

Synopse der AGG Änderungsvorschläge

Stand: März 2014

von Doris Liebscher und Alexander Klose

im Auftrag des **Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (BUG)**

In Zusammenarbeit mit dem Gunda Werner Institutes in der Heinrich Böll Stiftung.

BUG e.V.,
Greifswalder Str. 4, 10405 Berlin
Telefon 030 688 366 18
E-Mail: info@bug-ev.org

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
§ 1	<p>§ 1 Ziel des Gesetzes</p> <p>Ziel des Gesetzes ist, Diskriminierungen aus rassistischen Gründen oder ethnischer Zuschreibungen, aus Gründen der Herkunft, der Sprache, der Religion oder Weltanschauung, des Geschlechts, der sexuellen Identität, von Behinderung, chronischer Krankheit oder genetischer Disposition, des Lebensalters, des sozialen Status sowie mehrdimensionale Diskriminierungen zu verhindern oder zu beseitigen.</p>	<p>§ 1 Ziel des Gesetzes</p> <p>Ziel des Gesetzes ist, Diskriminierungen 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>
§ 2	<p>§ 2 Anwendungsbereich</p> <p>(4) Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.</p>	<p>§ 2 Anwendungsbereich</p> <p>(4) Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.</p>
§ 3	<p>§ 3 Begriffsbestimmungen</p> <p>(1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen eines oder mehrerer in § 1 genannter Gründe eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts liegt auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn die Person, die die Diskriminierung begeht, das Vorliegen eines oder mehrerer in § 1 genannter Gründe bei der Benachteiligung nur annimmt.</p> <p>(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem</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 Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.</p> <p>(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein</p>

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	<p>Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines oder mehrerer in § 1 genannten Gründen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.</p> <p>(3) Eine Belästigung ist eine Diskriminierung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem oder mehrerer in § 1 genannten Gründen in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.</p> <p>(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Diskriminierung, 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.</p>	<p>nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § <u>1</u> genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.</p> <p>(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § <u>1</u> 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.</p> <p>(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § <u>2</u> 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.</p>

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	<p>(5) Die Anweisung zur Diskriminierung einer Person aus einem oder mehreren in § 1 genannten Gründen gilt als Diskriminierung. 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 oder mehrerer in § 1 genannten Gründe benachteiligt oder benachteiligen kann.</p> <p>(6) Werden im konkreten Fall angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen gemäß § 5 Abs. 2 verweigert, gilt dies als Diskriminierung.</p> <p>(7) Die Benachteiligung von Personen aufgrund eines Näheverhältnisses zu einer Person, die durch § 1 geschützt ist, gilt als Diskriminierung.</p> <p>(8) Als Diskriminierung gilt auch die Benachteiligung einer Person wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Gesetz oder wegen der Weigerung, eine gegen dieses Gesetz verstoßende Anweisung auszuführen. Gleiches gilt für Personen, die die in Satz 1 genannten Personen unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.</p> <p>(9) Als Diskriminierung gilt auch die öffentliche Ankündigung einer Diskriminierung.</p>	<p>(5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § <u>1</u> genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § <u>2</u> 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 § <u>1</u> genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.</p>

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
§ 4	<p>§ 4 Mehrdimensionale Diskriminierung</p> <p>Mehrdimensionale Diskriminierungen sind Diskriminierungen bei denen mehrere Diskriminierungsgründe additiv oder intersektional zusammenwirken. Eine mehrdimensionale unterschiedliche Behandlung kann nach den §§ 8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe oder das spezifische Zusammenwirken der Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.</p>	<p>§ 4 Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe</p> <p>Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung nach den §§ 8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.</p>
§ 5	<p>§ 5 Positive Maßnahmen und Angemessene Vorkehrungen</p> <p>(1) 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 oder mehreren in § 1 genannten Gründen verhindert oder ausgeglichen werden sollen.</p> <p>(2) Um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten, sind die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen, angemessenen Maßnahmen zu ergreifen, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen sowie einen effektiven diskriminierungsfreien Zugang zu Sozialschutz, sozialen Vergünstigungen, Gesundheitsdiensten und Bildung sowie den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und</p>	<p>§ 5 Positive Maßnahmen</p> <p>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.</p>

