

General Equal Treatment Act

(Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - AGG)

März 2008

Abschnitt 1. Allgemeiner Teil

§ 1

Ziel des Gesetzes

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

§ 2

Anwendungsbereich

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

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu 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 der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,
5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
6. die sozialen Vergünstigungen,
7. die Bildung,
8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

(2) ¹Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33 c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19 a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. ²Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz.

(3) Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.

(4) Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.

§ 3

Begriffsbestimmungen

(1) ¹Eine 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. ²Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1

Chapter 1 General Provisions

§ 1

Aim of the Act

The purpose of this Act is to prevent or eliminate adverse treatment on the grounds of race or ethnic origin, gender, religion or secular belief, a disability, age or sexual identity.

§ 2

Scope of Application

(1) Adverse treatment on one of the grounds set forth in § 1 shall be impermissible under this Act with respect to:

1. conditions for access to employment or self-employment, including selection criteria and recruitment conditions, whatever the branch of activity and at all levels of the professional hierarchy, including promotion,
2. employment and working conditions, including pay and dismissals, in particular in individual and collective bargaining agreements and measures for the execution and termination of an employment relationship as well as with respect to promotions,
3. access to all forms and all levels of vocational guidance, vocational training, including vocational education, advanced vocational training and retraining, including practical work experience,
4. membership of and involvement in an organization of employees or employers, or any organization whose members carry on a particular profession, including the benefits provided by such organizations,
5. social protection, including social security and health Services
6. social advantages,
7. education,
8. access to and supply of goods and Services which are available to the public, including housing.

(2) ¹Benefits pursuant to the Social Security Code

(*Sozialgesetzbuch*) shall be governed by § 33 c of the First Book of the Social Security Code and § 19 a of the Fourth Book of the Social Security Code. ²The Company pension schemes shall be governed by the Act for the Improvement of Company Pension Plans (*Betriebsrentengesetz*).

(3) The validity of any other prohibitions of adverse treatment or requirements of equal treatment shall not be affected by this Act. This shall also apply with respect to public law regulations which serve to protect certain groups of persons.

(4) Dismissals shall be governed exclusively by the provisions on general and specific protection against unfair dismissal.

§ 3

Definition of Terms

(1) ¹Direct adverse treatment exists if, based on one of the grounds set forth in § 1, a person is treated less favourably than another is, has been or would be treated in a comparable Situation. ²Di-rect adverse treatment on grounds of gender also exists with respect to § 2 para. (1) nos. 1 to 4 where a woman is treated less favourably due to her pregnancy or maternity.

bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.
(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.
(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezuwecken 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, bezieht oder bewirkt, dass die Würde der betreffen den Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
(5)¹ Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung.
²Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

§ 4

Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe

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.

§ 5

Positive Maßnahmen

Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

Abschnitt 2.

Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung

§ 6

Persönlicher Anwendungsbereich

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind
1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten. Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.
(2)¹ Arbeitgeber (Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen) im Sinne dieses Abschnitts sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen.² Werden Beschäftigte einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen, so gilt auch

(2) Indirect adverse treatment exists if, on the basis of one of the grounds set forth in § 1, an apparently neutral pro-vision, criterion or practice would put certain persons at a particular disadvantage compared with other persons, unless such provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim and the means of achieving that aim are appropriate and necessary.

(3) Harassment constitutes adverse treatment where unwanted conduct related to one of the grounds set forth in § 1 occurs with the purpose or effect of violating the dignity of the affected person and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment.

(4) Sexual harassment constitutes adverse treatment with respect to § 2 para. (1) nos. 1 to 4 where any unwanted, sexually motivated conduct, which also includes unwanted sexual acts and demands to perform such acts, sexually motivated physical contact, remarks of a sexual content as well as the unwanted display and visible posting of pornographic Images, occurs with the purpose or effect of violating the dignity of the affected person, in particular by creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment.

(5)¹Instructions to treat a person adversely on the basis of one of the grounds set forth in § 1 shall be deemed to constitute adverse treatment. ²Such instructions are in particular rendered with respect to § 2 para. (1) nos. 1 to 4 if someone Orders a person to behave in a way which treats or could treat an employee adversely on the basis of one of the grounds set forth in § 1.

§ 4

Differences in Treatment on Multiple Grounds

If a difference in treatment occurs on the basis of two or more of the grounds set forth in § 1, then such difference in treatment may only be justified pursuant to §§ 8 to 10 and 20 if the justification extends to all of the grounds for the difference in treatment.

