



Stellungnahme der Bundesrechtsanwaltskammer

zum arbeitsrechtlichen Teil des Entwurfes eines Gesetzes
zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsvorschriften
(Antidiskriminierungsgesetz – ADG)

erarbeitet von dem Ausschuss Arbeitsrecht
der Bundesrechtsanwaltskammer

Mitglieder:

RA und FAArbR	Dr. Ulrich Tschöpe , Gütersloh, Vorsitzender
RAuN und FAArbR	Dr. Werner Schmalenberg , Bremen,
RA und FAArbR	Dr. Klaus-Stefan Hohenstatt , Hamburg
RAin und FAinArbR	Angela Leschnig , Würzburg
RA und FAArbR	Igor Münter , Leipzig
RA und FAArbR	Ralph Stichler , Kaiserslautern
RAin	Julia von Seltmann , BRAK, Berlin

Mai 2005

BRAK-Stellungnahme-Nr. 14/2005

Verteiler:

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
Bundesministerium der Justiz
Landesjustizminister / Justizsenatoren der Länder
Wirtschaftsminister/Wirtschaftssenatoren der Länder
Rechtsausschuss des Deutschen Bundestages
Ausschuss für Wirtschaft und Arbeit Deutschen Bundestages
Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend des Deutschen Bundestages
Innenausschuss des Deutschen Bundestages
Finanzausschuss des Deutschen Bundestages
Ausschuss für Verbraucherschutz, Ernährung und Landwirtschaft des Deutschen Bundestages
Ausschuss für Angelegenheiten der Europäischen Kommission des Deutschen Bundestages
Bundesrat
Dr. Heinrich L. Kolb, MdB
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Rechtsanwaltskammern
Bundesnotarkammer
Bundessteuerberaterkammer
Wirtschaftsprüferkammer
Deutscher Notarverein
Deutscher Anwaltverein
Bundesverband der Freien Berufe
Deutscher Richterbund
Deutscher Steuerberaterverband
Zentralverband des Deutschen Handwerks
Zentralverband Deutsches Baugewerbe
Deutscher Industrie- und Handelskammertag
Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes
Deutscher Arbeitsgerichtsverband
Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit
Bundesarbeitsgericht
Landesarbeitsgerichte

Redaktion Anwaltsblatt /AnwBl
Redaktion Juristenzeitung /JZ
Redaktion Monatszeitschrift für Deutsches Recht /MDR
Redaktion Neue Juristische Wochenzeitschrift /NJW
Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht /NZA
Zeitschrift Recht der Arbeit /ZRA
Frankfurter Allgemeine Zeitung /FAZ
Handelsblatt /HB
Süddeutsche Zeitung /SZ
Financial Times /FT
Verlag für Rechts- und Anwaltspraxis /ZAP

Die Stellungnahme finden Sie unter www.brak.de

I. Einleitung

Die Bundesrepublik Deutschland ist verpflichtet, die EU-Richtlinien

- 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft,
- 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf und
- 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23.09.2002 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

in nationales Recht umzusetzen.

Hierzu wurden in den vergangenen Jahren verschiedene Anläufe unternommen: Dem Diskussionsentwurf des Bundesministeriums der Justiz zu einem „Gesetz zur Verhinderung von Diskriminierungen im Zivilrecht“ vom 29.11.2001 folgte am 03.09.2003 ein Eckpunktepapier des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; daraus resultierte der erste Entwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes durch eben dieses Ministerium am 06.05.2004; am 15.12.2004 stellte die Bundesregierung den offiziellen Entwurf der Koalitions-Fraktionen zu einem Antidiskriminierungsgesetz vor (BT-Drucks. 15/4538). Der Gesetzentwurf wurde am 21.01.2005 im Bundestag beraten; am 18.02.2005 kam es zu einer Entschließung des Bundesrates, sich bei der Umsetzung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien auf das europarechtlich Geforderte zu beschränken; schließlich legten die Koalitionsfraktionen von SPD/Grünen nach öffentlicher Anhörung am 07.03.2005 vor dem Bundestagsausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend am 18.03.2005 einen modifizierten Gesetzentwurf vor.

Jede dieser Entwicklungsphasen war von einer engagiert und weitgehend kompetent geführten Diskussion nicht nur aus den politischen Lagern, sondern auch aus den rechtswissenschaftlichen Kreisen und der Anwaltschaft begleitet.

Die Bundesrechtsanwaltskammer nimmt nachfolgend unter Berücksichtigung des aktuellen Diskussions- und Gesetzgebungsverfahrensstandes zu den arbeitsrechtlich

relevant erscheinenden Teilen des beabsichtigten Antidiskriminierungsgesetzes Stellung. Dies geschieht methodisch in Form einer Synopse (nachfolgend II) mit konkreten, aus Sicht der Bundesrechtsanwaltskammer zweckmäßigen Änderungsvorschlägen und deren Begründung (nachfolgend III).

Aus Sicht der Bundesrechtsanwaltskammer sollte es Ziel der gesetzlichen Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien sein, eine zweckwidrige Erweiterung des Anwendungsbereichs über den Richtlinieninhalt hinaus zu vermeiden und im Übrigen für größtmögliche Rechtssicherheit durch klare und nachvollziehbare Regelungen Sorge zu tragen.

II. Synopse

Antidiskriminierungsgesetz – ADG Stand: 18. März 2005	Vorschläge der Bundesrechtsanwaltskammer zur Modifizierung des ADG-E
<p>§ 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.</p>	Keine Änderung
<p>§ 2 Anwendungsbereich (1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Bedingungen - einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen - für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger 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 	<p>§ 2 Anwendungsbereich (1) Benachteiligungen aus einem der in § 1 genannten Gründe sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Bedingungen - einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen - für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger 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

<p>der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung;</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen; 5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste; 6. die sozialen Vergünstigungen; 7. die Bildung; 9. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zu Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum. <p>(2) Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung.</p> <p>(3) Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote und Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.</p> <p>(4) Für Kündigungen gelten vorrangig die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes.</p>	<p>der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung;</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen; 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 zu Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum. <p>(2) Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung.</p> <p>(3) Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote und Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.</p> <p>(4) Liegt die Benachteiligung ausschließlich in einer Kündigung, finden im Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes nur dessen Bestimmungen Anwendung. Eine derartige Benachteiligung ist innerhalb der Frist des § 4 KSchG geltend zu machen.</p>
<p>§ 3 Begriffsbestimmungen</p> <p>(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.</p> <p>(2) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vor-</p>	<p>§ 3 Begriffsbestimmungen</p> <p>(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines der in § 1 genannten Gründe 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.</p> <p>(2) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vor-</p>

schriften, 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.