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	<p>Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum und Transport. Diese Maßnahmen dürfen keine unverhältnismäßige Belastung bedeuten und keine grundlegende Veränderung des Sozialschutzes, der sozialen Vergünstigungen, der Gesundheitsdienste, der Bildung oder der betreffenden Güter und Dienstleistungen zur Pflicht machen oder die Bereitstellung von entsprechenden Alternativen erfordern. Bei der Bewertung der Frage, ob die zur Einhaltung der Bestimmungen in Satz 1 erforderlichen Maßnahmen eine unverhältnismäßige Belastung bedeuten, werden insbesondere Größe und Ressourcen der Organisation, die Art der Organisation, die voraussichtlichen Kosten, der Lebenszyklus der Güter und Dienstleistungen und die möglichen Vorteile eines verbesserten Zugangs für Menschen mit Behinderungen berücksichtigt. Die Belastung ist nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch staatliche Maßnahmen im Rahmen der Gleichbehandlungspolitik in ausreichendem Maße ausgeglichen wird.</p> <p>(3) Arbeitgeber, die in der Regel 250 oder mehr Arbeitnehmende beschäftigen, sind verpflichtet, alle vier Jahre einen Diversityplan aufzustellen. Der Diversityplan muss die Situation der Beschäftigten im Hinblick auf die in § 1 genannten Kriterien beschreiben und die bisherigen Maßnahmen zur Beseitigung bestehender Nachteile wegen der in § 1 genannten Gründe und zur tatsächlichen Durchsetzung von Chancengleichheit auswerten. Insbesondere sind zur Beseitigung bestehender Nachteile Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger</p>	

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	<p>personeller und organisatorischer Verbesserungen im Rahmen konkreter Zielvorgaben und eines zeitlichen Stufenplans zu entwickeln. Wenn die Zielvorgaben des Diversityplans nicht umgesetzt worden sind, sind die Gründe im nächsten Diversityplan darzulegen. Der Betriebsrat ist frühzeitig zu beteiligen. Das für Antidiskriminierung zuständige Mitglied der Bundesregierung wird ermächtigt, die inhaltlichen Anforderungen an den Diversityplan durch Rechtsverordnung zu regeln.</p>	
§ 7	<p>§ 7 Diskriminierungsverbot</p> <p>(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines oder mehrerer in § 1 genannten Gründen diskriminiert werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Diskriminierung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Diskriminierung nur annimmt.</p> <p>(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Diskriminierungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.</p> <p>(3) Eine Diskriminierung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.</p>	<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.</p> <p>(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.</p>
§ 9	<p>§ 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung</p>	<p>§ 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung</p>

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	<p>(1) Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der 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 im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.</p> <p>(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.</p>	<p>(1) Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der 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 im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.</p> <p>(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.</p>
§ 10	<p>§ 10 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Lebensalters, der Sprache und des sozialen Status</p> <p>Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Lebensalters, der Sprache und des sozialen Status auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses</p>	<p>§ 10 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters</p> <p>Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Derartige</p>

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	<p>Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Derartige unterschiedliche Behandlungen wegen des Lebensalters können insbesondere Folgendes einschließen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen, 5. eine Vereinbarung, die die Beendigung des 	<p>unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen, 5. eine Vereinbarung, die die Beendigung des

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	<p>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,</p> <p>6. 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>	<p>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,</p> <p>6. 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>
§ 15	<p>§ 15 Entschädigung und Schadensersatz</p> <p>(1) Bei einem Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.</p> <p>(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.</p>	<p>§ 15 Entschädigung und Schadensersatz</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p>

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	<p>(3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.</p> <p>(3) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwölf Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas günstigeres 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.</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>(3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.</p> <p>(4) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei 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.</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>
§ 16	<p>§ 16 Anknüpfungsverbot</p> <p>(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder</p>	<p>§ 16 Maßregelungsverbot</p> <p>(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen</p>