§ 5

Positive Action

Apart from the grounds set forth in §§ 8 to 10 as well as §20, a difference in treatment shall also be permissible if suitable and appropriate measures are taken to prevent or compensate for existing disadvantages resulting from one of the grounds set forth in § 1.

Chapter 2.

Protection of Employees Against Adverse Treatment

§ 6

Personal Scope of Application

(1) Employees within the meaning of this Act are
1. employees,
2. apprentices,
3. persons who, due to their economic dependency, are to be seen as "persons similar to employees" (arbeitnehmerähnliche Personen); they also include persons working at home and those in an equivalent position. Applicants for an employment relationship are likewise deemed to be employees, as are those whose employment relationship has been ended.
(2)¹Employers within the meaning of this Chapter are natural persons and legal entities, as well as partnerships having legal capacity, who employ persons as defined in para. (1.)²If employees are being leased to a third party for the performance of work, such third party shall also be deemed to

dieser als Arbeitgeber im Sinne dieses Abschnitts.³ Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

(3) Soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg betrifft, gelten die Vorschriften dieses Abschnitts für Selbstständige und Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer oder Geschäftsführerinnen und Vorstände, entsprechend.

§ 7 Benachteiligungsverbot

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

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

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

§ 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

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

(2) 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.

§ 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung

(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.

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

§ 10 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters

¹ Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist.

² Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. ³ Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

be an employer within the meaning of this Chapter.³ For those working at home and persons in an equivalent position, the principal or intermediary shall take the place of the employer. (3) As far as the conditions for access to employment and promotion are concerned, the provisions in this chapter shall also apply to self-employed persons and members of governing bodies, in particular managing directors and members of the management board mutatis mutandis.

§7 Prohibition of Adverse Treatment

(1) Employees may not be treated adversely on the basis of one of the grounds set forth in § 1, this also applies if the person performing the adverse treatment merely assumed that one of the grounds set forth in § 1 was the case when carrying out the adverse treatment.

(2) Provisions in agreements which violate the prohibition of adverse treatment set forth in para. (1) shall be invalid.

(3) Adverse treatment pursuant to para. (1) by the employer or employees shall constitute a breach of contractual duties.

§ 8 Permissible Difference in Treatment Due to Occupational Requirements

(1) A difference of treatment which is based on one of the grounds set forth in § 1 shall be permissible if, due to the nature of the activity to be performed or the conditions of the performance, such grounds constitute a material and determining Occupational requirement, when the objective is legitimate and the requirement is proportionate.

(2) Agreement on lower remuneration for equal or equivalent work on the basis of one of the grounds set forth in § 1 shall not be justified by the fact that special protective provisions apply on the basis of one of the grounds set forth in § 1.

§ 9 Permissible Difference in Treatment Due to Religion or Secular Belief

(1) Apart from the cases set forth in § 8, a difference in treatment due to religion or secular belief shall be also permissible with regard to employment by religious communities and institutions associated with them, regardless of their legal form, or by associations which have set themselves the task of collectively cultivating a religion or secular belief if, taking into account the self-conception of the respective religious Community or association in view of its right of self-determination or the nature of the activity to be performed, a certain religion or secular belief constitutes a justified occupational requirement.

(2) The prohibition of differences in treatment due to religion or secular belief shall not affect the right of the religious communities mentioned in para. (1), the institutions allocated to them, regardless of their legal form, or the associations which have set themselves the task of collectively cultivating a religion or secular belief, from being able to require their employees to act in good faith and with loyalty to their respective self-concept.

§ 10 Permissible Differences in Treatment Due to Age

¹ Apart from the cases set forth in § 8, differences in treatment on grounds of age shall also be permissible if they are objectively and reasonably justified by a legitimate aim.² The means of achieving that aim must be proportionate and necessary.³ Such differences in treatment may specifically include, among others:

1. setting special conditions on access to employment and vocational training, employment and occupation, including

