen insbesondere Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen sowie die Ausgestaltung des Dienstes;
2. den Zugang zu allen Formen und Ebenen der soldatischen Ausbildung, Fort- und Weiterbildung und beruflicher Förderungsmaßnahmen einschließlich der praktischen Berufserfahrung;
3. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einem Berufsverband oder in einer sonstigen Interessenvertretung von Soldatinnen und Soldaten, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen.

(2) 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.

## § 3 Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 Abs. 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 Abs. 1 genannten Grundes liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 auch dann vor, wenn die unterschiedliche Behandlung wegen eines Merkmals erfolgt, das mit einem in § 1 Abs. 1 genannten Grund in Zusammenhang steht.*

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 Abs. 1 genannten Grundes in besonderer Weise gegenüber anderen Personen 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.

(3) Eine Belästigung als Form der Benachteiligung liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 Abs. 1 oder 2 genannten Grund in Zusammenhang

## § 3 Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 Abs. 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung **erfährt**, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) unverändert

(3) Eine Belästigung als Form der Benachteiligung liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 Abs. 1 oder 2 genannten Grund in Zusammenhang

stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, *insbesondere wenn* ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung als Form der Benachteiligung liegt vor, 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, *die in Absatz 3 beschriebenen Folgen bezweckt oder bewirkt*.

(5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 Abs. 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das eine der in § 6 genannten Personen wegen eines in § 1 Abs. 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

#### § 4

### Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe

(1) *Bei einer unterschiedlichen Behandlung wegen mehrerer in § 1 Abs. 1 genannter Gründe muss sich die Zulässigkeit der unterschiedlichen Behandlung auf jeden einzelnen Grund beziehen.*

(2) *Eine nach § 8 zulässige unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 Abs. 1 genannten Grundes rechtfertigt allein keine unterschiedliche Behandlung aus einem anderen in § 1 Abs. 1 genannten Grund.*

#### § 5

### Positive Maßnahmen

Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen tatsächliche Nachteile wegen eines in § 1 Abs. 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

## Abschnitt 2 Schutz vor Benachteiligung

stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt **und** ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung als Form der Benachteiligung liegt vor, 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, **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.**

(5) unverändert

#### § 4

### Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe

**Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 Abs. 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung gemäß § 8 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.**

#### § 5

unverändert

## Abschnitt 2 Schutz vor Benachteiligung

Unterabschnitt 1  
Verbot der Benachteiligung

§ 6  
**Persönlicher Anwendungsbereich**

Dieses Gesetz dient dem Schutz von

1. Soldatinnen und Soldaten,
2. Personen, die zu einer Einberufung zum Wehrdienst nach Maßgabe des Wehrpflichtgesetzes herantreten oder die sich um die Begründung eines Wehrdienstverhältnisses auf Grund freiwilliger Verpflichtung bewerben.

§ 7  
**Benachteiligungsverbot**

(1) Die in § 6 genannten Personen dürfen nicht wegen eines in § 1 Abs. 1 genannten Grundes benachteiligt werden. Dies gilt auch, wenn die Soldatin oder der Soldat, die oder der die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 Abs. 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Jede Belästigung, sexuelle Belästigung und Anweisung zu einer solchen Handlungsweise ist eine Verletzung dienstlicher Pflichten und Soldatinnen und Soldaten untersagt.

§ 8  
**Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen**

(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 Abs. 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der dienstlichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

(2) Dies gilt auch für eine unterschiedliche Behandlung wegen eines Merkmals, das in Zusammenhang mit einem in § 1 Abs. 1 genannten Grund steht.

Unterabschnitt 2  
Organisationspflichten des Dienstherrn

Unterabschnitt 1  
Verbot der Benachteiligung

§ 6  
unverändert

§ 7  
unverändert

§ 8  
**Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen**

(1) unverändert

(2) **entfällt**

Unterabschnitt 2  
Organisationspflichten des Dienstherrn

§ 9  
**Personalwerbung; Dienstpostenbekanntgabe**

Anzeigen der Personalwerbung sowie Dienstposten für Soldatinnen und Soldaten dürfen nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 bekannt gegeben werden.

§ 10  
**Maßnahmen und Pflichten des Dienstherrn**

(1) Der Dienstherr ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 Abs. 1 genannten Grundes und zum Schutz vor den in § 1 Abs. 2 genannten Handlungen zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) Der Dienstherr soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen und Handlungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben.

(3) Bei Verstößen gegen die Verbote des § 7 hat der Dienstherr die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen dienstrechtlichen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung zu ergreifen.

(4) Werden in § 6 genannte Personen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 benachteiligt, so hat der Dienstherr die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zu ihrem Schutz zu ergreifen.

(5) Die Vorschriften dieses Gesetzes sowie *Abschnitt 6* des Antidiskriminierungsgesetzes sind in den Dienststellen und Truppenteilen der Streitkräfte bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder durch den Einsatz der in den Dienststellen und Truppenteilen üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

Unterabschnitt 3  
Rechte der in § 6 genannten Personen

§ 11  
**Beschwerderecht**

§ 9  
unverändert

§ 10  
**Maßnahmen und Pflichten des Dienstherrn**

(1) unverändert

(2) Der Dienstherr soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen und Handlungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. **Hat der Dienstherr sein Personal 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.**

(3) unverändert

(4) unverändert

(5) Die Vorschriften dieses Gesetzes sowie **die Vorschriften des 6. Abschnitts** des Antidiskriminierungsgesetzes sind in den Dienststellen und Truppenteilen der Streitkräfte bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder durch den Einsatz der in den Dienststellen und Truppenteilen üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

Unterabschnitt 3  
Rechte der in § 6 genannten Personen

§ 11  
unverändert

(1) Soldatinnen und Soldaten, die sich von Dienststellen der Bundeswehr, von Vorgesetzten oder von Kameradinnen oder Kameraden wegen eines in § 1 Abs. 1 oder 2 genannten Grundes benachteiligt fühlen, können sich beschweren. Das Nähere regelt die Wehrbeschwerdeordnung.

(2) Die in § 6 Nr. 2 genannten Personen können sich wegen einer in § 1 Abs. 1 oder 2 genannten Benachteiligung bei der für ihre Einberufung oder Bewerbung zuständigen Stelle der Bundeswehr beschweren. Diese hat die Beschwerde zu prüfen und das Ergebnis der beschwerdeführenden Person mitzuteilen.

## § 12

### Entschädigung und Schadensersatz

(1) *Verstößt der Dienstherr gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 zum Nachteil einer in § 6 genannten Person, so kann diese zum Ausgleich des Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.*

(2) Ein Anspruch nach Absatz 1 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, in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem die in § 6 genannte Person von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

(3) *Verstößt der Dienstherr gegen das Benachteiligungsverbot des § 7, so ist er verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Dienstherr die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.* Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Dienstherrn, die sich aus sonstigen allgemeinen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.

(4) Ein Verstoß des Dienstherrn gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Dienstverhältnisses, auf eine Maßnahme der Ausbildung oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

## § 12

### Entschädigung und Schadensersatz

(1) **Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Dienstherr verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Dienstherr die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.**

(2) **Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann eine in § 6 genannte, geschädigte Person eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei Begründung eines Dienstverhältnisses drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn für die geschädigte Person auch bei benachteiligungsfreier Auswahl kein Dienstverhältnis begründet worden wäre.**

(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, in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem die in § 6 genannte Person von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

(4) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Dienstherrn, die sich aus **anderen** Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.

(5) unverändert

**§ 13**  
**Entschädigung durch den Dienstherrn**  
**bei Benachteiligung durch Dritte**

*Der Dienstherr ist auch zur Zahlung einer Entschädigung nach § 12 verpflichtet, wenn die Benachteiligung wegen eines in § 1 Abs. 1 oder 2 genannten Grundes*

1. *durch Personen, die im Auftrag des Dienstherrn gegenüber Soldatinnen und Soldaten Weisungen erteilen dürfen, in Ausübung dieser Befugnisse erfolgt oder*
2. *durch Dritte erfolgt und der Dienstherr seine Verpflichtung aus § 10 Abs. 1 bis 4 schuldhaft verletzt hat.*

**§ 14**  
**Maßregelungsverbot**

(1) Der Dienstherr darf eine in § 6 genannte Person nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstoßende Weisung auszuführen, benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die eine in § 6 genannte Person hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

(2) Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene, in § 6 genannte Personen darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Personen berührt. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) § 16 gilt entsprechend.

**§ 15**  
**Mitgliedschaft in Vereinigungen**

(1) Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten entsprechend für die Mitgliedschaft oder die Mitwirkung in

1. einem Berufsverband der Soldatinnen und Soldaten,
2. einer sonstigen Interessenvertretung von Soldatinnen und Soldaten, insbesondere wenn deren Mitglieder einer bestimmten Verwendungsgruppe angehören, wenn ein grundlegendes Interesse am Erwerb der Mitgliedschaft besteht,

sowie deren jeweiligen Zusammenschlüssen.

**§ 13**  
**entfällt**

**§ 13**  
**Maßregelungsverbot**

(1) unverändert

(2) unverändert

(3) § 15 gilt entsprechend.

**§ 14**  
**unverändert**

(2) Wenn die Ablehnung einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 darstellt, besteht ein Anspruch auf Mitgliedschaft oder Mitwirkung in den in Absatz 1 genannten Vereinigungen.

Abschnitt 3  
Rechtsschutz

§ 16  
Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Tatsachen glaubhaft macht, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 Abs. 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass andere als in § 1 Abs. 1 genannte, sachliche Gründe die unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder die unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 Abs. 1 genannten Grundes nach Maßgabe dieses Gesetzes zulässig ist.