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	<p>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.</p> <p>(1) Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene Beschäftigte darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Beschäftigten berührt. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.</p> <p>(2) § 22 gilt entsprechend.</p>	<p>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.</p> <p>(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.</p> <p>(3) § 22 gilt entsprechend.</p>
§ 17	<p>§ 17 Soziale Verantwortung der Beteiligten</p> <p>(1) Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken.</p> <p>(2) In Betrieben, in denen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes vorliegen, können bei einem Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften aus diesem Abschnitt oder gegen die Pflicht, einen den Anforderungen des § 5 Abs. 3 genügenden Diversityplan aufzustellen der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft unter der Voraussetzung des § 23 Abs. 3 Satz 1 des</p>	<p>§ 17 Soziale Verantwortung der Beteiligten</p> <p>(1) Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken.</p> <p>(2) In Betrieben, in denen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes vorliegen, können bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften aus diesem Abschnitt 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</p>

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	Betriebsverfassungsgesetzes die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen; § 23 Abs. 3 Satz 2 bis 5 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend. Mit dem Antrag dürfen nicht Ansprüche des Benachteiligten geltend gemacht werden.	Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend. Mit dem Antrag dürfen nicht Ansprüche des Benachteiligten geltend gemacht werden.
§ 19	<p>§ 19 Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot</p> <p>(1) Eine Diskriminierung wegen eines oder mehrerer in § 1 genannten Gründen Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 5 bis 8 ist unzulässig, die</p> <p>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</p> <p>2. eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, 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</p>	<p>§ 19 Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot</p> <p>(1) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse, die</p> <p>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</p> <p>2. eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, 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>

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	<p>unzulässig.</p> <p>(3) Bei der Vermietung von Wohnraum ist eine unterschiedliche Behandlung im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse zulässig.</p> <p>(2) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf Schuldverhältnisse, die die Privatsphäre und das Familienleben der Vertragsparteien berühren. 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. Die Vermietung von Wohnraum zum nicht nur vorübergehenden Gebrauch ist in der Regel kein Geschäft im Sinne des Absatzes 1 Nr. 1, wenn der Vermieter insgesamt nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet.</p>	<p>(3) Bei der Vermietung von Wohnraum ist eine unterschiedliche Behandlung im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse zulässig.</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. Die Vermietung von Wohnraum zum nicht nur vorübergehenden Gebrauch ist in der Regel kein Geschäft im Sinne des Absatzes 1 Nr. 1, wenn der Vermieter insgesamt nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet.</p>
§ 20	<p>§ 20 Zulässige unterschiedliche Behandlung</p> <p>(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn sie objektiv und</p>	<p>§ 20 Zulässige unterschiedliche Behandlung</p> <p>(1) Eine Verletzung des Benachteiligungsverbots ist nicht gegeben, wenn für eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion,</p>

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	<p>angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Das 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 eines Menschen anknüpft und im Hinblick auf die Ausübung der Religionsfreiheit oder auf das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform sowie der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion zur Aufgabe machen, unter Beachtung des jeweiligen Selbstverständnisses gerechtfertigt ist. <p>(2) Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen. Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, genetischen Disposition oder des Lebensalters oder der sexuellen Identität ist bei Schuldverhältnissen, die eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, nur zulässig, wenn deren Berücksichtigung bei einer Risikobewertung, die auf relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen sowie der Öffentlichkeit zugänglichen Daten</p>	<p>einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts ein sachlicher Grund vorliegt. Das 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 eines Menschen anknüpft und im Hinblick auf die Ausübung der Religionsfreiheit oder auf das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform sowie der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion zur Aufgabe machen, unter Beachtung des jeweiligen Selbstverständnisses gerechtfertigt ist. <p>(2) Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen. Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ist im Falle des § 19 Abs. 1 Nr. 2 nur zulässig, wenn diese auf anerkannten Prinzipien risikoadäquater Kalkulation beruht, insbesondere auf einer versicherungsmathematisch ermittelten Risikobewertung unter Heranziehung statistischer Erhebungen.</p>