(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) 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.

schriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen **einer der in § 1 genannten Gründe** gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen, 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 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) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

<p>§ 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 und 10 und 21 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.</p>	Keine Änderung
<p>§ 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.</p>	<p>§ 5 Positive Maßnahmen Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 21 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung in tarifvertraglichen Regelungen auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen Geschlechts oder einer Behinderung verhindert oder ausgeglichen werden sollen.</p>
<p>§ 6 Persönlicher Anwendungsbereich (1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen; 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, <p>Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.</p> <p>(2) Arbeitgeber (Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen) im Sinne dieses Abschnitts sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. Werden Beschäftigte einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen, so gilt auch dieser als Arbeitgeber im Sinne dieses Abschnitts. Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.</p> <p>(3) Soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg betrifft, gelten die Vorschriften dieses Abschnitts für Selbständige und Organmitglieder, <u>insbesondere Geschäftsführer oder Geschäftsführerinnen und Vorstände,</u></p>	<p>§ 6 Persönlicher Anwendungsbereich (1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen; 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, <p>Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.</p> <p>(2) Arbeitgeber (Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen) im Sinne dieses Abschnitts sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. Werden Beschäftigte einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen, so gilt auch dieser als Arbeitgeber im Sinne dieses Abschnitts. Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.</p> <p>(3) Soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg betrifft, gelten die Vorschriften dieses Abschnitts auch für Selbständige und Organmitglieder.</p>

entsprechend.	
<p>§ 7 Benachteiligungsverbot</p> <p>(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.</p> <p>(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam. An die Stelle der unwirksamen kollektivrechtlichen Vereinbarung tritt die Regelung, die die Vertragspartner vereinbart hätten, wenn sie die Unwirksamkeit gekannt hätten. Kannte der Arbeitgeber im Zeitpunkt der Anwendung der kollektivrechtlichen Vereinbarung den Verstoß gegen Absatz 1, dann kann der oder die Beschäftigte Gleichstellung mit dem oder den bevorzugten Beschäftigten verlangen.</p> <p>(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.</p>	Keine Änderung
<p>§ 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen</p> <p>(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.</p> <p>(2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften gelten.</p> <p>(3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch für eine unterschiedliche Behandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem in § 1 genannten Grundes steht.</p>	<p>§ 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen</p> <p>(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.</p> <p>(2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen des Geschlechtes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen des Geschlechtes besondere Schutzvorschriften gelten.</p> <p>(3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch für eine unterschiedliche Behandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem in § 1 genannten Gründe steht. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechtes liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Fall einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.</p>

§ 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 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 Weltanschauungsvereinigungen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.

Keine Änderung

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 Fürsorgepflicht zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen;
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile;
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand;
4. die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen;
5. eine Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann;
6. die Berücksichtigung des Alters bei der

Keine Änderung

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

7. die individual- oder kollektivrechtliche Vereinbarung der Unkündbarkeit von Beschäftigten eines bestimmten Alters und einer bestimmten Betriebszugehörigkeit, soweit dadurch nicht der Kündigungsschutz anderer Beschäftigter im Rahmen der Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 des Kündigungsschutzgesetzes grob fehlerhaft gemindert wird;
8. Differenzierungen von Leistungen in Sozialplänen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn die Parteien eine nach Alter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung geschaffen haben, in der die wesentlich vom Alter abhängenden 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.

<p>§ 11 Ausschreibung Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 ausgeschrieben werden.</p>	Keine Änderung
<p>§ 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 Zweck 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) 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. (4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen. (5) Dieses Gesetz und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.</p>	Keine Änderung

<p>§ 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) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.</p>	<p>§ 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 einer der in § 1 genannten Gründe benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen. (2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.</p>
<p>§ 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.</p>	<p>Keine Änderung</p>
<p>§ 15 Entschädigung und Schadensersatz (1) Bei einer Verletzung des 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 Einstellungen drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.</p>	<p>§ 15 Entschädigung und Schadensersatz (1) Bei einer schuldhaften Verletzung des Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, hierfür Schadensersatz zu leisten. (2) Wegen eines Nichtvermögensschadens infolge eines schuldhaften Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot kann der oder die Bewerber/in eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. (3) Wird gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 ADG im Zusammenhang mit der Begründung eines Arbeitsverhältnisses verstoßen, so kann der Bewerber / die Bewerberin auch ohne Verschulden des Arbeitgebers nur einen Nichtvermögensschaden geltend machen, wenn er / sie auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre. In diesem</p>

<p>(3) Der Arbeitgeber ist bei Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.</p> <p>(4) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von sechs Monaten schriftlich geltend gemacht werden, 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 Benachrichtigung Kenntnis erlangt.</p> <p>(5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.</p> <p>(6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.</p>	<p>Fall darf die Entschädigung drei Monatsverdienste nicht übersteigen. Als Monatsverdienst gilt, was dem Bewerber/der Bewerberin bei regelmäßiger Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis hätte begründet werden sollen, an Geld- und Sachbezügen zugestanden hätte.</p> <p>(4) Besteht die Benachteiligung in einer Kündigung und findet das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung, darf der Schadensersatzanspruch nicht über das hinausgehen, was gemäß § 10 KSchG als Abfindung zu zahlen wäre.</p> <p>(5) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen, die offensichtlich unwirksam sind, zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.</p> <p>(6) Die vorgenannten Ansprüche müssen innerhalb einer Frist von drei 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, spätestens sechs Monate ab Übergabe oder Versendung der Bewerbung oder der Stellenvergabe.</p> <p>(7) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.</p> <p>(8) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.</p>
--	--

<p>§ 16 Maßregelungsverbot (1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstoßende 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 entsprechend. (3) § 22 gilt entsprechend.</p>	<p>§ 16 Maßregelungsverbot (1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der in zulässiger Weise ausgeübten Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstoßende Anweisung auszuführen, benachteiligen. (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 entsprechend. (3) § 22 gilt entsprechend.</p>
<p>§ 17 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. (3) § 22 gilt entsprechend.</p>	<p>§ 17 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 können der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft nur mit Zustimmung des betroffenen Beschäftigten unter der Voraussetzung des § 23 Abs. 3 Satz 1 des BetrVG die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen; § 23 Abs. 3 Satz 2 bis 5 des BetrVG gilt entsprechend. (3) § 22 gilt entsprechend.</p>
<p>§ 18 Mitgliedschaft in Vereinigungen (1) Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten entsprechend für die Mitgliedschaft oder die Mitwirkung in einer 1. Tarifvertragspartei, 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.</p>	<p>§ 18 Mitgliedschaft in Vereinigungen (1) Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten entsprechend für die Mitgliedschaft oder die Mitwirkung in einer 1. Tarifvertragspartei 2. Vereinigungen, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören oder die eine überragende Machtstellung im wirtschaftlichen oder sozialen Bereich innehaben, wenn ein grundlegendes Interesse am Erwerb der jeweils satzungsgemäßen Mitgliedschaft besteht, sowie deren jeweiligen Zusammenschlüssen. (2) Wenn die Ablehnung einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 darstellt, besteht ein Anspruch auf satzungsgemäße Mitgliedschaft oder Mitwirkung in den in Absatz 1 genannten Vereinigungen</p>