§ 17  
Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände

(1) Antidiskriminierungsverbände sind Personenzusammenschlüsse, die nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen der in § 6 genannten Personen im Rahmen einer Benachteiligung nach § 1 Abs. 1 oder 2 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.

(2) Antidiskriminierungsverbände sind befugt, im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren, in denen eine Vertretung durch Anwälte nicht *geboten* ist, *mit Ausnahme von Strafverfahren* als Bevollmächtigte und Beistände der in § 6 genannten Personen in der Verhandlung aufzutreten. *Die* Vorschriften der Verfahrensordnungen, nach denen Bevollmächtigte und Beiständen weiterer Vortrag untersagt werden kann, *bleiben* unberührt.

(3) Antidiskriminierungsverbänden ist im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten der in § 6 genannten Personen gestattet.

(4) In § 6 genannte Personen können eine auf Schadensersatz oder Entschädigung in Geld gerichtete Forderung wegen eines Verstoßes gegen ein Benachteiligungsverbot nach § 7 abtreten. Antidiskriminierungsverbände sind im

Abschnitt 3  
Rechtsschutz

§ 15  
unverändert

§ 16  
Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände

(1) unverändert

(2) Antidiskriminierungsverbände sind befugt, im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren, in denen eine Vertretung durch Anwälte **und Anwältinnen** nicht **gesetzlich vorgeschrieben** ist, als Bevollmächtigte und Beistände der in § 6 genannten Personen in der Verhandlung aufzutreten. **Im Übrigen bleiben die** Vorschriften der Verfahrensordnungen, **insbesondere diejenigen**, nach denen Bevollmächtigte und Beiständen weiterer Vortrag untersagt werden kann, unberührt.

(3) unverändert

(4) unverändert

Rahmen ihres Satzungszwecks zur außergerichtlichen und gerichtlichen Einziehung von an sie nach Satz 1 abgetretenen Forderungen befugt.

(5) Besondere Klagerechte und Vertretungsbefugnisse von Verbänden zu Gunsten von behinderten Menschen bleiben unberührt.

Abschnitt 4  
Ergänzende Vorschriften

§ 18  
**Antidiskriminierungsstelle des Bundes**

Abschnitt 6 des Antidiskriminierungsgesetzes über die Antidiskriminierungsstelle des Bundes findet im Rahmen dieses Gesetzes Anwendung.

(5) unverändert

Abschnitt 4  
Ergänzende Vorschriften

§ 17  
unverändert

§ 18  
**Schwerbehinderte Soldatinnen und Soldaten**

(1) Schwerbehinderte Soldatinnen und Soldaten dürfen bei einer Maßnahme, insbesondere beim beruflichen Aufstieg oder bei einem Befehl, nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligt werden. Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Behinderung ist jedoch zulässig, soweit eine Maßnahme die Art der von der schwerbehinderten Soldatin oder dem schwerbehinderten Soldaten auszuübenden Tätigkeit zum Gegenstand hat und eine bestimmte körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung für diese Tätigkeit ist. Macht im Streitfall die schwerbehinderte Soldatin oder der schwerbehinderte Soldat Tatsachen glaubhaft, die eine Benachteiligung wegen der Behinderung vermuten lassen, trägt der Dienstherr die Beweislast dafür, dass nicht auf die Behinderung bezogene, sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder eine bestimmte körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung für diese Tätigkeit ist.

(2) Wird gegen das in Absatz 1 geregelte Benachteiligungsverbot beim beruflichen Aufstieg verstoßen, können hierdurch benachteiligte schwerbehinderte Soldatinnen oder Soldaten eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen; ein Anspruch auf den beruflichen Aufstieg besteht nicht. Ein Anspruch auf Entschädigung muss innerhalb von zwei Monaten, nachdem die schwerbehinderte Soldatin oder der schwerbehinderte Soldat von dem Nichtzustandekommen des beruflichen Aufstiegs Kenntnis erhalten hat, geltend gemacht werden.

§ 19  
**Unabdingbarkeit**

Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zu Ungunsten der Soldatinnen und Soldaten abgewichen werden.

§ 20  
**Übergangsvorschrift**

Erfolgen Benachteiligungen in Form sexueller Belästigungen nach dem Beschäftigtenschutzgesetz vom 24. Juni 1994 (BGBl. I S. 1406, 1412) vor dem ... (einsetzen: Datum des Inkrafttretens des Gesetzes), ist das zu diesem Zeitpunkt geltende Recht anzuwenden.

**Artikel 3**  
**Änderungen in anderen Gesetzen**

(1) Das Arbeitsgerichtsgesetz 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.

2. § 61b wird wie folgt *gefasst*:

„§ 61b  
Klage wegen Benachteiligung

*Eine Klage auf Entschädigung nach den §§ 15 und 16 des Antidiskriminierungsgesetzes muss innerhalb von drei Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich*

§ 19  
unverändert

§ 20  
unverändert

**Artikel 3**  
**Änderungen in anderen Gesetzen**

(1) Das Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036), zuletzt geändert **durch... vom ... (BGBl. I S. ..)**, 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 § **23** 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) unverändert

2. § 61b wird wie folgt **geändert**:

**a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:**  
„Klage wegen Benachteiligung“

**b) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:**  
„(1) Eine Klage auf Entschädigung nach § 15 des Antidiskriminierungsgesetzes muss innerhalb von

*geltend gemacht worden ist, erhoben werden.“*

**drei Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden ist, erhoben werden.“**

**c) In Absatz 2 Satz 1 wird die Angabe „nach § 611a Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs“ durch die Angabe „nach § 15 des Antidiskriminierungsgesetzes“ ersetzt.**

(2) Artikel 2 des Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes vom 13. August 1980 (BGBl. I S. 1308), das zuletzt durch Artikel 9 des Gesetzes vom 24. Juni 1994 (BGBl. I S. 1406) geändert worden ist, wird aufgehoben.

(2) unverändert

(3) § 75 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), das zuletzt durch ... vom ... (BGBl. I S. ...) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

(3) unverändert

„(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.“

(4) § 67 Abs. 1 Satz 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693), das zuletzt durch ... (BGBl. I S. ...) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

(4) unverändert

„Dienststelle und Personalvertretung haben darüber zu wachen, dass alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.“

(5) § 8 Abs. 1 des Bundesbeamtengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 31. März 1999 (BGBl. I S. 675), das zuletzt durch ... vom ... (BGBl. I S. ...) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

(5) unverändert

„(1) Die Bewerber sind durch Stellenausschreibung zu ermitteln. Ihre Auslese ist nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ohne Rücksicht auf Geschlecht, Abstammung, Rasse oder ethnische Herkunft, Behinderung,

Religion oder Weltanschauung, politische Anschauungen, Herkunft, Beziehungen oder sexuelle Identität vorzunehmen. Dem stehen gesetzliche Maßnahmen zur Förderung von Beamtinnen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung im Erwerbsleben, insbesondere Quotenregelungen mit Einzelfallprüfungen, sowie gesetzliche Maßnahmen zur Förderung schwerbehinderter Menschen nicht entgegen.“

(6) § 27 Abs. 1 des Sprecherausschussgesetzes vom 20. Dezember 1988 (BGBl. I S. 2312), das zuletzt durch ... vom ... (BGBl. I S. ...) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

„(1) Arbeitgeber und Sprecherausschuss haben darüber zu wachen, dass alle leitenden Angestellten des Betriebs nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.“

(7) Das Erste Buch Sozialgesetzbuch – Allgemeiner Teil – (Artikel I des Gesetzes vom 11. Dezember 1975, BGBl. I S. 3015), zuletzt geändert durch ..., wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht werden nach der Angabe „§ 33a Altersabhängige Rechte und Pflichten“ folgende Angaben eingefügt:

„§ 33b Lebenspartnerschaften  
§ 33c Benachteiligungsverbot“.

2. Nach § 33b wird folgender § 33c eingefügt:

„§ 33c  
Benachteiligungsverbot

Bei der Inanspruchnahme sozialer Rechte darf niemand aus Gründen der Rasse, wegen der ethnischen Herkunft oder einer Behinderung benachteiligt werden. Ansprüche können nur insoweit geltend gemacht oder hergeleitet werden, als deren Voraussetzungen und Inhalt durch die Vorschriften der besonderen Teile dieses Gesetzbuches im Einzelnen bestimmt sind.“

(8) § 36 Abs. 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595), das zuletzt durch ... (BGBl. I S. ...) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

(6) § 27 Abs. 1 des Sprecherausschussgesetzes vom 20. Dezember 1988 (BGBl. I S. 2312, **2316**), das zuletzt durch ... vom ... (BGBl. I S. ...) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

„(1)“ unverändert

(7) unverändert

(8) unverändert

1. In Satz 1 werden die Wörter „oder ähnlicher Merkmale“ gestrichen.
2. Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Die Agentur für Arbeit darf Einschränkungen, die der Arbeitgeber für eine Vermittlung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder der sexuellen Identität des Ausbildungssuchenden und Arbeitssuchenden vornimmt, nur berücksichtigen, soweit sie nach dem Antidiskriminierungsgesetz zulässig sind.“

3. In Satz 3 wird das Wort „Religionsgemeinschaft“ gestrichen.

(9) Das Vierte Buch Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Dezember 1976, BGBl. I S. 3845), zuletzt geändert durch ..., wird wie folgt geändert:

(9) unverändert

1. In der Inhaltsübersicht wird nach der Angabe zu § 19 im Ersten Titel folgende Angabe eingefügt:  
„§ 19a Benachteiligungsverbot“.
2. In § 1 Abs. 2 wird die Angabe „§§ 18f und 18g“ durch die Angabe „§§ 18f, 18g und 19a“ ersetzt.
3. Im Zweiten Abschnitt Erster Titel wird nach § 19 folgender § 19a angefügt:

„§ 19a  
Benachteiligungsverbot

Bei der Inanspruchnahme von Leistungen, die den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung, der beruflichen Weiterbildung, der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung betreffen, darf niemand aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt werden. Ansprüche können nur insoweit geltend gemacht oder hergeleitet werden, als deren Voraussetzungen und Inhalt durch die Vorschriften der besonderen Teile dieses Gesetzbuches im Einzelnen bestimmt sind.“

(10) In § 36 Satz 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – (Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Juni 2001, BGBl. I S. 1046, 1047), das zuletzt durch ... vom ... (BGBl. I S. ...) geändert worden ist, werden nach den Wörtern „den Arbeitsschutz,“

(10) Das Neunte Buch Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – (Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Juni 2001, BGBl. I S. 1046, 1047), zuletzt geändert durch ... vom ... (BGBl. I S. ...), wird wie folgt geändert:

die Wörter „den Schutz vor Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf,“ eingefügt.