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 Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann; §41 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt,
 6. 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.
- conditions regarding remuneration and the termination of the employment relationship, in order to promote the vocational Integration or ensure the protection of young people, older employees and persons with caring responsibilities,
2. fixing minimum requirements of age, Professional experience or seniority in Service for access to employment or to certain advantages linked to employment,
 3. fixing a maximum age for recruitment which is based on the training requirements of the post in question or the need for a proportionate period of employment before retirement,
 4. fixing age limits in the Company social security Systems as a prerequisite for membership or the receipt of old-age pensions or of benefits in case of disability, including the fixing of different age limits within the frame-work of these Systems for certain employees or groups of employees and the application of age criteria within the framework of these Systems for actuarial calculations,
 5. an agreement providing for the termination of the employment relationship without a dismissal at the time at which the employee may apply for a pension due to his or her age; § 41 of the Sixth Book of the Social Security Code remains unaffected,
 6. making differentiations in the benefits provided under "social plans" (*Sozialpläne*) within the meaning of the Works Constitution Act (*Betriebsverfassungsgesetz*) if the parties have provided for a severance payment provision staggered according to age or seniority in which the chances on the labour market, which are materially dependent upon age, are discernibly taken into account by a relatively strong emphasis on age, or employees are excluded from the benefits of the social plan who are economically se-cured because they are entitled to pensions, after receiving unemployment benefits if applicable.

§ 11

Ausschreibung

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

§ 12

Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

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

(2) ¹Der 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.²Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

(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) ¹Dieses Gesetz und §61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von

§ 11

Advertising

A Job position may not be advertised in violation of § 7 para. (1).

§ 12

Measures and Duties of the Employer

(1) ¹The employer shall be obligated to take the necessary measures to protect employees against adverse treatment based on one of the grounds set forth in § 1. ²Such protection also includes preventative measures.

(2) ¹The employer shall, in an appropriate manner, particularly in the course of the professional training and advanced vocational training, call attention to the impermissibility of such adverse treatment and act to ensure that it does not occur. ²If the employer has trained its employees in an appropriate manner for the purpose of preventing adverse treatment, it shall be deemed to have met its duty pursuant to para. (1).

(3) If employees violate the prohibition of adverse treatment pursuant to § 7 para. (1), the employer shall take the measures that are necessary, appropriate and suitable for the individual case to stop the adverse treatment, such as a warning, transfer, relocation or dismissal.

(4) If employees are treated adversely by third parties pursuant to § 7 para. (1) while they are performing their work, the employer shall take the measures that are necessary, appropriate and suitable for the individual case to protect the employees.

(5) ¹This Act and §61b of the Labour Court Act (*Arbeitsgerichtsgesetz*), as well as Information on the persons responsible for handling complaints pursuant to § 13 shall be made known in the workplace or the civil service workplace.

Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen.

²Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

§ 13

Beschwerderecht

(1) ¹Die 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. ²Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

(2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

§ 14

Leistungsverweigerungsrecht

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer 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. 2 §273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

§ 15

Entschädigung und Schadensersatz

(1) ¹Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. ²Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) ¹Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. ²Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

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

(4) ¹Ein 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. ²Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

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

(6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

§ 16

Maßregelungsverbot

(1) ¹Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstößende Anweisung auszuführen, benachteiligen. ² Gleichermaßen gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

(2) ¹Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene Beschäftigte darf nicht

²Such announcement may be made by posting a notice or displaying it in an appropriate place or by means of the information and communication technology customarily used in the workplace or the civil service workplace.

§ 13

Right to Make Complaints

(1) ¹Employees shall have the right to make a complaint to the competent person in the workplace, the Company or the civil service workplace if they feel they have been subjected to adverse treatment by their employer, superior, other employees or third parties in connection with their employment on the basis of one of the grounds set forth in § 1. ²The complaint must be reviewed and the result communicated to the complaining employee.

(2) The rights of the employees' representative bodies remain unaffected.

§ 14

Right to Refuse Performance

If the employer takes no measures or obviously unsuitable measures to stop harassment or sexual harassment in the workplace, the affected employees shall be entitled to stop working without losing their remuneration to the extent this is necessary for their protection. 2 § 273 of the German Civil Code remains unaffected.

§ 15

Compensation and Damages

(1) ¹In the case of a violation of the prohibition of adverse treatment, the employer shall be obligated to pay compensation for the damage resulting there from. ²This shall not apply if the employer is not responsible for the breach of duty.

(2) ¹Where the damage does not involve a financial loss, the employee or employees may demand an appropriate monetary compensation. ²In the event of a failure to hire a person, the compensation may not exceed three months' salary if the employee would not have been hired had the selection been free of adverse treatment.

(3) In the course of implementing collective agreements, the employer shall only be obligated to pay compensation if it has acted with intent or gross negligence.

(4) ¹ A claim pursuant to paras. (1) or (2) must be asserted in writing within a period of two months unless the parties to the collective bargaining agreements have agreed otherwise. ²This period shall begin to run in the case of a Job application or a promotion upon receipt of the rejection and in the other cases of adverse treatment at the time at which the employee obtains knowledge of the adverse treatment.