<p>§ 19 Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot</p> <p>(1) Eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse, die</p> <ol style="list-style-type: none"> 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, <p>ist unzulässig.</p> <p>(2) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft ist darüber hinaus auch bei der Begründung, Durchführung und Beendigung sonstiger zivilrechtlicher Schuldverhältnisse im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 5 bis 8 unzulässig.</p> <p>(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.</p> <p>(4) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf familien- und erbrechtliche Schuldverhältnisse.</p> <p>(5) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf zivilrechtliche Schuldverhältnisse, bei denen ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet wird. Bei Mietverhältnissen kann dies insbesondere der Fall sein, wenn die Parteien oder ihre Angehörigen Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen.</p>	Keine Änderung
<p>§ 20 Zulässige unterschiedliche Behandlung</p> <p>Eine Verletzung des Benachteiligungsverbots ist nicht gegeben, wenn für eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts ein sachlicher Grund vorliegt. Das</p>	<p>§ 20 Zulässige unterschiedliche Behandlung</p> <p>Eine Benachteiligung liegt nicht vor, wenn für eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Ausrichtung oder des Geschlechts ein sachlicher Grund vorliegt. Dies ist insbesondere der</p>

<p>kann insbesondere der Fall sein, wenn die unterschiedliche Behandlung</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art dient; 2. dem Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit Rechnung trägt; 3. besondere Vorteile gewährt und ein Interesse an der Durchsetzung der Gleichbehandlung fehlt; 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, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform sowie der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Weltanschauung zur Aufgabe machen, unter Beachtung des jeweiligen Selbstverständnisses 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 Mutterschaft entstehen, dürfen nicht geschlechtsspezifisch in Ansatz gebracht werden. 	<p>Fall, wenn die unterschiedliche Behandlung</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art dient; 2. dem Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit Rechnung trägt; 3. besondere Vorteile gewährt und eine solche Bevorzugung dem öffentlichen Interesse nicht zuwiderläuft; 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, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform sowie der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Weltanschauung zur Aufgabe machen, unter Beachtung des jeweiligen Selbstverständnisses gerechtfertigt ist; 5. bei privatrechtlichen Versicherungsverträgen darin besteht, dass ein in Satz 1 genannter Grund ein vertretbarer Faktor bei einer Risikobewertung ist. Geschlechtsspezifische Unterscheidungen bei Prämien und Leistungen nach privatrechtlichen Versicherungsverträgen sind nur zulässig, wenn die Berücksichtigung des Geschlechts bei einer auf relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhenden Risikobewertung ein bestimmender Faktor ist. Kosten, die im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft entstehen, dürfen nicht geschlechtsspezifisch in Ansatz gebracht werden.
<p>§ 21 Ansprüche</p> <p>(1) Der Benachteiligte kann bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot unbeschadet weiterer Ansprüche die Beseitigung der Beeinträchtigungen verlangen. Sind weitere Beeinträchtigungen zu besorgen, so kann er auf Unterlassung klagen.</p> <p>(2) Im Fall einer Vertragsverweigerung kann der Benachteiligte den Abschluss eines Vertrages nur verlangen, wenn dieser ohne Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot erfolgt wäre. Die Leistung muss hinreichend bestimmt sein; Die Gegenleistung ist im Zweifel nach § 315 Abs. 3 und § 316 des Bürgerli-</p>	<p>Keine Änderung</p>

chen Gesetzbuchs zu ermitteln.

(3) Bei einer Verletzung des Benachteiligungsverbot 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.

(4) Ansprüche aus unerlaubter Handlung bleiben unberührt.

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

(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.

§ 22 Beweislast

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.

§ 22 Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Tatsachen **mit den im jeweiligen Verfahren zulässigen Beweismitteln überwiegend wahrscheinlich macht**, die eine Benachteiligung wegen **eines der in § 1 genannten Gründe vermuten lassen**, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, **dass entweder keine Benachteiligung oder – im Falle einer Benachteiligung - keine aus den in § 1 genannten, sondern anderen sachlichen Gründen vorliegt** oder die unterschiedliche Behandlung nach Maßgabe dieses Gesetzes zulässig ist.

§ 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.

§ 23 Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände

(1) **Gemäß § 23a Abs. 2 anerkannte Antidiskriminierungsverbände sind befugt in gerichtlichen Verfahren, in denen eine Vertretung durch Anwälte nicht gesetzlich vorgeschrieben ist, als Bevollmächtigte und Beistände Benachteiligter in der Verhandlung aufzutreten; die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter ist ihnen gestattet. Im Übrigen bleiben die Vorschriften der Verfahrensordnungen, insbesondere diejenigen, nach denen Bevollmächtigten und Beiständen weiterer Vortrag untersagt werden kann, unberührt.**