1. In § 36 Satz 3 werden nach den Wörtern „den Arbeitsschutz,“ die Wörter „den Schutz vor Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf,“ eingefügt.

2. § 81 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 bis 5 wird durch folgenden Satz ersetzt:

„Im Einzelnen gelten hierzu die Regelungen des Antidiskriminierungsgesetzes.“

(11) Das Bundesgleichstellungsgesetz vom 30. November 2001 (BGBl. I S. 3234), wird wie folgt geändert:

(11) Das Bundesgleichstellungsgesetz vom 30. November 2001 (BGBl. I S. 3234), wird wie folgt geändert:

1. § 4 wird wie folgt geändert:

Abs. 7 wird aufgehoben.

1. § 5 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 wird aufgehoben.

b) Die Absatzbezeichnung „(1)“ wird gestrichen.

2. unverändert

2. In § 19 Abs. 1 Satz 1 werden die Wörter „des Beschäftigtenschutzgesetzes“ durch die Wörter „des *Gesetzes zum Schutz vor Diskriminierung* im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung“ ersetzt.

3. In § 19 Abs. 1 Satz 1 werden die Wörter „des Beschäftigtenschutzgesetzes“ durch die Wörter „des **Antidiskriminierungsgesetzes** im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung“ ersetzt.

(12) § 3 Abs. 1 des Soldatengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Februar 2001 (BGBl. I S. 232, 478), das zuletzt durch ... vom ... (BGBl. I S. ...) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

(12) unverändert

„(1) Der Soldat ist nach Eignung, Befähigung und Leistung ohne Rücksicht auf Geschlecht, sexuelle Identität, Abstammung, Rasse, Glauben, Weltanschauung, religiöse oder politische Anschauungen, Heimat, ethnische oder sonstige Herkunft zu ernennen und zu verwenden.“

(13) In § 73 Abs. 6 des Sozialgerichtsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. September 1975 (BGBl. I S. 2535), das zuletzt durch ... geändert worden ist, werden nach Satz 4 folgende Sätze angefügt:

(13) In § 73 Abs. 6 des Sozialgerichtsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. September 1975 (BGBl. I S. 2535), das zuletzt durch ... geändert worden ist, werden nach Satz 4 folgende Sätze angefügt:

„§ 157 Abs. 1 der Zivilprozessordnung gilt auch nicht für Mitglieder und Angestellte der in § 24 Abs. 1 des Antidiskriminierungsgesetzes genannten Vereinigungen, die im Rahmen des Satzungszwecks der Vereinigung als Bevollmächtigte von Beteiligten tätig werden. Den in Satz 5 ge-

„§ 157 Abs. 1 der Zivilprozessordnung gilt auch nicht für Mitglieder und Angestellte der in § 23 Abs. 1 des Antidiskriminierungsgesetzes genannten Vereinigungen, die im Rahmen des Satzungszwecks der Vereinigung als Bevollmächtigte von Beteiligten tätig werden. Den in Satz 5 ge-

nannten Vereinigungen ist im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Beteiligter gestattet.“

(14) Die §§ 611a, 611b und 612 Abs. 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs vom ... (BGBl. I S. ...), das zuletzt durch das Gesetz vom ... (BGBl. I S. ...) geändert worden ist, werden aufgehoben.

(15) Das Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz vom ... (BGBl. I S. ...) wird wie folgt geändert:

1. § 4 Abs. 7 wird aufgehoben.

2. § 5 Abs. 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Bei Verstößen der Dienststellen gegen die Benachteiligungsverbote bei Begründung eines Dienstverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg *finden die §§ 12 und 13* des Soldatinnen- und Soldaten-Antidiskriminierungsgesetzes Anwendung.“

nannten Vereinigungen ist im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Beteiligter gestattet.“

(14) unverändert

(15) Das Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz **vom 27. Dezember 2004 (BGBl. I S. 3822)** wird wie folgt geändert:

1. § 4 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 6 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Eine unmittelbare Diskriminierung von Soldatinnen ist gegeben, wenn diese auf Grund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfahren als Soldaten erfahren, erfahren haben oder erfahren würden.“

b) Absatz 7 wird aufgehoben.

2. § 5 Abs. 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Bei Verstößen der Dienststellen gegen die Benachteiligungsverbote bei Begründung eines Dienstverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg **findet § 12** des Soldatinnen- und Soldaten-Antidiskriminierungsgesetzes Anwendung.“

3. § 16 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 5 Satz 1 wird die Ziffer „3“ durch die Ziffer „4“ ersetzt.

b) Absatz 8 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Sie dürfen nicht zugleich Vertrauensperson nach dem Soldatenbeteiligungsgesetz sein oder einer Schwerbehindertenvertretung angehören.“

c) Absatz 10 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 3 werden nach dem Wort „sein“ ein Komma sowie die Wörter „wobei eine ehrenamtliche RichterIn oder ein ehrenamtlicher Richter Unteroffizier, die andere ehrenamtliche RichterIn oder der andere ehrenamtliche Richter Stabsoffizier sein muss“ eingefügt.

bb) Satz 4 wird wie folgt gefasst:

„Die Reihenfolge der Heranziehung richtet sich nach der einheitlichen Liste der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter für Verfahren nach diesem Gesetz, in der die verschiedenen Teilstreitkräfte angemessen zu berücksichtigen sind; § 74 Abs. 8 der Wehrdisziplinarordnung gilt entsprechend.“

d) Absatz 11 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Absatz 10 gilt entsprechend.“

e) In Absatz 12 wird die Ziffer „2“ durch die Ziffer „1“ ersetzt.

3. § 19 Abs. 1 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Die Gleichstellungsbeauftragte hat den Vollzug dieses Gesetzes in der Dienststelle zu fördern und zu unterstützen; dies gilt auch für das Soldatinnen- und Soldaten-Antidiskriminierungsgesetz in Bezug auf das Verbot von Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts in Form von Belästigungen und sexuellen Belästigungen.“

4. unverändert

(16) In § 15a Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes betreffend die Einführung der Zivilprozessordnung 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.“

#### Artikel 4

**Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am ... in Kraft. Gleichzeitig tritt das Beschäftigtenschutzgesetz vom 24. Juni 1994 (BGBl. I S. 1406, 1412) außer Kraft.

#### Artikel 4

unverändert

# Bericht der Abgeordneten Christel Humme, Renate Gradistanac, Hannelore Roedel, Markus Grübel, Irmingard Schewe-Gerigk und Ina Lenke

## I. Überweisung

Der Gesetzentwurf auf **Drucksache 15/4538** wurde in der 152. Sitzung des deutschen Bundestages am 21. Januar 2005 dem Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur federführenden Beratung und dem Innenausschuss, dem Rechtsausschuss, dem Finanzausschuss, dem Ausschuss für Wirtschaft und Arbeit, dem Ausschuss für Verbraucherschutz, Ernährung und Landwirtschaft, dem Verteidigungsausschuss, dem Ausschuss für Gesundheit und Soziale Sicherung, dem Ausschuss für Verkehr, Bau- und Wohnungswesen, dem Ausschuss für Menschenrechte und Humanitäre Hilfe, dem Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung, dem Ausschuss für Tourismus, dem Ausschuss für die Angelegenheiten der Europäischen Union zur Mitberatung sowie dem Haushaltsausschuss gemäß § 96 GO-BT überwiesen.

## II. Wesentlicher Inhalt der Vorlage

Der Gesetzentwurf auf **Drucksache 15/4538** in der Ausschussfassung dient der Umsetzung der EU-Richtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG, 2002/73/EG und 2004/113/EG.

Das Gesetz umfasst folgende Neuregelungen:

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

Artikel 2 Gesetz zum Schutz der Soldatinnen und Soldaten vor Diskriminierungen (Soldatinnen- und Soldaten-Antidiskriminierungsgesetz – SADG)

Artikel 3 Änderungen in anderen Gesetzen

Artikel 4 Inkrafttreten, Außerkrafttreten.

Hauptbestandteil des Umsetzungsgesetzes ist das in Artikel 1 enthaltene Antidiskriminierungsgesetz. Abschnitt 1 enthält das Ziel, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung,

einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen, ferner werden der Anwendungsbereich (Arbeitsleben, Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Bildung, zivilrechtlicher Teil) sowie die Begriffsbestimmungen der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung, der Belästigung und sexuellen Belästigung entsprechend den Vorgaben der Richtlinien festgelegt.