(5) Otherwise, claims against the employer arising from other legal provisions shall remain unaffected.

(6) A violation of the prohibition of adverse treatment pursuant to § 7 para. (1) by the employer shall not create a claim to the formation of an employment relationship, a trainee relationship, or a promotion, unless such a claim arises on other grounds.

§ 16

Prohibition of Disciplinary Action

(1) ¹The employer may not subject employees to adverse treatment due to their exercising of rights under this Chapter or refusal to carry out instructions which are in violation of this Chapter. ²The same shall apply to persons who support the employees against such treatment or testify as witnesses.

(2) ¹The rejection or toleration of conduct involving adverse treatment by the affected employees may not be invoked as a basis for a decision involving these employees. 2Para. (1) sent.

als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Beschäftigten berührt.² Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) § 22 gilt entsprechend.

² applies mutatis mutandis.

(3) § 22 applies mutatis mutandis.

§ 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 § I genannten Ziels mitzuwirken.

(2) ¹In Betrieben, in denen die Voraussetzungen des § I Abs. I Satz I 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 I des Betriebsverfassungsgesetzes die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen; § 23 Abs. 3 Satz 2 bis 5 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend.² Mit dem Antrag dürfen nicht Ansprüche des Benachteiligten geltend gemacht werden.

§ 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 innehat, 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 I genannten Vereinigungen.

Abschnitt 3.

Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr

§ 19

Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot

(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

1. typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen (Massengeschäfte) oder bei denen das Ansehen der Person nach der Art des Schuldverhältnisses eine nachrangige Bedeutung hat und die zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen oder 2. eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, ist unzulässig.

(2) Eine Benachteiligung aus Gründen er 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.

(3) Bei der Vermietung von Wohnraum ist eine unterschiedliche Behandlung im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichenerer wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse zulässig.

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

(5) ¹Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine

§ 17

Social Responsibility of the Parties

(1) Parties to collective bargaining agreements, employers, employees and their representative bodies are called upon to contribute to the realization of the purpose defined in § I to the extent they are able in the course of carrying out their tasks.

(2) ¹In workplaces in which the prerequisites set forth in § I para. (1) sent. I of the Works Constitution Act are met, and where the employer is grossly in violation of provisions in this Chapter, the works council or a trade union represented in the workplace may, if the prerequisites set forth in § 23 para. (3) sent. I Works Constitution Act are met, assert the rights mentioned therein before a court; § 23 para. (3) sent. 2 to 5 Works Constitution Act apply mutatis mutandis.² Claims of victims of adverse treatment may not be asserted by such bodies.

§ 18

Membership in Associations

(1) The provisions of this Chapter shall apply mutatis mutandis for membership or participation in

1. a party to a collective bargaining agreement,
2. an association whose members belong to a certain professional group or which holds a dominant position of power in the economic or social realm, if a fundamental interest in the acquisition of membership exists, as well as their respective combinations.

(2) If a rejection constitutes a violation of the prohibition of adverse treatment pursuant to § 7 para. (1), a claim for membership or participation in the associations set forth in para. (1) shall exist.

Chapter 3.

Protection Against Adverse Treatment Under Civil Law

§ 19

Prohibition of Advers Treatment Under Civil Law

(1) Adverse treatment on the grounds of race or ethnic origin, gender, religion, a disability, age or sexual identity is impermissible in the formation, performance and termination of civil law con-tractual relationships which

1. would typically come about under comparable conditions without distinction as to person in a great number of cases (bulk transactions) or where, given the type of contractual relationship involved, a distinction as to person would only be of secondary importance, and such contractual relationships come about under comparable conditions in a great number of cases or 2. involve private law insurance.

(2) Moreover, adverse treatment on the grounds of race or ethnic origin is also impermissible in the formation, performance and termination of all other civil law contractual relationships within the meaning of § 2 para. (1) nos. 5 to 8.

(3) In connection with the letting of housing, a difference in treatment with a view to the creation and maintenance of socially stable residential structures and well-balanced settlements, as well as well-balanced economic, social and cultural conditions shall be permissible.

(4) The provisions of this Chapter shall have no application to contractual relationships governed by family law or dealing with inheritances.

(5) ¹The provisions of this Chapter shall have no application to civil law contractual relationships which create a special

Anwendung auf zivilrechtliche Schuldverhältnisse, bei denen ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet wird.² Bei Mietverhältnissen kann dies insbesondere der Fall sein, wenn die Parteien oder ihre Angehörigen Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen.³ 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.