<p>(2) Antidiskriminierungsverbände sind befugt, im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren, in denen eine Vertretung durch Anwälte nicht gesetzlich vorgeschrieben ist, als Bevollmächtigte und Beistände Benachteiligter in der Verhandlung auftreten. Im Übrigen bleiben die Vorschriften der Verfahrensordnung, insbesondere diejenigen, nach denen Bevollmächtigten und Beiständen weiterer Vortrag untersagt werden kann, unberührt.</p> <p>(3) Antidiskriminierungsverbänden ist im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter gestattet.</p> <p>(4) Benachteiligte können eine auf Schadensersatz oder Entschädigung in Geld gerichtete Forderung wegen eines Verstoßes gegen ein Benachteiligungsverbot nach dem Gesetz abtreten. Antidiskriminierungsverbände sind im Rahmen ihres Satzungszwecks zur außergerichtlichen und gerichtlichen Einziehung von an sie nach Satz 1 abgetretenen Forderungen befugt.</p> <p>(5) Besondere Klagerechte und Vertretungsbefugnisse von Verbänden zu Gunsten von behinderten Menschen bleiben unberührt.</p>	<p>(2) Besondere Klagerechte und Vertretungsbefugnisse von Verbänden zu Gunsten von behinderten Menschen bleiben unberührt.</p> <p>(3) Antidiskriminierungsverbänden ist die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter gestattet.</p> <p>(...)</p>
	<p>§ 23 a ADG-E Anerkannte Antidiskriminierungsverbände</p> <p>(1) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes führt eine Liste qualifizierter Einrichtungen. Diese Liste wird mit dem Stand zum 1. Januar eines jeden Jahres im Bundesanzeiger bekannt gemacht und der Kommission der Europäischen Gemeinschaften unter Hinweis auf Artikel 7 Abs. 2 der Richtlinie 2000/43/EG, Art. 9 Abs. 2000/78/EG, Art. 6 Abs. 3 Richtlinie 2002/73/EG (...) des Europäischen Parlaments und des Rates zugeleitet.</p> <p>(2) In die Liste werden auf Antrag rechtsfähige Verbände eingetragen, zu deren satzungsmäßigen Aufgaben es gehört, die Interessen benachteiligter Personen oder Personengruppen nach Maßgabe des § 1 durch Aufklärung und Beratung nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend wahrzunehmen, wenn sie in diesem Aufgabenbereich tätige Verbände oder mindestens 75 natürliche Personen als Mitglieder haben, seit mindestens einem Jahr</p>

bestehen und auf Grund ihrer bisherigen Tätigkeit Gewähr für eine sachgerechte Aufgabenerfüllung bieten. Es wird unwiderleglich vermutet, dass Gewerkschaften diese Voraussetzungen erfüllen. Die Eintragung in die Liste erfolgt unter Angabe von Namen, Anschrift, Registergericht, Registernummer und satzungsmäßigem Zweck. Sie ist mit Wirkung für die Zukunft aufzuheben, wenn

1. der Verband dies beantragt oder
2. die Voraussetzungen für die Eintragung nicht vorliegen oder weggefallen sind.

Ist auf Grund tatsächlicher Anhaltspunkte damit zu rechnen, dass die Eintragung nach Satz 4 zurückzunehmen oder zu widerrufen ist, so soll die Antidiskriminierungsstelle des Bundes das Ruhen der Eintragung für einen bestimmten Zeitraum von längstens drei Monaten anordnen. Widerspruch und Anfechtungsklage haben im Fall des Satzes 5 keine aufschiebende Wirkung.

(3) Entscheidungen über Eintragungen erfolgen durch einen Bescheid, der dem Antragsteller zuzustellen ist. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes erteilt den Verbänden auf Antrag eine Bescheinigung über ihre Eintragung in die Liste. Sie bescheinigt auf Antrag Dritten, die daran ein rechtliches Interesse haben, dass die Eintragung eines Verbands in die Liste aufgehoben worden ist.

(4) Ergeben sich in einem Rechtsstreit begründete Zweifel an dem Vorliegen der Voraussetzungen nach Absatz 2 bei einer eingetragenen Einrichtung, so kann das Gericht die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zur Überprüfung der Eintragung auffordern und die Verhandlung bis zu dessen Entscheidung aussetzen.

(5) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes steht bei der Wahrnehmung der in dieser Vorschrift geregelten Aufgabe unter der Fachaufsicht des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

(6) Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung, die der Zustimmung des Bundesrates nicht

	<p>bedarf, die Einzelheiten des Eintragungsverfahrens, insbesondere die zur Prüfung der Eintragungsvoraussetzungen erforderlichen Ermittlungen, sowie die Einzelheiten der Führung der Liste zu regeln.</p>
<p>§ 24 Sonderregelung für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung entsprechend für</p> <ol style="list-style-type: none"> 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, 2. Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder, 3. Zivildienstleistende sowie anerkannte Kriegsdienstverweigerer, soweit ihre Heranziehung zum Zivildienst betroffen ist. 	Keine Änderung
<p>§ 25 Antidiskriminierungsstelle des Bundes (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.</p>	Keine Änderung
<p>§ 26 Rechtsstellung der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (1) Der Bundespräsident ernennt auf Vorschlag der Bundesregierung eine Person zur Leistung 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</p>	Keine Änderung

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. nach Ablauf von 4 Jahren,
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 Dienstverhältnisses ruhen die aus dem Beamtenverhältnis begründeten Rechte und Pflichten mit Ausnahme der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit und des Verbotes der Annahme von Belohnungen oder Geschenken. Bei unfallverletzten Beamtinnen und Beamten bleiben die gesetzlichen Ansprüche auf das Heilverfahren und einen Unfallausgleich unberührt.

§ 27 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

§ 27 Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(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

<p>unterstützt Personen, die sich nach Absatz 1 an sie wenden, bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen. Hierbei kann sie insbesondere</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen informieren, 2. Beratung durch anderer Stellen vermitteln, 3. Eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben. <p>Soweit andere Stellen des Bundes, insbesondere die Beauftragten des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung, oder Stellen der Länder oder Kommunen entsprechend tätig sind, leitet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Anliegen der in Absatz 1 genannten Person mit deren Einverständnis unverzüglich an diese weiter.</p> <p>(3) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nimmt folgende Aufgaben wahr, soweit nicht die Tätigkeitsbereiche der Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages berührt sind:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Öffentlichkeitsarbeit, 2. Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen, 3. Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen zu diesen Benachteiligungen. <p>(4) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die Beauftragten der Bundesregierung und des 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.</p> <p>(5) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages sollen bei Benachteiligungen aus mehreren der in § 1 genannten Gründe zusammenarbeiten.</p>	<p>Bundes unterstützt Personen, die sich nach Abs. 1 an sie wenden, bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligung. Hierzu kann sie insbesondere</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligung informieren, 2. Beratung durch andere Stellen vermitteln, 3. Eine gütliche Beteiligung zwischen den Beteiligten anstreben. <p>Soweit andere Stellen des Bundes, insbesondere die Beauftragten des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung, oder Stellen der Länder oder Kommunen entsprechend tätig sind, leitet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Anliegen der in Absatz 1 genannten Person mit deren Einverständnis unverzüglich an diese weiter.</p> <p>(3) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nimmt folgende Aufgaben wahr, soweit nicht die Tätigkeitsbereiche der Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages berührt sind:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Anerkennung der Antidiskriminierungsverbände im Sinne des § 23 a 2. Öffentlichkeitsarbeit 3. Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen aus den in § 1 Genannten Gründen, 4. Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen zu diesen Benachteiligungen. <p>(4) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die Beauftragten der Bundesregierung und des 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.</p> <p>(5) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages sollen bei Benachteiligungen aus mehreren der in § 1 genannten Gründe zusammenarbeiten.</p>
<p>§ 28 Befugnisse</p> <p>(1) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann in Fällen des § 28 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 Beteiligte um Stellungnahme ersuchen, sowie die Person, die sich nach § 28 Abs. 1 an sie</p>	<p>Keine Änderung</p>