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	beruht, ein bestimmender Faktor ist.	
§ 21	<p>§ 21 Ansprüche</p> <p>(1) Der Benachteiligte kann bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot unbeschadet weiterer Ansprüche die Beseitigung der Beeinträchtigung verlangen. Sind weitere Beeinträchtigungen zu besorgen, so kann er auf Unterlassung klagen.</p> <p>(2) Bei einer Verletzung des Benachteiligungsverbots 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.</p> <p>(3) Ansprüche aus unerlaubter Handlung bleiben unberührt.</p> <p>(4) Auf eine Vereinbarung, die von dem Benachteiligungsverbot abweicht, kann sich der Benachteiligende nicht berufen.</p> <p>(5) Ein Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 muss innerhalb einer Frist von zwölf 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.</p>	<p>§ 21 Ansprüche</p> <p>(1) Der Benachteiligte kann bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot unbeschadet weiterer Ansprüche die Beseitigung der Beeinträchtigung verlangen. Sind weitere Beeinträchtigungen zu besorgen, so kann er auf Unterlassung klagen.</p> <p>(2) Bei einer Verletzung des Benachteiligungsverbots 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.</p> <p>(3) Ansprüche aus unerlaubter Handlung bleiben unberührt.</p> <p>(4) Auf eine Vereinbarung, die von dem Benachteiligungsverbot abweicht, kann sich der Benachteiligende nicht berufen.</p> <p>(5) Ein Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 muss innerhalb einer Frist von zwei 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.</p>

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
§ 22	<p>§ 22 Beweislast</p> <p>(1) Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Diskriminierung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Diskriminierung vorgelegen hat.</p> <p>(2) Wenn der Vortrag eines qualifizierten Antidiskriminierungsverbandes (§ 23a) eine Diskriminierung glaubhaft erscheinen lässt, hat dieser gegenüber der anderen Partei einen Anspruch auf Auskunft darüber, ob und wenn ja aus welchen Gründen eine andere Person in der vergleichbaren Situation eine bessere Behandlung erfahren hat. Verweigert die andere Partei die Auskunft, gilt dies als Indiz nach Absatz 1.</p>	<p>§ 22 Beweislast</p> <p>Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.</p>
§ 23	<p>§ 23 Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände</p> <p>(1) Antidiskriminierungsverbände sind Personenzusammenschlüsse, die nicht nur 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 oder von der</p>	<p>§ 23 Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände</p> <p>(1) Antidiskriminierungsverbände sind Personenzusammenschlüsse, die nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen von benachteiligten Personen oder Personengruppen nach Maßgabe von § 1 wahrnehmen. Die Befugnisse nach den Absätzen 2 bis 4 stehen ihnen zu, wenn sie mindestens 75 Mitglieder haben oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bilden.</p>

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	<p>Antidiskriminierungsstelle des Bundes als Antidiskriminierungsverband zertifiziert sind.</p> <p>(2) Antidiskriminierungsverbände sind befugt, im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren als Beistände Benachteiligter in der Verhandlung aufzutreten. Im Übrigen bleiben die Vorschriften der Verfahrensordnungen, insbesondere diejenigen, nach denen 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) Besondere Klagerechte und Vertretungsbefugnisse von Verbänden zu Gunsten von behinderten Menschen bleiben unberührt.</p>	<p>(2) Antidiskriminierungsverbände sind befugt, im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren als Beistände Benachteiligter in der Verhandlung aufzutreten. Im Übrigen bleiben die Vorschriften der Verfahrensordnungen, insbesondere diejenigen, nach denen 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) Besondere Klagerechte und Vertretungsbefugnisse von Verbänden zu Gunsten von behinderten Menschen bleiben unberührt.</p>
§ 23a	<p>§ 23a Qualifizierte Antidiskriminierungsverbände</p> <p>(1) Das Bundesamt für Justiz führt eine Liste qualifizierter Antidiskriminierungsverbände. Diese Liste wird mit dem Stand zum 1. Januar eines jeden Jahres im Bundesanzeiger bekannt gemacht.</p> <p>(2) In die Liste werden auf Antrag Antidiskriminierungsverbände i. S. d. § 23 Abs. 1 eingetragen, die ihren Sitz im Bundesgebiet haben, seit mindestens einem Jahr bestehen und auf Grund ihrer</p>	