§ 20

Zulässige unterschiedliche Behandlung

(1) ¹Eine Verletzung des Benachteiligungsverbots ist nicht gegeben, wenn für eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts ein sachlicher Grund vorliegt.² Das kann insbesondere der Fall sein, wenn die unterschiedliche Behandlung

1. der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art dient,
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.

(2) ¹Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts ist im Falle des § 19 Abs. 1 Nr. 2 bei den Prämien oder Leistungen nur zulässig, wenn dessen Berücksichtigung bei einer auf relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhenden Risikobewertung ein bestimmender Faktor ist.² Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen.³ 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.

§ 21

Ansprüche

(1) ¹Der Benachteiligte kann bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot unbeschadet weiterer Ansprüche die Beseitigung der Beeinträchtigung verlangen.² Sind weitere Beeinträchtigungen zu besorgen, so kann er auf Unterlassung klagen.

(2)¹ Bei einer Verletzung des Benachteiligungsverbots ist der Benachteiligte verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. ²Dies gilt nicht, wenn der Benachteiligte die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.³ Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der Benachteiligte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.

(3) Ansprüche aus unerlaubter Handlung bleiben unberührt.

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

(5) ¹Ein Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten geltend gemacht werden.² Nach Ablauf der Frist kann der Anspruch nur geltend gemacht werden, wenn der Benachteiligte ohne Verschulden an der Einhaltung der Frist verhindert war.

Abschnitt 4.

relationship of trust between the parties or their relatives.² This can particularly be the case with leases if the parties or their relatives use housing space on the same property.³ The letting of housing space for not merely temporary use is, as a rule, not a transaction within the meaning of para. (1) no. 1 if the does not rent out more than 50 residences in all.

§ 20

Permissible Differences in Treatment

(1) ¹A difference in treatment due to religion, a disability, age, sexual identity or gender shall not constitute a violation of the prohibition of adverse treatment if there are objective grounds for such treatment.² This can in particular be the case if the difference in treatment

1. serves to avoid danger, to prevent damage or serves other purposes of a comparable nature,
2. takes the need for protection of privacy or personal security into account,
3. grants special benefits and there is no interest in enforcing equal treatment,
4. is linked to the religion of a person and is justified in view of the exercise of religious freedom or the right to self-determination of a religious community or the institutions attributed to it, regardless of their legal form, as well as associations which have set themselves the task of collectively cultivating a religion taking into account their self-conception.

(2) ¹In the cases set forth in § 19 para. (1) no. 2, a difference in treatment due to gender shall only be permissible in relation to premiums and to benefits where gender is a determining factor in the assessment of risk based on relevant and accurate actuarial and statistical data.² Costs related to pregnancy or maternity shall under no circumstances lead to differences in premiums and benefits.³ A difference in treatment due to religion, a disability, age or sexual identity shall only be permissible in the cases set forth in § 19 para. (1) no. 2 if this is based on recognized principles of risk-adjusted calculations, in particular an assessment of risk based on an actuarial calculation, taking statistical data into account.

§ 21

Claims

(1) ¹In the event of a violation of the prohibition of adverse treatment, the disadvantaged party may, irrespective of further claims, demand the removal of the impairment.² If further impairments are to be feared, he or she may file a cease and desist action.

(2)¹ In the event of a violation of the prohibition of adverse treatment, the offender shall be obligated to compensate the victim for the damage resulting from his actions.² This shall not apply if the offender is not responsible for the breach of duty.³ Where the damage does not involve a financial loss, the disadvantaged person may demand appropriate monetary compensation.

(3) Tort claims remain unaffected.

(4) The offender may not invoke an agreement which derogates from the prohibition of adverse treatment.

(5) ¹A claim pursuant to paragraphs 1 and 2 must be asserted within a period of two months.² After this period, a claim may only be asserted if the disadvantaged person was prevented from adhering to this time period due to circumstances beyond his or her control.

Chapter 4.

Rechtsschutz

§ 22

Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § I genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

§ 23

Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände

- (1)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.² Die Befugnisse nach den Absätzen 2 bis 4 stehen ihnen zu, wenn sie mindestens 75 Mitglieder haben oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bilden.
- (2)¹ Antidiskriminierungsverbände sind befugt, im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren, in denen eine Vertretung durch Anwälte und Anwältinnen nicht gesetzlich vorgeschrieben ist, als Beistände Benachteiligter in der Verhandlung aufzutreten.² Im Übrigen bleiben die Vorschriften der Verfahrensordnungen, insbesondere diejenigen, nach denen Beiständen weiterer Vortrag untersagt werden kann, unberührt.
- (3) Antidiskriminierungsverbänden ist im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter gestattet.