<p>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.</p>	
<p>§ 29 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.</p>	Keine Änderung
<p>§ 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 § 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 Gesamtzahl der Mitglieder des Beirats soll 16 Personen nicht überschreiten. Der Beirat soll zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt werden. (3) Der Beirat gibt sich eine Geschäftsordnung, die der Zustimmung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und</p>	Keine Änderung

<p>Jugend bedarf. (4) Die Mitglieder des Beirats üben die Tätigkeit nach diesem Gesetz ehrenamtlich aus. Sie haben Anspruch auf Aufwandsentschädigung sowie Reisekostenvergütung, Tagesgelder und Übernachtungsgelder. Näheres regelt die Geschäftsordnung.</p>	
<p>§ 31 Unabdingbarkeit Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zuungunsten der geschützten Personen abgewichen werden.</p>	Keine Änderung
<p>§ 32 Schlussbestimmung Soweit in diesem Gesetz nicht Abweichendes bestimmt ist, gelten die allgemeinen Bestimmungen.</p>	Keine Änderung
<p>§ 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. (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 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 spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen. (4) Auf Schuldverhältnisse, die eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, ist § 20 Abs. 1 nicht anzuwenden, wenn diese vor dem 22. Dezember 2007 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen solcher Schuldverhältnisse.</p>	Keine Änderung

III. Begründung

zu § 2

- **Abs. 1:**

Die dort aufgeführte Ziffer 9 muss Ziffer 8 heißen, es handelt sich hier offensichtlich um einen Schreibfehler.

- **Abs. 4:**

Die Formulierung des Entwurfes (Stand: 18.03.2005) erscheint schon deshalb missglückt, weil sie mit dem Begriff „vorrangig“ für den Rechtsanwender erhebliche Unklarheiten beinhaltet.

Deshalb ist zunächst klarzustellen, dass dann, wenn die Benachteiligung ausschließlich in einer Kündigung liegt, auch nur das Kündigungsschutzgesetz allein Anwendung finden soll. Denn die von der Rechtsprechung entwickelten Prüfungsschemata zur sozialen Rechtfertigung einer Kündigung stellen zugleich einen richtlinienkonformen und hinreichenden Schutz vor diskriminierenden Kündigungen dar. Daneben ist für die Anwendung des ADG kein Platz.

In den Fällen, in denen das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet, wird eine modifizierte Regelung in § 15 Abs. 4 ADG-E vorgeschlagen.

Schließlich ist sicherzustellen, dass unabhängig von der Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes immer die dreiwöchige Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG einzuhalten ist.

zu § 3

- **Abs. 1:**

Sprachlich ist die Formulierung in dem Gesetzentwurf ungenau. Es wird deshalb hier wie schon in § 2 Abs. 1 und im Folgenden durchgängig die grammatikalisch korrekt erscheinende Neuformulierung vorgeschlagen.

- **Abs. 2:**

Die Formulierung in dem Gesetzentwurf ist mit „benachteiligen können“ sehr weit gefasst. Es handelt sich in § 3 Abs. 2 um eine Benachteiligungsmöglichkeit, die noch gar nicht konkretisiert ist. Eine abstrakte Möglichkeit einer mittelbaren Benachteiligung ist wesentlich zu weit gefasst.

zu § 5

Der Gesetzgeber strebt ausweislich der Begründung des Regierungsentwurfes an, Maßnahmen zur Behebung bestehender Nachteile ebenso zuzulassen wie präventive Maßnahmen zur Meidung künftiger Nachteile.

Der derzeitige Entwurf begegnet wegen eines Verstoßes gegen Art. 3 Abs. 3 GG erheblichen Bedenken (vgl. hierzu Wendeling-Schröder, NZA 2004, 1320; Rieble, Stellungnahme zum Entwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes (ADG-E), Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend A.-Drs. 15(12)440-B). Im Hinblick auf Art. 3 GG sollte bei der Umsetzung der gesetzgeberischen Intention eine Begrenzung auf den Ausgleich von Nachteilen wegen des Geschlechts oder wegen einer Behinderung erfolgen.

Das Recht zu „positiven Maßnahmen“ steht nach den EU-Richtlinien ausschließlich den Mitgliedsstaaten zu. § 5 ADG delegiert diese Befugnis an Tarifvertragsparteien, die Betriebspartner sowie Arbeitsvertragsparteien. Rieble (aaO.) hält eine derartige Delegation für gemeinschaftsrechtswidrig. Darüber hinaus eröffnet die derzeitige Formulierung den Betriebspartnern und einzelnen Arbeitgeber die Möglichkeit entsprechend der persönlichen, gesellschaftspolitischen oder weltanschaulichen Auffassung Maßnahmen der positiven Diskriminierung zu vereinbaren. Derartige Maßnahmen der positiven Diskriminierung werden nur im Fall einer Klage überprüft und dann anhand des unbestimmten Tatbestandsmerkmals „geeignet und angemessen“. Auch hier sollte eine Einschränkung bei der Umsetzung der Ziele des Gesetzgebers erfolgen und zwar eine Begrenzung der Übertragung des entsprechenden Rechtes auf die Tarifvertragsparteien.

zu § 6

- **Abs. 3:**

Die Einbeziehung von Organmitgliedern in den persönlichen Anwendungsbereich des ADG ist nicht unproblematisch.

Ein Organverhältnis ist von einem besonderen Vertrauensverhältnis geprägt, das nicht ohne weiteres einem Diskriminierungsverbot zugänglich ist. Organmitglieder werden von der Gesellschafterversammlung bestellt und abberufen. Sie genießen keinen Kündigungsschutz, so dass das ADG grundsätzlich auf den Zugang zur Erwerbstätigkeit und zum beruflichen Aufstieg keine Anwendung finden könnte.