Abschnitt 2 enthält die arbeitsrechtlichen Bestimmungen zum Schutz der Beschäftigten mit einem ausdrücklichen Benachteiligungsverbot sowie seinen Ausnahmeregelungen, ferner werden dort die Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers sowie die Rechte der Beschäftigten beschrieben, die u. a. aus dem Beschäftigtenschutzgesetz herrühren. Kernstück sind die Regelungen zu Entschädigung und Schadensersatz, die die Vorgaben der EU-Richtlinien mit dem deutschen Schadensersatzrecht verknüpfen.

Abschnitt 3 enthält die Regelungen zum Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr. Entsprechend den Vorgaben der Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG und der zwischenzeitig erlassenen Richtlinie 2004/113/EG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (Abl. EG Nr. L 373 S. 37) werden spezifische zivilrechtliche Benachteiligungsverbote verankert. Über das Gemeinschaftsrecht hinausgehend werden auch die Merkmale Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität und Geschlecht in den zivilrechtlichen Diskriminierungsschutz einbezogen, weil ansonsten wesentliche Bereiche des rechtlichen Lebens aus dem Benachteiligungsschutz ausgeklammert blieben.

Der Rechtsschutz der Betroffenen wird nachhaltig verbessert (Abschnitt 4). Sie erhalten neben der aus § 611a Abs. 1 Satz 3 BGB bzw. § 81 Abs. 2 Nr. 1 Satz 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch bereits bekannten Beweiserleichterung zukünftig die Möglichkeit,

sich durch Antidiskriminierungsverbände unterstützen zu lassen. Im Arbeitsrecht können der Betriebsrat und die im Betrieb vertretene Gewerkschaft in besonderen Fallkonstellationen das Arbeitsgericht anrufen.

Eine wichtige Rolle bei der Bekämpfung von Diskriminierungen wird der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zukommen, die nach den Bestimmungen des Abschnitts 6 beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eingerichtet wird. Sie wird neben den Beauftragten des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung, die ebenfalls gegen Diskriminierungen bestimmter Personengruppen vorgehen, unabhängig die Betroffenen informieren und beraten, ggf. Beratung durch andere Stellen vermitteln und eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben. Zusätzlich hat sie die Aufgabe, wissenschaftliche Untersuchungen durchzuführen, dem Deutschen Bundestag regelmäßig Berichte über Diskriminierungen vorzulegen und Empfehlungen zu ihrer Beseitigung und Vermeidung abzugeben. Sie wird ferner präventiv arbeiten. Der Stelle wird ein beratender Beirat beigeordnet.

Artikel 2 enthält ein eigenständiges Gesetz zum Schutz der Soldatinnen und Soldaten vor Diskriminierungen.

Artikel 3 enthält Folgeänderungen bestehender Gesetze, darunter des Arbeitsgerichtsgesetzes, des Betriebsverfassungsgesetzes, von SGB I, SGB III, SGB IV, SGB IX und des Soldatengesetzes.

### III. Stellungnahmen der mitberatenden Ausschüsse

Der **Innenausschuss** hat in seiner 64. Sitzung am 15. Juni 2005 mit den Stimmen der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und FDP die Annahme des Gesetzentwurfs empfohlen.

Der **Rechtsausschuss** hat in seiner 84. Sitzung am 15. Juni 2005 mit den Stimmen der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und FDP die Annahme des Gesetzentwurfs in geänderter Fassung empfohlen.

Der **Finanzausschuss** hat in seiner 101. Sitzung am 15. Juni 2005 mit den Stimmen der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und FDP die Annahme des Gesetzentwurfs empfohlen.

Der **Ausschuss für Wirtschaft und Arbeit** hat in seiner 95. Sitzung am 15. Juni 2005 mit den Stimmen der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und FDP die Annahme des Gesetzentwurfs in geänderter Fassung empfohlen.

Der **Ausschuss für Verbraucherschutz, Ernährung und Landwirtschaft** hat in seiner 73. Sitzung am 15. Juni 2005 mit den Stimmen der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und FDP die Annahme des Gesetzentwurfs in geänderter Fassung empfohlen.

Der **Verteidigungsausschuss** hat in seiner 60. Sitzung am 1. Juni 2005 mit den Stimmen der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und FDP die Annahme des Gesetzentwurfs empfohlen.

Der **Ausschuss für Gesundheit und Soziale Sicherung** hat in seiner 111. Sitzung am 15. Juni 2005 mit den Stimmen der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und FDP die Annahme des Gesetzentwurfs in geänderter Fassung empfohlen.

Der **Ausschuss für Verkehr, Bau- und Wohnungswesen** hat in seiner 75. Sitzung am 15. Juni 2005 mit den Stimmen der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und FDP die Annahme des Gesetzentwurfs empfohlen.

Der **Ausschuss für Menschenrechte und Humanitäre Hilfe** hat in seiner 65. Sitzung am 15. Juni 2005 mit den Stimmen der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und FDP die Annahme des Gesetzentwurfs empfohlen.

Der **Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung** hat in seiner 62. Sitzung am 15. Juni 2005 mit den Stimmen der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und FDP die Annahme des Gesetzentwurfs in geänderter Fassung empfohlen.

Der **Ausschuss für Tourismus** hat in seiner 65. Sitzung am 15. Juni 2005 mit den Stimmen der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion der CDU/CSU bei Abwesenheit der Fraktion der FDP die Annahme des Gesetzentwurfs in geänderter Fassung empfohlen.

Der **Ausschuss für die Angelegenheiten der Europäischen Union** hat in seiner 75. Sitzung am 15. Juni 2005 mit den Stimmen der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und FDP die Annahme des Gesetzentwurfs empfohlen.

#### **IV. Beratungsverlauf und Beratungsergebnis im federführenden Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend**

##### **A. Allgemeiner Teil**

##### **1. Abstimmungsergebnis**

Der Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend empfiehlt mit den Stimmen der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und FDP die Annahme des Gesetzentwurf auf Drucksache 15/4538 in der Ausschussfassung.

##### **2. Inhalt der Ausschussberatungen**

Der **Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** hat in seiner 47. Sitzung am 26. Januar 2005 die Durchführung einer öffentlichen Anhörung zu der Vorlage beschlossen.

Zu der öffentlichen Anhörung in der 51. Sitzung des Ausschusses am 7. März 2005 waren als Sachverständige eingeladen: **Prof. Dr. Christian Armbrüster**, Freie Universität Berlin; **PD Dr. Heiner Bielefeldt**, Deutsches Institut für Menschenrechte; **Dr. Katharina**

**Vera Boesche**, Freie Universität Berlin; **Prof. Dr. Peter Derleder**, Universität Bremen; **Prof. Dr. Eberhard Eichenhofer**, Friedrich-Schiller-Universität Jena; **Dr. Volker Leienbach**, Verband der privaten Krankenversicherung e. V.; **Dr. Matthias Mahlmann**, Freie Universität Berlin; **Dr. Rainer Nickel**, Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt/Main; **Dr. Andrea Nicolai**, Rechtsanwältin; **Prof. Dr. Heide Pfarr**, Hans-Böckler-Stiftung; **Prof. Dr. Thomas Pfeiffer**, Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg; **Prof. Dr. Sibylle Raasch**, Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik; **Prof. Dr. Volker Rieble**, Ludwig-Maximilians-Universität München; **Prof. Dr. Ursula Rust**, Universität Bremen; **Prof. Dr. Franz Jürgen Säcker**, Freie Universität Berlin; **Prof. Dr. Axel Schulte**, Universität Hannover; **Dipl.-Ing. René Schweyen**, Ges. für Bauen und Wohnen Hannover; **Prof. Dr. Gregor Thüsing**, Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn; **Prof. Dr. Ulrike Wendeling-Schröder**, Universität Hannover und **Prof. Dr. Kurt Wolfsdorf**, Dt. Aktuarvereinigung e. V.

Als sachverständige Verbände waren außerdem eingeladen **Antidiskriminierungsstelle im Büro der Ausländerbeauftragten des Landes Brandenburg**, Almut Berger; **Arbeitsgemeinschaft Selbständiger Unternehmer e.V.**, Ulrich Herfurth; **Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen (BAGSO)**, Dr. Guido Klumpp; **Bundesarbeitsgemeinschaft Hilfe für Behinderte (BAGH)**, Christoph Nachtigäller; **Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) e.V.**, Sigrid Hintzen; **Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e.V. (GdW)**, Lutz Freitag; **Bundesverband der Freien Berufe**, Arno Metzler; **Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.**, Roland Wolf; **Büro gegen Altersdiskriminierung e.V.**, Hanne Schweitzer; **Der Bevollmächtigte des Rates der EKD bei der Bundesrepublik Deutschland und der Europäischen Union**, Dr. Monika Lücke; **Der Paritätische Wohlfahrtsverband-Gesamtverband e. V.**, Harald Löhlein; **Deutscher Anwaltverein e.V.**, Prof. Dr. Heinz Josef Willemsen; **Deutscher Behindertenrat (DBR)**, Klaus Lachwitz; **Deutscher Familienverband**, Dr. Marcus Ostermann; **Deutscher Frauenrat**, Brunhilde Raiser; **Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)**, Dr. Ursula Engelen-Kefer; **Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V.**

(DEHOGA), Sandra Warden; **Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK)**, Dr. Jürgen Möllering; **Deutscher Juristinnenbund e.V. (djb)**, Prof. Dr. Sibylle Raasch; **Deutscher Mieterbund e.V.**, Norbert Eisenschmid; **Deutscher Verein der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf**, Dr. Otto Hauck; **DITIB - Türkisch-Islamische Union der Anstalt für Religion**, Bekir Alboga; **Föderation der Aleviten-Gemeinden in Deutschland e.V.**, Seyit Ali Dikmen; **Forum behinderter Juristinnen und Juristen**, Dr. Andreas Jürgens; **Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (GDV)**, Dr. Martina Vomhof; **Hauptverband des Deutschen Einzelhandels (HDE)**, Heribert Jöris; **Haus & Grund**, Kai Warnecke **Kommissariat der deutschen Bischöfe – Katholisches Büro in Berlin –**, Heiner B. Lendermann; **Landeszentrum für Zuwanderung NRW**, Birgit Wehrhöfer; **Leben ohne Rassismus – Netzwerk der Antidiskriminierungsbüros in NRW**, Hartmut Reiners; **Lesben- und Schwulenverband in Deutschland e.V. (LSVD)**, Manfred Bruns; **Sozialverband VdK Deutschland e.V.**, Jens Kaffenberger; **Türkische Gemeinde in Deutschland**, Nuran Yigit; **ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft**, Klaus Lörcher; **Verband binationaler Familien und Partnerschaften, iaf e. V.**, Cornelia Spohn; **Verband der Chemischen Industrie**, Herr Dr. Schwarz; **Verbraucherzentrale Bundesverband e.V. (vzbv)**, Helke Heidemann-Peuser; **Zentralrat der Juden in Deutschland**, Leo-Baek-Haus, Herr Kramer; **Zentralrat Deutscher Sinti und Roma**, Arnold Roßberg; **Zentralverband des Deutschen Handwerks**, Christine Misch.