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

Abschnitt 5.

Sonderregelungen für öffentlichrechtliche Dienstverhältnisse

§ 24

Sonderregelung für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

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

1. Beamteninnen 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.

Abschnitt 6.

Antidiskriminierungsstelle

§ 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 § I genannten Grundes (Antidiskriminierungsstelle des Bundes) errichtet.

(2)¹ Der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist die für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Personal- und Sachausstattung zur Verfügung zu stellen.² Sie ist im Einzelplan des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in einem eigenen Kapitel auszuweisen.

Legal Protection

§ 22

Burden of Proof

If one party to a dispute proves the existence of indications that would give rise to an assumption of adverse treatment based on one of the grounds set forth in § I, it shall be for the other party to prove that no violation of the provisions for the protection against adverse treatment occurred.

§ 23

Support from Anti-Discrimination Organizations

(1) Anti-discrimination organizations are associations of persons which represent the special interests of victims of adverse treatment or groups of such persons as defined in § 1 on a non-commercial and on going basis in accordance with their bylaws. They are entitled to the powers set forth in paras. (2) to (4) if they have at least 75 members or form a combination of at least seven organizations.

(2)¹ Anti-discrimination organizations are authorized, within the scope of their purpose as set forth in their bylaws, to appear in court proceedings as a legal advisor (*Beistand*) to victims of adverse treatment where representation by an attorney is not required by law.² In all other respects, the provisions of the procedural Statutes remain unaffected, in particular those pursuant to which legal advisors can be prohibited from continuing with their arguments.

(3) Anti-discrimination organizations shall be permitted to handle the legal affairs of victims of adverse treatment as permitted within the scope of their purpose as set forth in their by laws.

(4) The special rights of organizations supporting disabled persons to file suit and their powers of representation remain unaffected.

Chapter 5.

Special Regulations for Civil Service Positions

§ 24

Special Regulations for Civil Service Positions

Taking their special legal position into account, the provisions of this Act shall apply mutatis mutandis for

1. civil servants working for the federal government or the federal states, the municipalities, the municipal associations and the other public law bodies, institutions and foundations that are subject to the supervision of the federal government or a federal state,
2. federal and state judges,
3. conscientious objectors, to the extent that their assignment to perform civilian alternative Service is affected.

Chapter 6.

Anti-Discrimination Office

§ 25

Federal Anti-Discrimination Office

(1) Notwithstanding the competence of the commissioners of the Lower House of the German Parliament (*Bundestag*) or the Federal Government, a federal authority for protection against adverse treatment based on one of the grounds set forth in § 1 (Federal Anti-Discrimination Office) shall be established within the Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth (*Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*).

(2)¹ The Federal Anti-Discrimination Office shall be provided with the personnel and equipment necessary for it to perform its tasks.² It shall be posted as its own item in the section of the budget for the Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth.

§ 26

Rechtsstellung der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(1) 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. ² Sie steht nach Maßgabe dieses Gesetzes in einem öffentlichrechtlichen Amtsverhältnis zum Bund. ³ Sie ist in Ausübung ihres Amtes unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen.

(2) Das Amtsverhältnis beginnt mit der Aushändigung der Urkunde über die Ernennung durch die Bundesministerin oder den Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

(3) Das Amtsverhältnis endet außer durch Tod

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

(3) ¹ 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. ² Im Falle der Beendigung des Amtsverhältnisses erhält die Leiterin oder der Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine von der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vollzogene Urkunde. ³ Die Entlassung wird mit der Aushändigung der Urkunde wirksam.

(4) ¹ Das Rechtsverhältnis der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gegenüber dem Bund wird durch Vertrag mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geregelt. ² Der Vertrag bedarf der Zustimmung der Bundesregierung.

(5) ¹ Wird eine Bundesbeamte oder ein Bundesbeamter zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bestellt, scheidet er oder sie mit Beginn des Amtsverhältnisses aus dem bisherigen Amt aus. ² 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. ³ Bei Unfallverletzten Beamteninnen oder 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) ¹ 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. ² Hierbei kann sie insbesondere

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

Soweit 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.

(3) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nimmt auf unabhängige Weise folgende Aufgaben wahr, soweit nicht die Zuständigkeit der Beauftragten der Bundesregierung

§ 26

Legal Position of the Directorate of the Federal Anti-Discrimination Office

(1) ¹ The Federal Minister for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth shall appoint a person nominated by the Federal Government as director of the Federal Anti-Discrimination Office. ² This person shall then be in a public law official relationship (*Amtsverhältnis*) with the federal government pursuant to this Act. ³ The director shall be independent in the performance of his or her office and only subject to the law.