Allerdings bezieht sich der Anwendungsbereich nach den Richtlinien 2000/43/EG und 2000/87/EG ausdrücklich auch auf eine selbständige Erwerbstätigkeit, so

dass die Personengruppe der Selbständigen wohl nicht aus dem Anwendungsbereich herausgenommen werden kann. Berücksichtigt man also, dass einerseits (unselbständige) Arbeitnehmer und andererseits (unstreitig) Selbständige von den Antidiskriminierungsrichtlinien erfasst werden sollen, würde es zu einem Wertungswiderspruch führen, wenn freie Dienstnehmer (Vorstände, Geschäftsführer) nicht erfasst würden. Deshalb wird die Erweiterung des persönlichen Anwendungsbereichs auf Organmitglieder begrüßt.

Was Organmitglieder sind, ergibt sich allerdings aus den jeweiligen Spezialgesetzen, weshalb die beispielhafte Aufzählung im Gesetzestext unterbleiben kann.

zu § 8

Der geänderte Entwurf des Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien (Stand 18.3.2005) hat der geübten Kritik Rechnung getragen und nunmehr einen einheitlichen Rechtfertigungsmaßstab eingeführt.

- **Abs. 2:**

Der Entwurf dehnt den Grundsatz der Entgeltgleichheit über das Geschlecht hinaus aus. Thüsing (Diskriminierungsschutz mit Augenmaß, FA, Beilage zu Heft 4/2005) hat zutreffend darauf hingewiesen, dass die Erstreckung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit über das Geschlecht hinaus europarechtlich nicht geboten ist. Außerhalb der Geschlechtsdiskriminierung finden sich im ausländischen Recht keine Parallelen. Für eine Ausweitung des Konzepts gleichwertiger Arbeit auf andere Unterscheidungsmerkmale als das Geschlecht sprechen keine praxisrelevanten Gründe.

- **Abs. 3:**

Die hier vorgeschlagene Ergänzung entspricht konsequent dem Regelungsvorschlag in § 3 Abs. 1 Satz 2 ADG-E.

zu § 13

- **Abs. 1:**

Die nunmehrige Vermeidung der Einrichtung gesonderter betrieblicher und/oder unternehmensinterner Beschwerdestellen, entspricht nicht nur den Vorgaben der Richtlinie, die solche gesonderten Beschwerdestellen nicht vorsieht. Es ist vielmehr zu begrüßen, dass ansonsten unvermeidbare zusätzliche bürokratische Prozesse dem von der Richtlinie vorgesehenen „sozialen Dialog“ (Art. 11 RL 2000/43/EG des Rates v. 29.06.2000) zuwider laufen würde.

Den verbleibenden Bedenken, dass die Vorschrift bereits wegen des bestehenden Beschwerderechts in § 84 BetrVG überflüssig sei (V. Rieble, ZAAR München, in: A.-Drs. 15(12)440B, S. 6) kann nicht gefolgt werden, da die Richtlinie insoweit das bestehende Beschwerderecht des § 84 BetrVG ziel- und zweckorientiert (EU-terminologisch) konkretisiert. Selbst der deutsche Gesetzgeber hat auf § 84 BetrVG bewusst nicht verzichtet, obwohl das Beschwerderecht des Arbeitnehmers bereits der Treue- und Fürsorgepflicht immanent ist.

Entscheidend geht aber der Kreis der Adressaten in § 13 Abs. 1 ADG-E („Beschäftigte“) – vgl. § 6 ADG-E (selbst ohne Abs. 3) – über den des § 84 BetrVG („Arbeitnehmer“) – siehe § 5 BetrVG – hinaus: „Bewerberinnen und Bewerber, sowie Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist“, § 6 Abs. 1 Ziff. 3.

zu § 15

Bei der Frage nach Schadensersatz und Entschädigung sind zunächst die europarechtlichen Vorgaben zu beachten. Es müssen also der Artikel 15 der Richtlinie 2000/43/EG, der Artikel 17 der Richtlinie 2000/78/EG sowie die Artikel 6 und 8d der Richtlinie 2002/73/EG umgesetzt werden.

Abgesehen vom Umsetzungsdatum sind die Regelungen in Art. 15 der Richtlinie 2000/43/EG und Art. 17 der Richtlinie 2000/78/EG wortgleich. Unter der Überschrift „Sanktion“ wird den Mitgliedstaaten aufgegeben, die Sanktionen festzulegen, die bei einem Verstoß gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Anwendung dieser Richtlinie zu verhängen sind. „Die Sanktionen, die auch Schadensersatzleistungen an die Opfer umfassen können, müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.“ Dem entspricht auch die Formulierung in Art. 8 d Abs. 2 Satz 1 der Richtlinie 2002/73/EG.

Für die in Art. 3 der Richtlinie 2002/73/EG geregelten unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierungen in Bezug auf die Einstellungen, Arbeitsbedingungen und Mitgliedschaften in Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisationen bestimmt Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2002/73/EG, dass der einer Person durch eine Diskriminierung in Form eines Verstoßes gegen den vorgenannten Art. 3 entstandene Schaden - je nach den Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten - tatsächlich und wirksam ausgeglichen oder ersetzt wird, wobei dies auf eine abschreckende und dem erlittenen Schaden angemessene Art und Weise geschehen muß; „dabei darf ein solcher Ausgleich oder solche Entschädigung nur in den Fällen durch eine im voraus festgelegte Höchstgrenze begrenzt werden, in denen der Arbeitgeber nachweisen kann, daß der einem/einer Bewerber/in durch die Diskriminierung i.S. dieser Richtlinie entstandene Schaden

allein darin besteht, daß die Berücksichtigung seiner/ihrer Bewerbung verweigert wird.“

Wortgleich verlangen also alle drei Richtlinien Sanktionen, die „wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein“ müssen.

Auch wenn eine „abschreckende“ Sanktion gefordert wird, so bedingt dies nicht, daß für jeden Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 ADG-E eine Gefährdungshaftung gelten muß. Die vom Europäischen Gerichtshof getroffene Feststellung, daß eine verschuldensabhängige Haftung als Sanktion unzureichend sei, betraf Diskriminierungen bei der Einstellung. Sie läßt sich daher nicht auf alle Benachteiligungsfälle übertragen.

Zum Vorschlag im Einzelnen:

- **Abs. 1:**

Die hier vorgesehene Einschränkung kann durch Hinzufügung des Adjektivs „schuldhaften“ in Satz 1 ersetzt werden. Sicherlich ist es zweckmäßig, den materiellen Schaden der Höhe nach zu begrenzen. Auf den ersten Blick erscheint der von dem Ausschuß Arbeits- und Zivilrecht des Deutschen Anwaltsvereins zu dem Entwurf mit dem Stand vom 18.3.2005 gemachte Vorschlag überzeugend. Die an die Dauer der Beschäftigung geknüpfte Begrenzung und deren Begründung sind aber mit dem verfolgten Zweck nicht vereinbar. Eine den in § 1 ADG-E genannten Gründen widersprechende Kündigung innerhalb der Probezeit bzw. der Wartezeit des § 1 KSchG wäre ohnehin willkürlich und deshalb unwirksam.