Auf das Wortprotokoll der Anhörung und die dem Protokoll beigefügten und als Ausschussdrucksachen verteilten schriftlichen Stellungnahmen der eingeladenen Sachverständigen wird hingewiesen. Ferner gingen dem Ausschuss unangefordert eingesandte Stellungnahmen zu der Vorlage zu, die verteilt wurden und in die Beratungen eingingen.

In seiner 56. Sitzung am 20. April 2005 hat der Ausschuss seine Beratungen fortgesetzt und sodann in seiner 59. Sitzung am 15. Juni 2005 abgeschlossen.

Im Rahmen dieser Ausschussberatungen hat die **Fraktion der SPD** betont, Ziel des vorliegenden Entwurfs sei es, die Vorgaben der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien in *einem* Gesetz umzusetzen. Dies enthalte einen arbeitsrechtlichen und einen zivilrechtlichen Teil. Ebenso seien die Regelungen zu der Antidiskriminierungsstelle des Bundes enthalten. Alle betroffenen Bevölkerungsgruppen sollten in den Schutzbereich des Gesetzes aufgenommen werden, weshalb der Entwurf in seinem zivilrechtlichen Teil über die Vorgaben der Richtlinien hinausgehe und auch Behinderte und Senioren einbeziehe.

Der vorgelegte Änderungsantrag nehme Anregungen aus der durchgeführten Anhörung und aus weiteren Gesprächen auf. Im arbeitsrechtlichen Teil werde klargestellt, dass für die betriebliche Altersvorsorge das Betriebsrentengesetz gelte, ebenso wie der Vorrang des Kündigungsschutzgesetzes. Es sei eine Ausschlussfrist von sechs Monaten eingeführt worden, innerhalb derer mögliche Diskriminierungen geltend gemacht werden müssten. Die Haftung für das Verhalten Dritter sei gestrichen worden und es werde klargestellt, dass in den Betrieben keine besonderen Beschwerdestellen eingerichtet werden müssten. Außerdem seien einige Präzisierungen für das Merkmal „Alter“ eingefügt worden.

Im Zivilrecht werde nunmehr sichergestellt, dass ein erfolgreiches Quartiermanagement auch weiterhin möglich bleibe. Auch hier solle eine Ausschlussfrist von sechs Monaten für die Geltendmachung eventueller Diskriminierungen gelten. Den Ländern werde ermöglicht, ein obligatorisches außergerichtliches Schlichtungsverfahren einzuführen. Die privaten Versicherungsunternehmen erhielten eine Übergangsfrist bis zum Jahr 2008; ebenso werde Rücksicht auf die besonderen Anliegen der Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften genommen. Schließlich werde es durch die noch eingefügten Änderungen ermöglicht, die Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes unabhängig von den Legislaturperioden des Bundestages zu besetzen. Deutlich gemacht werde nunmehr auch, dass die Stelle die Anliegen der möglicherweise diskriminierten Personen nur mit deren Einverständnis an andere Stellen des Bundes, der Länder oder der Kommunen weitergeben dürfe.

Insgesamt stelle sich der vorliegende Gesetzentwurf an die Seite benachteiligter Menschen, und davon könnten viele profitieren. Gerade das Diskriminierungsmerkmal „Alter“ sei von großer Relevanz, insbesondere im Hinblick auf die Ausgrenzung älterer Menschen vom Arbeitsmarkt. Ebenso belegten empirische Untersuchungen, dass Frauen und Mädchen mit Behinderungen ein besonderes Risiko trügen, Opfer von sexueller Belästigung oder gar sexueller Gewalt zu werden. Schließlich sei es immer ein besonderes Anliegen gerade des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gewesen, die Diskriminierung von Frauen zu verhindern. Das Antidiskriminierungsgesetz wolle gerade auch die Frauen unterstützen, die erfahren müssten, dass sie nicht in Führungspositionen gelangten oder bei vergleichbarer Arbeit eine gegenüber Männern geringere Bezahlung erhielten.

Vor diesem Hintergrund sei es schließlich erforderlich, in einigen Punkten über die Vorgaben der EU-Richtlinien hinauszugehen. Andernfalls könnten zwar – zu Recht – Ausländerinnen und Ausländer sowie Deutsche mit Migrationshintergrund vor Diskriminierung geschützt werden, behinderte und alte Menschen jedoch nicht.

Die **Fraktion der CDU/CSU** vertrat die Auffassung, die Bundesregierung hätte bereits die EU-Antidiskriminierungsrichtlinien nicht in der vorliegenden Form mittragen dürfen. Sie kritisierte weiterhin, die mit dem hier diskutierten Gesetzentwurf vorgesehene Umsetzung dieser Richtlinien in deutsches Recht gehe weit über die Vorgaben des EU-Rechts hinaus. Mit den im Gesetzentwurf vorgesehenen Regelungen könnten tatsächliche Diskriminierungen nicht verhindert werden, die in diesem Land nur vereinzelt vorlägen. Die Vorschriften erschwerten jedoch Einstellungen, lösten erhöhte Bürokratiekosten aus, verhinderten zum Beispiel im Wohnungsbau private Investitionen und verleiteten zum Führen von unnötigen Rechtsstreitigkeiten. Es sei auch zu befürchten, dass Diskriminierungen nur aus wirtschaftlichem Interesse geltend gemacht würden, da Entschädigung und Schadensersatz nicht nur – wie von den Richtlinien vorgesehen – bei Diskriminierungen wegen des Geschlechts, sondern im Hinblick auf alle Diskriminierungsmerkmale gefordert und auch an Verbände abgetreten werden könnten. Schließlich werde das Gesetz zu einem Anwachsen von Rechtsunsicherheit führen, da erst nach einer längeren Zeit Klarheit über dessen

tatsächliche Anwendung in der Praxis gewonnen werden könnte.

Auch der arbeitsrechtliche Teil des Entwurfs gehe über die Vorgaben der EU-Richtlinien hinaus und werde sich insgesamt schädlich auf den Arbeitsmarkt auswirken. Insofern seien auch Vergleiche mit anderen europäischen Ländern wenig aussagekräftig, da dort andere Rechtstraditionen herrschten. In Deutschland werde der Schutz vor Diskriminierung bereits durch eine Vielzahl einzelgesetzlicher Vorschriften gewährleistet. Gleiche Regelungen für alle Diskriminierungsmerkmale sowie von den einzelnen Diskriminierungstatbeständen unabhängige Regelungen zu Entschädigung und Schadensersatz würden europarechtlich nicht gefordert. Gleiches gelte für die Regelungen zu den innerbetrieblichen Beschwerdestellen, die Abtretung der Ansprüche sowie das Klagerecht der Betriebsräte und Gewerkschaften. Die Fraktion der CDU/CSU befürchtete, die Beteiligungsrechte der Antidiskriminierungsverbände würden sich in der Praxis für die einzelnen Betroffenen nicht hilfreich auswirken. Auch das Problem des Leistungsverweigerungsrechts sei nicht zufrieden stellend gelöst.

Im Ergebnis hegten die Vertreter der CDU/CSU die Befürchtung, das Gesetz werde mehr Probleme schaffen als es zu lösen in der Lage sei.

Die Fraktion **BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN** betonte, fairer Wettbewerb benötige Spielregeln. Insbesondere sei es mit dem Gedanken der sozialen Marktwirtschaft nicht vereinbar, wenn Menschen willkürlich vom Markt ausgeschlossen würden. Die Regelungen des vorliegenden Gesetzentwurfs seien mit Augenmaß getroffen worden, dabei habe man auch Anregungen und Bedenken aus der durchgeführten Anhörung berücksichtigt. Im Arbeitsrecht folge der Gesetzentwurf dem Leitbild, dass Menschen nach ihren Fähigkeiten und Leistungen beurteilt werden müssten und nicht nach indisponiblen persönlichen Eigenschaften wie dem Geschlecht oder einer etwaigen Behinderung. Im zivilrechtlichen Teil gehe es darum, die Vertragsfreiheit für alle zu gewährleisten. Menschen dürften nicht willkürlich vom Zugang zu Gütern und Dienstleistungen ausgeschlossen werden. Insgesamt setze der Entwurf in seinem arbeitsrechtlichen Teil die Vorgaben der EU-Richtlinien um. Lediglich in dem zivilrechtlichen Teil, und dort konzentriert auf Massengeschäfte des täglichen

Lebens, gehe der Entwurf an einigen wesentlichen Punkten über diese Vorgaben hinaus. Aus Sicht der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN sei hierbei von wesentlicher Bedeutung, mit dem vorliegenden Gesetzentwurf bei der Umsetzung der EU-Richtlinien eine Lösung gefunden zu haben, die keine neuen Ungerechtigkeiten schaffe. Dies wäre aber der Fall, wenn beispielsweise Menschen anderer Hautfarbe vor Diskriminierungen geschützt würden, nicht jedoch Menschen mit Behinderungen. Mit den noch vorgelegten Änderungsanträgen seien gegenüber dem Ursprungsentwurf einige Vereinfachungen, Klarstellungen und Präzisierungen vorgenommen worden. Dabei seien auch die Vorschläge der Wirtschaft geprüft und teilweise aufgenommen worden. Der Vergleich zum europäischen Ausland zeige, dass sich dort Antidiskriminierungsgesetze bewährt hätten, die teilweise noch weit über die hier vorgesehenen Regelungen hinausgingen.