(2) The official relationship commences with the handover of the appointment certificate by the Federal Minister for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth.

(3) The official relationship shall end either with the death of the director or

1. with the convening of a new Bundestag,
2. with the expiration of the official term upon reaching the age limit set forth in § 41 para. (1) of the German Federal Civil Service Act (*Bundesbeamtengesetz*),
3. with his or her dismissal.

(3) ¹ The Federal Minister for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth shall dismiss the director of the Federal Anti-Discrimination Office at his or her request or if grounds exist which would justify the dismissal of a judge from his or her post for life. ² Should the official relationship come to an end, the director of the Federal Anti-Discrimination Office shall receive a certificate signed by the Federal Minister for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth. ³ The dismissal shall enter into effect once the certificate is handed over.

(4) ¹ The legal relationship between the directorate of the Federal Anti-Discrimination Office and the Federal Government shall be regulated in a contract with the Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth. ² This contract shall require the consent of the Federal Government.

(5) ¹ If a federal civil servant is appointed as director of the Federal Anti-Discrimination Office, he or she ceases to hold his or her current position upon commencing the official relationship. ² For the duration of the official relationship, the rights and duties arising from the federal civil servant's position shall be suspended with the exception of the duty to maintain official secrecy and the prohibition of accepting rewards or gifts. ³ If a federal civil servant is injured in an accident, the statutory Claims for medical treatment and compensation for the accident shall remain unaffected.

§ 27

Tasks

(1) Anyone who is of the opinion that he or she has been subjected to adverse treatment based on one of the grounds set forth in § 1 may turn to the Federal Anti-Discrimination Office for assistance.

(2) ¹ The Federal Anti-Discrimination Office shall support in an independent manner the persons who turn to it for assistance pursuant to para. (1) in enforcing their right to protection against adverse treatment. ² In particular, it may

1. inform them of claims and the possibility of legal action within the scope of statutory regulations on the protection against adverse treatment,
2. refer them to other agencies for counseling,
3. strive to achieve a mutually agreeable settlement between the parties.

In cases in which German Bundestag or Federal Government commissioners have competency, the Federal Anti-Discrimination Office shall pass the concerns of the persons mentioned in para. (1) on to these commissioners without delay, provided that the persons involved give their consent.

(3) The Federal Anti-Discrimination Office shall carry out the following tasks in an independent manner, to the extent that the competence of the Federal Government or German Bundestag

oder des Deutschen Bundestages berührt ist:

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

(4)¹ 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.² Sie können gemeinsam wissenschaftliche Untersuchungen zu Benachteiligungen durchführen.

(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.

§ 28

Befugnisse

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

(2)¹ 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.² Die Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten bleiben unberührt.

§ 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.

§ 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. 2Der Beirat berät die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Vorlage von Berichten und Empfehlungen an den Deutschen Bundestag nach § 27 Abs. 4 und kann hierzu sowie zu wissenschaftlichen Untersuchungen nach § 27 Abs. 3 Nr. 3 eigene Vorschläge unterbreiten.

(2)¹ Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beruft im Einvernehmen mit der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie den entsprechend zuständigen Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages die Mitglieder dieses Beirats und für jedes Mitglied eine Stellvertretung.² In den Beirat sollen Vertreterinnen und Vertreter gesellschaftlicher Gruppen und Organisationen sowie Expertinnen und Experten in Benachteiligungsfragen berufen werden.³ Die Gesamtzahl der Mitglieder des Beirats soll 16 Personen nicht überschreiten.⁴ Der Beirat soll zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein.

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

(4)¹ Die Mitglieder des Beirats üben die Tätigkeit nach diesem Gesetz ehrenamtlich aus.² Sie haben Anspruch auf

commissioners is not affected:

1. public relations work,
2. measures to prevent adverse treatment based on one of the grounds set forth in § 1,
3. performance of scientific investigations into such adverse treatment.

(4)¹ Every four years the Federal Anti-Discrimination Office and the Federal Government and German Bundestag commissioners whose area of responsibility is involved shall jointly present to the German Bundestag reports on adverse treatment based on the grounds set forth in § 1 and give recommendations for the elimination and prevention of such adverse treatment.² They may jointly carry out scientific investigations into adverse treatment.