Darüber hinaus geht die vorgeschlagene Einschränkung über die gem. Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2002/73/EG zugelassene Begrenzung hinaus.

- **Abs. 2 und Abs. 3:**

Die jetzige Fassung des § 15 Abs. 2 Satz 1 sollte wegen der Regelung in § 253 Abs. 1 BGB deutlicher formuliert werden und sich nicht lediglich auf den Sinnzusammenhang zu Abs. 1 verlassen.

Da die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs eine Gefährdungshaftung nur im Zusammenhang mit der Benachteiligung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses herausgestellt hat, ist der Nichtvermögensschaden nur für eine Benachteiligung mit der Einstellung eines Arbeitnehmers vorzusehen, wie dies Abs. 3 des hier erfolgten Vorschlags vorsieht.

Dieser Vorschlag bleibt nicht hinter der bisherigen Regelung in § 611a Abs. 3 BGB zurück. Wegen des vorgeschlagenen Wegefalls des § 611 a BGB(Art. 3 Abs. 14 ADG-E) ist zur Klarstellung Abs. 3 Satz 3 eingefügt worden.

Der Begriff „Verdienst“ ist diskriminierungsneutral, deshalb wird die geänderte Formulierung vorgeschlagen.

Der jetzt vorliegende Entwurf (Stand 18.03.2005) weist in Abs. 2 Satz 2 ADG-E ein redaktionelles Versehen auf, wenn dort von „Beschäftigte“ statt – wie hier vorgeschlagen – von „Bewerber/in“ gesprochen wird.

- **Abs. 4:**

Die hier vorgeschlagene Regelung anerkennt grundsätzlich auch einen Schadenersatzanspruch in den Fällen, in denen das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet und die Diskriminierung gerade in einer Kündigung besteht. Die Höhe des Schadens soll allerdings in den Grenzen des § 10 KSchG (analog) limitiert und im Einzelfall der Arbeitsgerichtsbarkeit überlassen werden.

- **Abs. 5:**

Eine Haftung des Arbeitgebers für Benachteiligungen aufgrund diskriminierender Tarifnormen, Dienst- oder Betriebsvereinbarungen oder auch Sprüchen der Einigungsstelle, stellt eine Haftung für das Verschulden Dritter dar, so dass sie trotz der Einschränkung auf vorsätzliches oder grobfahrlässiges Verhalten nicht hinnehmbar ist.

Auch wenn eine grobe Fahrlässigkeit vermutlich erst angenommen werden kann, wenn die diskriminierende Wirkung der kollektiven Regelung durch Rechtsprechung oder eine herrschende Literaturlauffassung dem verständigen Arbeitgeber nicht verborgen bleiben kann, so sollte man zur Vermeidung eines Missverständnisses zu der ansonsten bestehenden „Richtigkeitsgewähr“, insbesondere bei allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen, gesetzlich herausstellen, dass eine Entschädigung nur bei offensichtlicher Unwirksamkeit derartiger Regelungen besteht.

- **Abs. 6:**

Die in § 15 Abs. 4 ADG-E vorgesehene Frist von sechs Monaten zur Geltendmachung von Ansprüchen erscheint zu lang. Wie von Seiten des Deutschen Richterbundes in der Stellungnahme von März 2005 zu Ziff. 8 herausgestellt wird, ist auch der Rechtsprechung geläufig, dass Vorgänge nach einer solchen Zeitdauer

nicht mehr endgültig aufklärbar und nachvollziehbar sind. Entsprechend dem Vorschlag des Deutschen Richterbundes ist daher eine Frist von maximal drei Monaten vorzusehen.

Allein auf den Zugang der Bewerbungs-Ablehnung kann nicht abgestellt werden. Dies setzt voraus, dass der Arbeitgeber auf jede Bewerbung, auch auf sog. Initiativ-Bewerbungen reagieren muss. Darüber hinaus besteht das Problem, den Zugang der Ablehnung beweisen zu können. Es ist daher eine Ausschlussfrist bzw. absolute Frist ab der Stellenvergabe oder der Abgabe der Bewerbung durch den Bewerber von sechs Monaten festzusetzen.

zu § 16:

- **Abs. 1:**

Bereits § 612 a BGB enthält ein umfängliches Maßregelungsverbot. Es bedarf einer korrespondierenden Klarstellung im Gesetzeswortlaut.

zu § 17:

- **Abs. 2:**

Die gesetzliche Prozessstandschaft im § 23 Abs. 3 BetrVG für den Betriebsrat bzw. einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft für die Ansprüche des jeweils anderen, ohne selbst Gläubiger der Verpflichtung zu sein, ist durchaus anerkannt (Fitting u. a., § 23 BetrVG, Rn. 69 m.w.N.). Diese aus dem Grundsatz der jeweils untereinander kodifizierten vertraulichen Zusammenarbeit gewachsene Regelung wird atypisch nunmehr um den Kreis der Beschäftigten einseitig zugunsten des Betriebsrats und der Gewerkschaften erweitert. Betriebsrat und Gewerkschaft können nun selbst gegen den Willen des Inhabers bzw. Gläubigers (Beschäftigter) der Verpflichtung, eine Diskriminierung des „Beschäftigten“ zum Gegenstand eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens machen. Für den Betriebsrat besteht diese Möglichkeit zumindest soweit bereits nach § 75 BetrVG n. F.; individuelle Rechtspositionen können durch ein solches Beschlussverfahren jedoch noch reflexartig betroffen werden. Der Betriebsrat ist auch hier nur indirekt und allenfalls mittelbarer Sachwalter individualrechtlicher Ansprüche der Arbeitnehmer. Selbst der diskriminierte Arbeitnehmer erhält jedenfalls aus dem Beschlussverfahren selbst keinen vollstreckbaren Titel; dies bleibt dem Urteilsverfahren vorbehalten. Die Vorschrift korrespondiert zwar mit den geschaffenen Instrumenten für die Antidiskriminierungsverbände (z. B. Gewerkschaften), ohne dass aber in beiden Regelungskomplexen eine Abwägungspflicht der gesetzlichen Prozessstandschaft erkennbar ist, den Willen des Rechteinhabers (Beschäftigter) in Bezug

auf dessen Persönlichkeitsrechte mit ihrer „sozialen Verantwortung“ in Bezug auf die Verwirklichung der in § 1 ADG-E genannten Ziele, vorzunehmen. Mithin muss es den betroffenen Beschäftigten ermöglicht werden, die Durchführung betrieblicher Beschlussverfahren (zumal mit eingeschränktem Amtsermittlungsgrundsatz) selbst bei einer erkennbaren Diskriminierung, den Prozessstandschaftern zu versagen.

zu § 18

- **Abs. 1:**

Die Ergänzung in Ziff. 2 stellt klar, dass es nur einen Anspruch auf die jeweils satzungsgemäße Mitgliedschaft oder Mitwirkung geben kann, wenn die Satzung selbst diskriminierungsfrei gestaltet ist.