Die **Fraktion der FDP** betonte, auch ihr sei der Abbau von Diskriminierungen und von Intoleranz ein Anliegen. Dennoch habe die Fraktion andere Vorstellungen zu dem hier diskutierten Thema. Hierzu kündigte die FDP einen Entschließungsantrag an. Erforderlich sei ein Antidiskriminierungsrecht, das über den Regelungsgehalt der entsprechenden EU-Richtlinien nicht hinausgehe. Darüber hinaus müsse bei der Umsetzung der Richtlinien jede zusätzliche Belastung vermieden werden, die sich wettbewerbs- und arbeitsplatzschädigend auf die deutsche Wirtschaft auswirken könne.

Zu dem vorliegenden Gesetzentwurf kritisierte die Fraktion der FDP, dieser schränke die grundgesetzlich garantierte Vertragsfreiheit in eklatanter Weise ein. Die im Verfahrensrecht vorgesehenen Beweiserleichterungen könnten sich in manchen Fällen auch als Beweislastumkehr auswirken, was abzulehnen sei. Weiterhin sollten nach Ansicht der FDP Antidiskriminierungsverbände mit lediglich 75 Mitgliedern nicht die Befugnis erhalten, sich Schadenersatzansprüche Betroffener abtreten zu lassen. Dies werde nicht dazu beitragen, den Betroffenen zu helfen und Diskriminierungen tatsächlich zu verhindern. Ebenso kritisierte die Fraktion der FDP das im Gesetzentwurf vorgesehene Recht der Betriebsräte oder im Betrieb vertretenen Gewerkschaften, bestimmte Rechte gerichtlich geltend machen zu können und auf diese Weise den Arbeitgeber, der gegen seine be-

triebsverfassungsrechtlichen Pflichten verstoße, zu einem Handeln, Dulden oder Unterlassen zu verpflichten. Auch dies werde von den EU-Richtlinien nicht gefordert. Ebenso seien die in dem Gesetzentwurf vorgesehenen Regelungen zu dem besonderen Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien insbesondere im Mietrecht zu unbestimmt gefasst. Private Vermieter könnten nicht sicher sein, ob „unpassende“ Benachteiligungsverbote auch auf sie Anwendung fänden.

Bei einem Vergleich zu anderen europäischen Ländern sei im Rahmen der Diskussion um den Diskriminierungsschutz zu berücksichtigen, dass dort teilweise ein anderer Rechtsrahmen herrsche. Demgegenüber stelle bereits das geltende deutsche Recht an verschiedenen Stellen eine Fülle von Vorschriften beispielsweise zum Schutz von Menschen mit Behinderungen zur Verfügung.

## **B. Besonderer Teil – Ausschussempfehlung zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien**

Soweit die Bestimmungen des Gesetzentwurfs unverändert übernommen wurden, wird auf deren Begründung verwiesen.

Zu den vom Ausschuss vorgenommenen Änderungen ist Folgendes zu bemerken:

### **Zur Überschrift (Zitiergebot)**

Die eingefügte Fußnote trägt dem europarechtlichen Zitiergebot Rechnung. Klargestellt ist damit auch, dass die in der Begründung des Gesetzentwurfs verschiedentlich erwähnte vierte Gleichstellungs-Richtlinie inzwischen erlassen worden ist. Im Gesetzentwurf war noch Bezug auf ein vorbereitendes Ratsdokument genommen worden. Die endgültige Fassung der Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen ist inzwischen im Amtsblatt der Europäischen Union veröffentlicht (ABl. EG Nr. L 373 S. 37). Etwa weiter erforderliche Umsetzungsmaßnahmen, insbesondere im Bereich des Versicherungsaufsichtsrechts, bleiben einem gesonderten Gesetzgebungsverfahren vorbehalten. Der Ausschuss weist klarstellend darauf hin, dass die Begründung zu Artikel 1 § 2 Abs. 1 Nr. 8 ADG (BT-Drs. 15/4538, S. 29 rechte Spalte zweiter und dritter Absatz) einen offenkundigen Redaktionsfehler enthält. Die dortigen Ausführungen beziehen sich offenkundig auf eine überholte Fassung des Gesetzentwurfs. Die Bestimmung in § 2 Abs. 1 Nr. 8 ADG, wonach das Benachteiligungsverbot für Güter und Dienstleistungen gilt, „die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen“, bedarf der Auslegung nach Maßgabe des Gemeinschaftsrechts.

### **Zu Artikel 1 § 2 Abs. 2**

Die Ergänzung der Vorschrift stellt klar, dass für die betriebliche Altersversorgung ausschließlich die auf der Grundlage des Betriebsrentengesetzes geregelten Benachteiligungsverbote gelten. Die Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung müssen noch sorgfältig geprüft werden. Etwaige aufgrund der Richtlinien erforderliche Anpassungen sollen bei einer

späteren Novellierung des Betriebsrentengesetzes dort vorgenommen werden.

### **Zu Artikel 1 § 2 Abs. 4 (neu)**

Die Einfügung eines neuen Absatzes 4 dient der Klarstellung, dass die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes unberührt bleiben. Sie soll für die Praxis zugleich verdeutlichen, dass Rechtsstreite bei Kündigungen auch in Zukunft vorwiegend nach dem Kündigungsschutzgesetz zu entscheiden sind.

### **Zu Artikel 1 § 3 Abs. 1, 3 und 4**

Die Änderungen in den Begriffsbestimmungen führen zu einer stärkeren Angleichung an den Wortlaut der Richtlinien. Die Einschränkung des § 3 Abs. 1 Satz 2 ADG ist unschädlich, weil der Fall einer unmittelbaren Diskriminierung auch vorliegt, wenn die Ungleichbehandlung mit vorgeschobenen Gründen gerechtfertigt wird, indem z.B. ein Anbieter, um eine Person wegen ihrer sexuellen Identität zu diskriminieren, das Bestehen einer Ehe zur Voraussetzung macht.

### **Zu Artikel 1 § 4**

Es handelt sich lediglich um eine sprachliche Klarstellung. Es erfolgt keine inhaltliche Änderung.

### **Zu Artikel 1 § 6 Abs. 3**

Die Vorschrift greift den Regelungsgehalt von § 20 Abs. 3 Satz 2 ADG auf und reagiert damit auf Vorschläge, sämtliche Sachverhalte mit Bezug auf Beschäftigung und Beruf im Abschnitt 2 des ADG zu regeln. Wegen der Einzelheiten des Regelungsgehalts wird auf die Begründung zu § 20 Abs. 3 Satz 2 ADG verwiesen (BT-Drs. 15/4538, S. 40). Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer können sich auf den Schutz gegen Benachteiligungen berufen, soweit es um Sachverhalte wie etwa den Zugang zur Tätigkeit als Organmitglied oder das Fortkommen in dieser Tätigkeit geht.

### **Zu Artikel 1 § 7 Abs. 2 Satz 2 und 3**

Die neu eingefügten Sätze 2 und 3 in Absatz 2 dienen der Rechtssicherheit. Es wird klargestellt, welche Rechtsfolgen sich aus der Unwirksamkeit einer kollektivrechtlichen Vereinbarung ergeben. Hiernach tritt an ihre Stelle die Regelung, die vereinbart worden wäre, wenn die Unwirksamkeit zum Zeitpunkt der Vereinbarung bekannt gewesen wäre. Absatz 2 Satz 3 regelt die Rechtsfolge für den Fall, dass der Arbeitgeber im Zeitpunkt der Anwendung der

kollektivrechtlichen Vorschrift den Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot gekannt hat.

#### **Zu Artikel 1 § 8 Abs. 1 und 3**

§ 8 Abs. 1 ADG schafft einen jetzt einheitlichen Rechtfertigungsmaßstab bezüglich aller in § 1 ADG genannten Gründe. Der Verzicht auf unterschiedliche Rechtfertigungsmaßstäbe wegen des Geschlechts einerseits und den übrigen in § 1 ADG genannten Gründen andererseits vollzieht die Angleichung des europäischen Schutzstandards nach. Die Änderung erfolgt aus redaktionellen Gründen. Eine Absenkung des Schutzstandards ist damit nicht verbunden.

Der Wegfall von § 8 Abs. 3 ADG ist eine Folgeänderung aus der Änderung des § 3 Abs. 2 Satz 2 ADG.

#### **Zu Artikel 1 § 9**

Durch die Ergänzungen wird der Gleichklang mit der zivilrechtlichen Kirchenklausel in § 20 Nr. 4 ADG hergestellt (zur weiteren Begründung siehe dort). Sie dienen zugleich der Verdeutlichung, dass die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes zum kirchlichen Arbeitsrecht zur Differenzierung aufgrund der Religionszugehörigkeit durch das Gesetz nicht berührt wird.