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	<p>bisherigen Tätigkeit Gewähr für eine sachgerechte Aufgabenerfüllung bieten. Es wird unwiderleglich vermutet, dass Verbände, die mit Bundes- oder Landesmitteln gefördert werden, 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</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. der Verband dies beantragt oder 2. die Voraussetzungen für die Eintragung nicht vorlagen oder weggefallen sind. <p>(3) Entscheidungen über Eintragungen erfolgen durch einen Bescheid, der dem Antragsteller zuzustellen ist. Das Bundesamt für Justiz 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.</p> <p>(4) Ergeben sich in einem Rechtsstreit begründete Zweifel an dem Vorliegen der Voraussetzungen nach Absatz 2 bei einem eingetragenen Verband, so kann das Gericht das Bundesamt für Justiz zur Überprüfung der Eintragung auffordern und die Verhandlung bis zu deren Entscheidung aussetzen.</p> <p>(5) Das Bundesministerium der Justiz wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung die Einzelheiten des Eintragungsverfahrens, insbesondere die zur Prüfung der Eintragungsvoraussetzungen erforderlichen Ermittlungen sowie die Einzelheiten der Führung</p>	

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	der Liste zu regeln.	
§ 23b	<p>§ 23b Rechtsschutz durch Verbände</p> <p>(1) Wird eine Person diskriminiert, kann an ihrer Stelle und mit ihrem Einvernehmen ein qualifizierter Antidiskriminierungsverband, der nicht selbst am Verfahren beteiligt ist, Rechtsschutz beantragen.</p> <p>(2) Alle Verfahrensvoraussetzungen müssen wie bei einem Rechtsschutzersuchen durch die diskriminierte Person selbst vorliegen.</p>	
§ 23c	<p>§ 23c Verbandsklagerecht</p> <p>(1) Ein qualifizierter Antidiskriminierungsverband kann, ohne die Verletzung eigener Rechte darlegen zu müssen, Klage erheben auf Feststellung, dass gegen das Verbot der Diskriminierung verstoßen wurde.</p> <p>(2) Soweit eine betroffene Person selbst Klage erheben kann oder hätte erheben können, ist die Verbandsklage nur zulässig, wenn der Verband geltend macht, dass es sich bei der Maßnahme um einen Fall von allgemeiner Bedeutung handelt. Dies ist insbesondere der Fall, wenn eine Vielzahl gleich gelagerter Fälle vorliegt.</p> <p>(3) Eine Verbandsklage ist unzulässig, wenn die Maßnahme auf</p>	

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	Grund einer Entscheidung in einem gerichtlichen Verfahren erfolgt ist.	
§ 25	<p>§ 25 Antidiskriminierungsstelle des Bundes</p> <p>(1) Bei dem für Antidiskriminierung zuständigen 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 Diskriminierung wegen eines in § 1 genannten Grundes (Antidiskriminierungsstelle des Bundes) errichtet.</p> <p>(2) Der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist die für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche 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>	<p>§ 25 Antidiskriminierungsstelle des Bundes</p> <p>(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.</p> <p>(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>
§ 26	<p>§ 26 Die Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes</p> <p>(1) Der Deutsche Bundestag wählt auf Vorschlag der Bundesregierung den Leiter oder die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit mehr als der Hälfte der gesetzlichen Zahl seiner Mitglieder. Die Bundesregierung schlägt dem Deutschen Bundestag mindestens drei Kandidatinnen und Kandidaten vor, die in einem öffentlich ausgeschriebenen Auswahlverfahren nach</p>	<p>§ 26 Rechtsstellung der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes</p> <p>(1) Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 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.</p>