- **Abs. 2:**

Die Ergänzung folgt der Begründung zu Abs. 1.

zu § 20

Die in § 20 aufgeführten Beispiele sollen sichere Anwendungsfälle der Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung durch einen sachlichen Grund sein. Die Einzelfälle sind bereits so offen formuliert, dass es neben der Subsumption keiner weiteren Wertung bedarf, ob der Einzelfall tatsächlich als sachlicher Grund anzusehen ist. Deshalb wird vorgeschlagen, das Wort „kann“ durch „ist“ zu ersetzen.

Die Änderung in Nr. 5 Satz 1 wird vorgeschlagen, um sicherzustellen, dass nicht den Versicherern auferlegt wird, Risikobewertungen auf der Grundlage genauer statistischer Daten und versicherungsmathematischer Berechnungen vorzunehmen, da diese Daten und Berechnungen nicht für alle Fälle existieren. Auch wären die Berechnungen kaum gerichtlich überprüfbar. Es ist Aufgabe des Marktes, willkürliche Versicherungsbedingungen zu verhindern.

Statt des Begriffes „sexuelle Identität“ sollte der Begriff „sexuelle Ausrichtung“ verwandt werden, da es nach dem Richtlinienentwurf nicht um die Identität, sondern um die sexuelle Orientierung des Benachteiligten geht.

zu § 22

Auch wenn die deutsche Richtlinienübersetzung im Zusammenhang mit der Beweislastregelung von „Glaubhaftmachung“ spricht, ist damit offensichtlich nicht ausschließlich die eidesstattliche Versicherung gemeint, die nach deutschem Prozess-

recht im Urteilsverfahren kein zulässiges Beweismittel wäre. Wird also im Rahmen eines Urteilsverfahrens eine Benachteiligung geltend gemacht, muss zumindest ein schlüssiger (Indiz-) Tatsachenvortrag erfolgen, der die Benachteiligung überwiegend wahrscheinlich macht. Die bloße Behauptung einer Diskriminierung reicht nicht aus.

Klargestellt wird zudem, dass die (vermeintlich) diskriminierende Partei die Möglichkeit hat zu beweisen, dass erstens gar keine Benachteiligung vorliegt, zweitens zwar eine Benachteiligung, aber nicht aus einem der in § 1 genannten, sondern aus einem anderen sachlichen Grund vorliegt oder aber – drittens – die unterschiedliche Behandlung nach Maßgabe des ADG zulässig war.

zu § 23 und § 23a

Ohne ein formalisiertes Anerkennungsverfahren (wie z.B. in § 4 UKlaG oder § 13 Abs. 3 des Gesetzes zur Gleichstellung behinderter Menschen) bleiben die im Entwurf genannten Voraussetzungen im Raum einer gewissen Beliebigkeit, insbesondere, wenn nur der Satzungszweck die Inhalte des § 1 erkennen lässt und eine zahlenmäßige Stärke erreicht werden muss. Es wird daher eine entsprechende Regelung wie in § 4 UKlaG angeregt, wobei die Federführung zur Anerkennung bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gem. § 27 ADG-E liegen sollte.

Es ist daher ein § 23a „Anerkannte Antidiskriminierungsverbände“ einzufügen, so dass insgesamt der Abs. 1 in § 23 gestrichen werden kann.

Ungeachtet dessen: Die Ergänzung entspricht dem Bedürfnis, Gewerkschaften keinem ansonsten notwendig werdenden Anerkennungsverfahren zu unterziehen oder diese Anerkennung jeweils zum Gegenstand der gerichtlichen Überprüfung zu machen, da Gewerkschaften nicht explizit ihren Satzungszweck (allgemeine Wahrung und Förderung der Beschäftigungsrechte ihrer Mitglieder) dem Gesetzeszweck zuordnen können.

- **Abs. 3:**

Der Absatz 3 kann an Absatz 2 (dem bisherigen Absatz 5 des ADG-E) angefügt werden. Der jeweilige Hinweis auf den Satzungszweck ist wegen der positiven Feststellung im Verfahren nach § 23a entbehrlich.

- **Abs. 4:**

Es wird vorgeschlagen, Abs. 4 ersatzlos zu streichen. Die Abtretbarkeit der Forderungen aus dem ADG-E wird in den EU-Richtlinien nicht vorgesehen. Ungeachtet dessen bedarf es einer Abtretungsregelung sui generis über die bestehen-

den §§ 398 ff. BGB hinaus nicht. Die Betroffenen können über bestehende Forderungen derart bereits verfügen oder ihre Rechte im eigenen Namen geltend machen. Mit dem Einverständnis des Betroffenen wird auch eine Prozessstandschaft der Antidiskriminierungsverbände ermöglicht. Eine darüber hinausgehende Regelung bleibt ohne erkennbaren Bedarf. Soweit der Gesetzgeber in seinen Motiven eine Klarstellung beabsichtigte, dass bereits entstandene Ansprüche auf Geldentschädigung wegen Verletzung des Allgemeinen Persönlichkeitsrechts abtretbar sind, so wird diesem Bedürfnis mit der bereits bestehenden gesetzlichen Rechtslage und Rechtsprechung (BGH NJW 2000, 2195ff.) genügend Rechnung getragen.

Der vorliegende Entwurf motiviert eher ein Eigeninteresse von Antidiskriminierungsverbänden am Forderungserwerb bzw. -handel und/oder Inkassotätigkeit.

zu § 27

Die Bundesrechtsanwaltskammer begrüßt ausdrücklich, dass eine zunächst der Antidiskriminierungsstelle zugewiesene - über eine Unterstützungsfunktion hinausgehende - aktive Hilfestellung bei der Durchsetzung der Rechte nicht mehr vorgesehen ist.

- **Abs. 3:**

Die Ergänzung in Ziffer 1 ist wegen der beabsichtigten Einführung des § 23a notwendig.

* * *