#### **Zu Artikel 1 § 10**

Die neu eingefügten Nummern 5 bis 8 dienen der Rechtssicherheit, indem die Regelbeispiele der Nummern 1 bis 4 ergänzt werden. Sie stellen klar, dass auch weiterhin das Alter bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen und der damit in Zusammenhang stehenden Leistungen des Arbeitgebers berücksichtigt werden kann.

#### **Zu Artikel 1 § 12 Abs. 2**

Die Ergänzung im neuen Absatz 2 beschreibt eine konkrete Möglichkeit, wie der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nach Absatz 1 nachkommen kann.

#### **Zu Artikel 1 § 13 Abs. 1**

Die Änderung dient der Klarstellung. Beschäftigte können sich im Benachteiligungsfall an alle zuständigen Stellen im Betrieb wenden.

#### **Zu Artikel 1 § 14**

In § 14 wird jetzt ein Leistungsverweigerungsrecht im Falle von Belästigung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz verankert. Das allgemeine Leistungsverweigerungsrecht des § 273 BGB bleibt für weitere Konstellationen unberührt.

#### **Zu Artikel 1 § 15**

Durch den neuen Standort der Schadensersatzregelung wird sichergestellt, dass auch Ansprüche auf materiellen Schadensersatz innerhalb von 6 Monaten geltend gemacht werden müssen, wobei hierfür tarifliche Fristen vorrangig gelten. § 15 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 1 ADG folgen jetzt der Formulierung des zivilrechtlichen Entschädigungs- und Schadensersatzanspruches in § 21 Abs. 3 ADG. Aus Rücksicht auf die Rechtsprechung des europäischen Gerichtshofes ist der immaterielle Schadensersatz in einem selbstständigen Absatz geregelt. § 15 Abs. 2 Satz 2 ADG entspricht hinsichtlich der Obergrenze einer Entschädigung der bisherigen Regelung des § 611a Abs. 3 Satz 1 BGB.

§ 15 Abs. 5 ADG enthält eine redaktionelle Folgeänderung, die sich aus der Neufassung von § 15 Abs. 1 ADG ergibt.

#### **Zu Artikel 1 § 16 (alt)**

Der mit der Änderung aufgehobene § 16 ADG enthielt die Rechtsfolgen für die Fälle, in denen der Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht nicht nachgekommen ist, wenn Arbeitnehmer durch Beschäftigte oder Dritte benachteiligt wurden. Die Fürsorgepflicht ist in § 12 ADG konkretisiert. Bei einer Fürsorgepflichtverletzung haftet der Arbeitgeber daher nach den allgemeinen Bestimmungen. Es bedarf der Regelung in § 16 ADG daher nicht.

#### **Zu Artikel 1 § 16 Abs. 3**

Folgeänderung zum Wegfall des § 16 ADG.

#### **Zu Artikel 1 § 18**

Die Änderung ersetzt die Formulierung „Vereinigung der Arbeitgeber oder Beschäftigten“ durch den Begriff „Tarifvertragspartei“. Damit beschränkt sich die Vorschrift auf die für den Abschluss von Tarifverträgen maßgeblichen Arbeitgeber- und Beschäftigtenvereinigungen.

#### **Zu Artikel 1 § 19 Abs. 3**

Die bisherige Bestimmung des § 20 Abs. 3 ADG entfällt. Es handelt sich um eine redaktionelle Berichtigung ohne Änderungen in der Sache: Auch ohne ausdrücklichen Hinweis gingen die Bestimmungen des Abschnitts 2 des ADG als speziellere Vorschriften bei Benachteiligungen Beschäftigter vor. Die Verweisung für andere zivilrechtliche Sachverhalte mit Beschäftigungsbezug auf die Vorschriften des Abschnitts 2 ist nunmehr entbehrlich, weil § 6 Abs. 3 ADG für diese Sachverhalte jetzt die

entsprechende Geltung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen anordnet. Damit ist weiterhin sichergestellt, dass Sachverhalte, die gemeinschaftsrechtlich für Beschäftigung und Beruf von Bedeutung sind, auch dann einheitlichen Vorschriften unterliegen, wenn sie nach deutschem Recht dem allgemeinen Zivilrecht und nicht dem Arbeitsrecht zuzuordnen sind.

Die neu eingefügte Vorschrift (§ 19 Abs. 3 ADG) trägt dem Anliegen insbesondere der Wohnungswirtschaft Rechnung, bei der Vermietung von Wohnraum den bewährten Grundsätzen einer sozialen Stadt- und Wohnungspolitik Rechnung tragen zu können. Die europäische Stadt setzt auf Integration und schafft damit die Voraussetzungen für ein Zusammenleben der Kulturen ohne wechselseitige Ausgrenzung. Je stärker der soziale Zusammenhalt, desto weniger kommt es zu Diskriminierungen wegen der ethnischen Herkunft oder aus anderen im Gesetz genannten Gründen.

Diese Prinzipien finden sich beispielsweise in § 6 Wohnraumförderungsgesetz, der unter anderem die Notwendigkeit unterstreicht, sozial stabile Bewohnerstrukturen zu erhalten und ausgewogene Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichene wirtschaftliche, soziale und kulturelle Verhältnisse zu schaffen und zu erhalten. § 19 Abs. 3 ADG stellt deshalb klar, dass bei der Vermietung von Wohnraum eine unterschiedliche Behandlung zulässig sein kann, sofern sie den genannten Zielen dient. Selbstverständlich ist damit keine Unterrepräsentanz bestimmter Gruppen zu rechtfertigen.

#### **Zu Artikel 1 § 20 Nr. 4**

Die Ergänzungen dienen der Klarstellung des Gewollten. Es wird zum einen ausdrücklich angeordnet, dass auch die den Religionsgemeinschaften zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform in den Anwendungsbereich der Norm einbezogen sind. Darüber hinaus kommt das besondere Gewicht des Selbstverständnisses der jeweiligen Gemeinschaft jetzt auch im Gesetzestext zum Ausdruck. Wegen der Einzelheiten wird auf die Begründung des Gesetzentwurfs zu § 21 Nr. 4 ADG Bezug genommen (BT-Drs. 15/4538, S. 42). Gleichzeitig wird damit der Gleichklang mit der arbeitsrechtlichen Kirchenklausel in § 9 ADG hergestellt.

#### **Zu Artikel 1 § 20 Nr. 5**

Die Änderung beruht auf Artikel 5 Abs. 3 der insoweit einschlägigen Richtlinie 2004/113/EG. Die Bestimmung lautet: „Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien und Leistungen führen.“ Mithin ist der das Wort „Entbindung“ durch „Mutterschaft“ zu ersetzen, um insoweit etwaige Umsetzungsdefizite zu vermeiden.

#### **Zu Artikel 1 § 21 Abs. 6**

Die Vorschrift bestimmt, dass Ansprüche nach § 21 Abs. 1 bis 3 ADG in einer Frist von sechs Monaten nach Entstehung des Anspruchs geltend gemacht werden müssen. Das dient der Rechtssicherheit: Eine Person, die einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot geltend machen möchte, muss sich in zumutbarer Frist entscheiden, ob sie den Anspruch verfolgen will. Aber auch diejenige Partei, die damit rechnet, wegen eines Verstoßes in Anspruch genommen zu werden, erlangt Rechtssicherheit in überschaubarer Frist. Die Vorschrift folgt damit vergleichbaren Überlegungen wie § 15 Abs. 4 ADG.

Es handelt sich um eine gesetzliche Ausschlussfrist, die sechs Monate nach Entstehung des Anspruchs abläuft. Satz 2 stellt klar, dass nach Fristablauf der Anspruch nur geltend gemacht werden kann, wenn der Benachteiligte ohne Verschulden an der fristgemäßen Geltendmachung gehindert war. Das kann etwa dann der Fall sein, wenn der Benachteiligte erst nach Fristablauf von anspruchsbegründenden Tatsachen Kenntnis erlangt, ohne dass dies von ihm zu vertreten ist.

#### **Zu Artikel 1 § 23 Abs. 2**

Es handelt sich um Klarstellungen zur Verdeutlichung des Gewollten: Zum einen kommt jetzt klarer zum Ausdruck, dass sich die Befugnis der Antidiskriminierungsverbände, als Bevollmächtigte oder Beistände Benachteiligter aufzutreten, auf Verfahren ohne Anwaltszwang bezieht. Der Hinweis auf Strafverfahren entfällt, weil das ADG keine strafverfahrensrechtlichen Sachverhalte regelt. § 23 ADG hat also auf etwaige Befugnisse von Verbänden nach dem Strafverfahrensrecht keine Auswirkung.

#### **Zu Artikel 1 § 24 Nr. 3**

Auch anerkannte Kriegsdienstverweigerer und Zivildienstleistende werden durch diese Ergänzungen

zung in den Geltungsbereich des Gesetzes einbezogen.

**Zu Artikel 1 § 26 Abs. 3 Nr. 1**

Die Dauer des Amtsverhältnisses der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wird nicht mehr an die Legislaturperiode gekoppelt, sondern generell auf vier Jahre begrenzt. Damit soll der Regelung des § 26 Abs. 1 Satz 3 ADG Rechnung getragen werden, nach der die Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen ist.

**Zu Artikel 1 § 27 Abs. 2 Satz 3**

Aus datenschutzrechtlichen Gründen wird die Weiterleitung der Anliegen an andere Stellen von dem Einverständnis der Personen abhängig gemacht, die sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gewandt haben.