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	<p>Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bestimmt werden.</p> <p>(2) Der oder die Gewählte ist vom Bundespräsidenten zu ernennen. Der Leiter oder die Leiterin leistet vor dem für Antidiskriminierung zuständigen Mitglied der Bundesregierung folgenden Eid: „Ich schwöre, dass ich meine Kraft dem Wohle des deutschen Volkes widmen, seinen Nutzen mehren, Schaden von ihm wenden, das Grundgesetz und die Gesetze des Bundes wahren und verteidigen, meine Pflichten gewissenhaft erfüllen und Gerechtigkeit gegen jedermann üben werde. (So wahr mir Gott helfe.)“ Der Eid kann mit und ohne religiöse Beteuerung geleistet werden.</p> <p>(3) Die Amtszeit beträgt fünf Jahre. Einmalige Wiederwahl ist zulässig.</p>	<p>Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)</p> <p>(2) Das Amtsverhältnis beginnt mit der Aushändigung der Urkunde über die Ernennung durch die Bundesministerin oder den Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.</p> <p>(3) Das Amtsverhältnis endet außer durch Tod</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. mit dem Zusammentreten eines neuen Bundestages, 2. durch Ablauf der Amtszeit mit Erreichen der Altersgrenze nach § 51 Abs. 1 und 2 des Bundesbeamtengesetzes, 3. mit der Entlassung. <p>Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend entlässt die Leiterin oder den Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf deren Verlangen oder 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 Leiterin oder der Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine von der</p>

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	<p>(4) Der Leiter oder die Leiterin steht nach Maßgabe dieses Gesetzes zum Bund in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis. Er ist in Ausübung seines Amtes unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen.</p> <p>(5) Der Leiter oder die Leiterin darf neben seinem oder ihrem Amt kein anderes besoldetes Amt, kein Gewerbe und keinen Beruf ausüben und weder der Leitung oder dem Aufsichtsrat oder Verwaltungsrat eines auf Erwerb gerichteten Unternehmens noch einer Regierung oder einer gesetzgebenden Körperschaft des Bundes oder eines Landes angehören. Er oder sie darf nicht gegen Entgelt außergerichtliche Gutachten abgeben.</p> <p>(6) Das Amtsverhältnis beginnt mit der Aushändigung der Urkunde über die Ernennung durch das für Antidiskriminierung zuständige Mitglied der Bundesregierung.</p> <p>(7) Das Amtsverhältnis endet außer durch Tod 1. mit dem Ablauf der Amtszeit, 2. mit der Entlassung. Der Bundespräsident entlässt den Leiter oder die Leiterin, wenn dieser oder diese es verlangt oder auf Vorschlag der</p>	<p>Bundesministerin oder dem Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vollzogene Urkunde. Die Entlassung wird mit der Aushändigung der Urkunde wirksam.</p> <p>(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.</p> <p>(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 Ansprüche auf das Heilverfahren und einen Unfallausgleich unberührt.</p>

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	<p>Bundesregierung, wenn Gründe vorliegen, die bei einem Richter auf Lebenszeit die Entlassung aus dem Dienst rechtfertigen. Im Falle der Beendigung des Amtsverhältnisses erhält der Leiter oder die Leiterin eine vom Bundespräsidenten vollzogene Urkunde. Eine Entlassung wird mit der Aushändigung der Urkunde wirksam. Auf Ersuchen des für Antidiskriminierung zuständigen Mitglieds der Bundesregierung ist der Leiter oder die Leiterin verpflichtet, die Geschäfte bis zur Ernennung seines Nachfolgers weiterzuführen.</p> <p>(8) Das Rechtsverhältnis der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gegenüber dem Bund wird durch Vertrag mit dem für Antidiskriminierung zuständigen Bundesministerium geregelt. Der Vertrag bedarf der Zustimmung der Bundesregierung.</p> <p>(9) 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 Ansprüche auf das Heilverfahren und einen Unfallausgleich unberührt.</p>	

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
§ 27	<p>§ 27 Aufgaben</p> <p>(1) Wer der Ansicht ist, wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt worden zu sein, kann sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden. Dies gilt auch für Dienstkräfte der Behörden und sonstigen öffentlichen Stellen, ohne dass der Dienstweg einzuhalten ist.</p> <p>(2) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt auf unabhängige Weise 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 andere Stellen vermitteln, 3. eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben. <p>Soweit Beauftragte des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung zuständig sind, leitet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Anliegen der in Absatz 1 genannten Personen mit deren Einverständnis unverzüglich an diese weiter.</p> <p>(3) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nimmt auf unabhängige Weise folgende Aufgaben wahr, soweit nicht die Zuständigkeit der Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages berührt ist:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Informations- und Öffentlichkeitsarbeit, 	<p>§ 27 Aufgaben</p> <p>(1) Wer der Ansicht ist, wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt worden zu sein, kann sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden.</p> <p>(2) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt auf unabhängige Weise 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 andere Stellen vermitteln, 3. eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben. <p>Soweit Beauftragte des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung zuständig sind, leitet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Anliegen der in Absatz 1 genannten Personen mit deren Einverständnis unverzüglich an diese weiter.</p> <p>(3) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nimmt auf unabhängige Weise folgende Aufgaben wahr, soweit nicht die Zuständigkeit der Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages berührt ist:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Öffentlichkeitsarbeit,