(5) In the event of adverse treatment on the basis of two or more of the grounds set forth in § 1, the Federal Anti-Discrimination Office should work together with the Federal Government and German Bundestag commissioners whose area of responsibility is involved.

§ 28

Powers

In the cases set forth in §27 para. sent. 2 no. 3, the Federal Anti-Discrimination Office may ask the persons involved to comment on the complaint, but only with the consent of the persons who had sought assistance from it pursuant to § 27 para. (1).

(2)¹ All federal agencies and other federal official offices are obligated to support the Federal Anti-Discrimination Office in the performance of its tasks and in particular to provide it with all necessary information.² The legal provisions on the protection of personal data remain unaffected.

§ 29

Cooperation with Non-Governmental Organizations and other Institutions

The Federal Anti-Discrimination Office should involve in its activities (in an appropriate form) non-governmental organisations and institutions that are active on a European, national, state or regional level for protection against adverse treatment based on one of the grounds set forth in § 1.

§ 30

Advisory board

(1) In order to promote dialogue with social groups and organizations which have set themselves the goal of protecting people against adverse treatment based on one of the grounds set forth in § 1, an advisory board shall be assigned to the Federal Anti-Discrimination Office. 2This advisory board shall advise the Federal Anti-Discrimination Office in connection with the presentation of reports and recommendations to the German Bundestag pursuant to § 27 para. (4) and can make its own proposals on these as well as on scientific investigations pursuant to § 27 para. (3) no. 3.

(2)¹ The Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth shall appoint the members of this advisory board, and a substitute for each member, in consultation with the directorate of the Federal Anti-Discrimination Office and the respective competent Federal Government or German Bundestag commissioners.² Representatives of social groups and organizations, as well as experts on discrimination issues, should be appointed to the advisory board.³ The total number of members of the advisory board should not exceed 16 persons.⁴ The advisory board should have an equal number of male and female members.

(3) The advisory board shall draft its own rules of procedure which shall require the consent of the Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth.

(4)¹ The members of the advisory board shall perform their activities under this Act on a pro bono basis.² They are entitled to the reimbursement of travel and other expenses, as well as

Aufwandsentschädigung sowie Reisekostenvergütung, Tagegelder und Übernachtungsgelder.³ Näheres regelt die Geschäftsordnung.

Abschnitt 7. Schlussvorschriften

§ 31

Unabdingbarkeit

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

§ 32

Schlussbestimmungen

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

§ 33

Übergangsbestimmungen

(1) Bei Benachteiligungen nach den §§ 611 a, 611 b und 612 Abs. 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs oder sexuellen Belästigungen nach dem Beschäftigtenschutzgesetz ist das vor dem 18. August 2006 maßgebliche Recht anzuwenden.

(2)¹Bei Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft sind die §§ 19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem 18. August 2006 begründet worden sind.²Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.

(3)¹Bei Benachteiligungen wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sind die §§ 19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem 1. Dezember 2006 begründet worden sind.²Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.

(4)¹Auf Schuldverhältnisse, die eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, ist § 19 Abs. 1 nicht anzuwenden, wenn diese vor dem 22. Dezember 2007 begründet worden sind.²Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen solcher Schuldverhältnisse.

to per diem and accommodation expenses.³ Details shall be regulated in the rules of procedure.

Chapter 7. Final provisions

§ 31

Mandatory character

No derogations from the provisions of this Act to the detriment of the protected persons shall be permissible.

§ 32

Final Provision

Unless otherwise provided in this Act, the general provisions shall apply.

§ 33

Transitional provisions

(1) In cases of adverse treatment in violation of §§ 611 a, 611 b and 612 para. (3) of the German Civil Code (*Bürgerliches Gesetzbuch*) or sexual harassment in violation of the Employee Protection Act (*Beschäftigtenschutzgesetz*), the law that prevailed before 18 August 2006 shall be applied.

(2)¹In cases of adverse treatment due to race or ethnic origin, §§ 19 to 21 shall not be applied to contractual relationships which were formed prior to 18 August 2006.²Sentence 1 shall not apply to subsequent amendments to ongoing contractual relationships.

(3)¹In cases of adverse treatment due to gender, religion, a disability, age or sexual identity, §§ 19 to 21 shall not be applied to contractual relationships which were formed prior to 1 December 2006.²Sentence 1 shall not apply to subsequent amendments to ongoing contractual relationships.

(4)¹§ 19 para. (1) shall not be applied to contractual relationships for private law insurance if they were formed prior to 22 December 2007.²Sentence 1 shall not apply to subsequent amendments to such contractual relationships.