**Zu Artikel 1 § 28 Abs. 1**

Folgeänderung aus dem Wegfall von Artikel 1 §16.

**Zu Artikel 1 § 30 Abs. 1**

Folgeänderung aus dem Wegfall von Artikel 1 §16.

**Zu Artikel 1 § 33 Abs. 2 und 3**

Die Änderungen in § 33 Abs. 2 und 3 ADG dienen der Klarstellung des Gewollten: § 33 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 3 Satz 2 ADG sollen sicherstellen, dass Dauerschuldverhältnisse nicht auf unabsehbare Zeit von der Anwendung der neuen Bestimmungen zum Schutz gegen Benachteiligung ausgenommen bleiben. Dies wäre nach § 33 Abs. 2 Satz 1 und Abs. 3 Satz 1 ADG bei allen Dauerschuldverhältnissen der Fall, die vor dem Inkrafttreten des neuen Rechts begründet worden sind. Die Vorschriften des ADG sind deshalb ab Inkrafttreten auch auf die Änderung von bereits bestehenden Dauerschuldverhältnissen anwendbar; beispielsweise auf Anpassungen des Entgelts für die Leistung bei langfristigen Verträgen, oder aber auf Kündigungen bei Bestandsverträgen.

Nicht beabsichtigt ist aber ein Eingriff in das bei Vertragsschluss begründete Verhältnis von Leistung und Gegenleistung, denn dem stünde das Verbot der Rückwirkung entgegen. Dies wird durch die ursprüngliche Formulierung von § 34 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 3 Satz 2 ADG nicht hinreichend deutlich. Die Änderung der Formulierung stellt klar, dass das ADG auf bereits

bestehende Dauerschuldverhältnisse nur insoweit Anwendung findet, als es um Änderungen nach Inkrafttreten des Gesetzes geht. Das ursprünglich begründete Synallagma des Austauschverhältnisses bleibt unberührt.

**Zu Artikel 1 § 33 Abs. 4**

§ 33 Abs. 4 ADG ist anzufügen, weil die Versicherungswirtschaft einen angemessenen zeitlichen Vorlauf benötigt, um ihre Kalkulationen, aber auch ihre Vertragsmuster und Versicherungsbedingungen an die neue Rechtslage anzupassen. Das Regelungsmodell orientiert sich an den Bestimmungen des § 33 Abs. 2 und 3 ADG: Satz 1 stellt klar, dass das neue Recht grundsätzlich nur für Verträge gilt, die ab dem 22. Dezember 2007 geschlossen werden. Satz 2 erlaubt die Anwendung des neuen Rechts auf die Änderung von Bestandsverträgen, also von privaten Versicherungsverträgen, die bis zum 21. Dezember 2007 begründet worden sind. Der gewählte Stichtag entspricht Art. 5 der Richtlinie 2004/113/EG vom 13. Dezember 2004.

**Zu Artikel 2 § 1 Abs. 2**

Das bisher in § 81 Abs. 2 SGB IX geregelte Verbot der Benachteiligung schwerbehinderter Soldatinnen und Soldaten wegen ihrer Behinderung (vgl. § 128 Abs. 4 Satz 2 SGB IX) wird in den Artikel 2, § 18 aufgenommen. Der neue Absatz 2 Satz 2 stellt unter Hinweis auf § 18 klar, dass Ziel des Gesetzes auch der Schutz schwerbehinderter Soldatinnen und Soldaten ist.

**Zu Artikel 2 § 3 Abs. 1, 3 und 4**

Folgeänderungen zur Änderung von Artikel 1 § 3 Abs. 1 Satz 1, Abs. 3 und Abs. 4.

**Zu Artikel 2 § 4**

Folgeänderung zur Änderung von Artikel 1 § 4.

**Zu Artikel 2 § 10 Abs. 2**

Folgeänderung zur Änderung von Artikel 1 § 12 Abs. 2 Satz 2.

**Zu Artikel 2 § 12 Abs. 1, 2, 3 und 4**

Folgeänderungen zur Änderung von Artikel 1 § 15 Abs. 1 und 2.

**Zu Artikel 2 § 13**

Folgeänderung zum Wegfall von Artikel 1 §16.

**Zu Artikel 2 § 13 Abs. 3**

Folgeänderung aus dem Wegfall von Artikel 2 § 13.

### **Zu Artikel 2 § 16 Abs. 2**

Folgeänderung zur Änderung von Artikel 1 § 23 Abs. 2.

### **Zu Artikel 2 § 18**

Das Verbot der Benachteiligung schwerbehinderter Soldatinnen und Soldaten, also von Personen, die ihre Schwerbehinderung im Soldatenverhältnis erlitten haben, wegen ihrer Behinderung ist bisher in § 81 Abs. 2 SGB IX geregelt. Da der Schutz des bisherigen Adressatenkreises dieser Vorschrift (mit Ausnahme der Soldatinnen und Soldaten) als schwerbehinderte Menschen zukünftig im Antidiskriminierungsgesetz (ADG) geregelt ist, wird der Regelungsgehalt des § 81 Abs. 2 SGB IX, soweit er gemäß § 128 Abs. 4 Satz 2 SGB IX bisher für Soldatinnen und Soldaten gilt, in den § 18 übernommen.

### **Zu Artikel 3 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 2 (Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes)**

Die Änderungen in § 61b ArbGG vollziehen die Änderungen in § 15 und die Streichung des § 16 verfahrensrechtlich nach.

### **Zu Artikel 3 Abs. 6 (Änderung des Sprecher-ausschussgesetzes)**

Redaktionelle Änderung.

### **Zu Artikel 3 Abs. 10 (Änderung des Sozialgesetzbuches IX)**

§ 81 Abs. 2 SGB IX regelt das Diskriminierungsverbot für schwerbehinderte Beschäftigte. Durch die umfassende Neuregelung im Antidiskriminierungsgesetz wird diese Spezialregelung entbehrlich.

### **Zu Artikel 3 Abs. 11 Nr. 1 und 3 (Änderung des Bundesgleichstellungsgesetzes)**

Zu 1 Die Regelung des § 4 Abs. 7 BGleig wird im Hinblick auf die in Artikel 1 § 3 Abs. 1 und 2 enthaltenen, den neuen Richtlinienvorgaben entsprechenden Begriffsbestimmungen der unmittelbaren und mittelbaren Benachteiligung entbehrlich.

Zu 3 Redaktionelle Folgeänderung.

### **Zu Artikel 3 Abs. 13 (Änderung des Sozialgerichtsgesetzes)**

Folgeänderung aus dem Wegfall von Artikel 1 §16.

### **Zu Artikel 3 Abs. 15 (Änderung des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes)**

Zu 1 Folgeänderung zur Änderung von Artikel 1 § 3 Absatz 1 Satz 1.

Zu 2 Folgeänderung wegen des Wegfalls von Artikel 2 § 13.

Zu 3a Beseitigung eines Redaktionsversehens.

Zu 3b Die Ergänzung in Satz 2 macht deutlich, dass auch das Amt einer Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen nach § 94 SGB IX oder die stellvertretende Mitgliedschaft in einer Schwerbehindertenvertretung mit dem Amt der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin nicht kompatibel ist.

Zu 3c Die Änderung trägt dem Grundsatz des Rechts auf den gesetzlichen Richter gemäß Art. 101 des Grundgesetzes Rechnung, indem sie festlegt, dass für das Verfahren nach dem Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz eine gesonderte Liste der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter auszulosen ist, nach der die Heranziehung zu erfolgen hat. Hierbei sind die verschiedenen Teilstreitkräfte angemessen zu berücksichtigen. Durch die entsprechende Anwendung des § 74 Abs. 8 der Wehrdisziplinarordnung wird die Erstellung einer Hilfsliste für den Fall der unvorhergesehenen Verhinderung einer ehrenamtlichen Richterinnen oder eines ehrenamtlichen Richters ermöglicht.

Zu 3d

und 3 e Beseitigung je eines Redaktionsversehens.

### **Zu Artikel 3 Abs. 16 (Änderung des Gesetzes betreffend die Einführung der Zivilprozessordnung)**

Absatz 16 trägt den Bedürfnissen nach außegerichtlichen, konsensualen Möglichkeiten der Streitbeilegung Rechnung. Das dient der Entlastung sämtlicher Beteiligten. Streitigkeiten über Benachteiligungen sind in besonderer Weise hierfür geeignet, wie ein Blick auf den bisher nach § 15a Abs. 1 EGZPO eröffneten sachlichen Anwendungsbereich zeigt: So kann etwa bereits jetzt gemäß § 15a Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 EGZPO für Streitigkeiten über Ansprüche wegen Verletzung der persönlichen Ehre, die nicht in Presse oder Rundfunk begangen worden sind,

durch Landesgesetz die Zulässigkeit einer Klage von einem außergerichtlichen Güteversuch abhängig gemacht werden. Auch wegen der Sachnähe der Ansprüche aus der Verletzung des zivilrechtlichen Benachteiligungsverbots zu den

bereits geregelten Ansprüchen erscheint es sinnvoll, die Ermächtigung des § 15a EGZPO auch auf diese zu erstrecken. Von der Ermächtigung nach § 15a EGZPO haben zwischenzeitlich acht Bundesländer Gebrauch gemacht.“

Berlin, den 15. Juni 2005

**Christel Humme**

Berichterstatterin

**Renate Gradistanac**

Berichterstatterin

**Hannelore Roedel**

Berichterstatterin

**Markus Grübel**

Berichterstatter

**Irmingard Schewe-Gerigk**

Berichterstatterin

**Ina Lenke**

Berichterstatterin

elektronische Vorab-Fassung\*