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	<p>2. Maßnahmen zur Sensibilisierung für und zur Prävention vor Diskriminierung,</p> <p>3. Lokalisierung und Abbau struktureller Diskriminierungen,</p> <p>4. Gewährleistung, Weiterentwicklung und Steuerung einer bedarfsgerechten, effizienten und niedrighschwelligen Selbsthilfe- und Beratungsinfrastruktur,</p> <p>5. Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen zu Diskriminierungen, ihren Ursachen und ihren Folgen.</p> <p>(4) Zur Umsetzung dieser Aufgaben entwickelt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes entsprechende Konzepte, Strategien und Maßnahmen und kann Maßnahmen gegenüber anderen Bundesministerien anregen.</p> <p>(5) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist dafür zuständig, den Gleichbehandlungsgrundsatz zur Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern zu gewährleisten. Sie hat ein Auskunfts- und Sanktionsrecht bei Nichtumsetzung des Entgeltgleichheitsgesetzes.</p> <p>(6) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages legen gemeinsam dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre Berichte</p>	<p>2. Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen,</p> <p>3. Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen zu diesen Benachteiligungen.</p> <p>(4) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen 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.</p> <p>(5) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages sollen bei Benachteiligungen aus mehreren der in § 1 genannten Gründe zusammenarbeiten.</p>

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	<p>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>(7) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages sollen bei Benachteiligungen aus mehreren der in § 1 genannten Gründe zusammenarbeiten.</p>	
§ 28	<p>§ 28 Befugnisse</p> <p>(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.</p> <p>(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>(3) Zur Wahrnehmung der Aufgaben nach § 27 beteiligen die Bundesministerien die Antidiskriminierungsstelle des Bundes</p>	<p>§ 28 Befugnisse</p> <p>(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.</p> <p>(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. Die Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten bleiben unberührt.</p>

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	<p>bei allen Gesetzes-, Verordnungs- und sonstigen wichtigen Vorhaben, indem sie ihr die Ergebnisse der Diversity-Folgenabschätzung (§ 6 Abs. 1 BADG) rechtzeitig vor Beschlussfassung zuleiten. Die Leitung erhält in diesem Zusammenhang im Auftrag des für Antidiskriminierung zuständigen Bundesministeriums die Gelegenheit zur Stellungnahme.</p> <p>(4) Stellt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes Verstöße gegen die Vorschriften dieses Gesetzes oder des BADG fest, so kann sie diese beanstanden</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. bei Behörden und sonstigen öffentlichen Stellen des Bundes gegenüber dem zuständigen Bundesminister oder der zuständigen Bundesministerin, im Übrigen gegenüber dem Präsidenten oder der Präsidentin des Deutschen Bundestages, dem Präsidenten oder der Präsidentin des Bundesrechnungshofs oder dem oder der Bundesdatenschutzbeauftragten, 2. bei Behörden und sonstigen öffentlichen Stellen der Länder gegenüber der jeweiligen Landesregierung, 3. bei den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie bei Vereinigungen solcher Körperschaften, Anstalten und Stiftungen gegenüber dem Vorstand oder dem sonst vertretungsberechtigten Organ und fordert zur Stellungnahme innerhalb einer von ihr zu bestimmenden Frist auf. Mit der Beanstandung können Vorschläge zur Beseitigung der Mängel und zur Verbesserung der Umsetzung des Verbots der 	

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	Diskriminierung verbunden werden. Die Stellungnahme soll auch eine Darstellung der Maßnahmen enthalten, die auf Grund der Beanstandung getroffen worden sind.	