

Geltendes Recht	Neues Recht
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
(- AGG) vom: 14.08.2006 - Zuletzt geändert durch Art. 15 G v. 22.12.2023 I Nr. 414	(- AGG) vom: 14.08.2006 - Zuletzt geändert durch Art. 15 G v. 22.12.2023 I Nr. 414
§ 1	§ 1
Ziel des Gesetzes	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 <i>Alters</i> oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.	Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Lebensalters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.
§ 3	§ 3
Begriffsbestimmungen	Begriffsbestimmungen
(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt <i>in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4</i> auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.	(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 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.	(2) u n v e r ä n d e r t

Geltendes Recht	Neues Recht
<p>(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.</p>	<p>(3) u n v e r ä n d e r t</p>
<p>(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung <i>in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4</i>, 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>(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung, 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>(5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.</p>	<p>(5) u n v e r ä n d e r t</p>

Geltendes Recht	Neues Recht
§ 9	§ 9
<p>Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung</p>	<p>Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung</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 <i>oder</i> nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.</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 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>(2) u n v e r ä n d e r t</p>
§ 10	§ 10
<p>Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des <i>Alters</i></p>	<p>Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Lebensalters</p>
<p>Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des <i>Alters</i> auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:</p>	<p>Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Lebensalters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:</p>

Geltendes Recht	Neues Recht
<p>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,</p>	<p>1. u n v e r ä n d e r t</p>
<p>2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das <i>Alter</i>, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile,</p>	<p>2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Lebensalter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile,</p>
<p>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,</p>	<p>3. u n v e r ä n d e r t</p>
<p>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,</p>	<p>4. u n v e r ä n d e r t</p>
<p>5. eine Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen <i>Alters</i> beantragen kann; § 41 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt,</p>	<p>5. eine Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Lebensalters beantragen kann; § 41 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt,</p>

Geltendes Recht	Neues Recht
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 <i>Alter</i> 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.	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 Lebensalter 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.
§ 15	§ 15
Entschädigung und Schadensersatz	Entschädigung und Schadensersatz
(1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.	(1) u n v e r ä n d e r t
(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.	(2) u n v e r ä n d e r t
(3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.	(3) u n v e r ä n d e r t

Geltendes Recht	Neues Recht
<p>(4) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von <i>zwei</i> 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>(4) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von vier 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>(5) u n v e r ä n d e r t</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>(6) u n v e r ä n d e r t</p>
<p>§ 19</p>	<p>§ 19</p>
<p>Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot</p>	<p>Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot</p>
<p>(1) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des <i>Alters</i> oder der sexuellen Identität bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse, die</p>	<p>(1) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Lebensalters 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>1. u n v e r ä n d e r t</p>
<p>2. eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben,</p>	<p>2. u n v e r ä n d e r t</p>
<p>ist unzulässig.</p>	<p>ist unzulässig.</p>

Geltendes Recht	Neues Recht
<p>(2) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft ist darüber hinaus auch bei der Begründung, Durchführung und Beendigung sonstiger zivilrechtlicher Schuldverhältnisse im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 5 bis 8 unzulässig.</p>	<p>(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. Eine Benachteiligung wegen des Geschlechts ist auch bei der Begründung, Durchführung und Beendigung sonstiger zivilrechtlicher Schuldverhältnisse im Sinne des § 2 Absatz 1 Nummer 8, die ohne Ansehen der Person geschlossen werden, 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>(3) u n v e r ä n d e r t</p>
<p>(4) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf familien- und erbrechtliche Schuldverhältnisse.</p>	<p>(4) u n v e r ä n d e r t</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>(5) u n v e r ä n d e r t</p>

Geltendes Recht	Neues Recht
§ 20	§ 20
Zulässige unterschiedliche Behandlung	Zulässige unterschiedliche Behandlung
<p>(1) Eine Verletzung des Benachteiligungsverbots ist nicht gegeben, wenn für eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des <i>Alters</i>, der sexuellen Identität oder des Geschlechts ein sachlicher Grund vorliegt. Das kann insbesondere der Fall sein, wenn die unterschiedliche Behandlung</p>	<p>(1) Eine Verletzung des Benachteiligungsverbots ist nicht gegeben, wenn für eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Lebensalters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts ein sachlicher Grund vorliegt. Das kann insbesondere der Fall sein, wenn die unterschiedliche Behandlung</p>
1. der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art dient,	1. u n v e r ä n d e r t
2. dem Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit Rechnung trägt,	2. u n v e r ä n d e r t
3. besondere Vorteile gewährt und ein Interesse an der Durchsetzung der Gleichbehandlung fehlt,	3. u n v e r ä n d e r t
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.	4. u n v e r ä n d e r t
<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 <i>Alters</i> 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>	<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 Lebensalters 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>

Geltendes Recht	Neues Recht
§ 21	§ 21
Ansprüche	Ansprüche
(1) Der Benachteiligte kann bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot unbeschadet weiterer Ansprüche die Beseitigung der Beeinträchtigung verlangen. Sind weitere Beeinträchtigungen zu besorgen, so kann er auf Unterlassung klagen.	(1) u n v e r ä n d e r t
(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.	(2) u n v e r ä n d e r t
(3) Ansprüche aus unerlaubter Handlung bleiben unberührt.	(3) u n v e r ä n d e r t
(4) Auf eine Vereinbarung, die von dem Benachteiligungsverbot abweicht, kann sich der Benachteiligende nicht berufen.	(4) u n v e r ä n d e r t
(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.	(5) Ein Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 muss innerhalb einer Frist von vier 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.
§ 25	§ 25
Antidiskriminierungsstelle des Bundes	Antidiskriminierungsstelle des Bundes
(1) Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird unbeschadet der Zuständigkeit der Beauftragten des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung die Stelle des Bundes zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes (Antidiskriminierungsstelle des Bundes) errichtet.	(1) Beim Bundesministerium für Bildung , 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.

Geltendes Recht	Neues Recht
<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>	<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 Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend in einem eigenen Kapitel auszuweisen.</p>
<p>(3) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wird von der oder dem Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung geleitet.</p>	<p>(3) u n v e r ä n d e r t</p>
	<p>(4) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bietet ihre Leistungen unentgeltlich an. Sie trifft wirksame Maßnahmen und angemessene Vorkehrungen, um einen gleichen und barrierefreien Zugang zu ihren Leistungen zu gewährleisten.</p>
<p>§ 27</p>	<p>§ 27</p>
<p>Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes</p>	<p>Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes</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. An die Antidiskriminierungsstelle des Bundes können sich auch Beschäftigte wenden, die der Ansicht sind, benachteiligt worden zu sein auf Grund</p>	<p>(1) u n v e r ä n d e r t</p>
<p>1. der Beantragung oder Inanspruchnahme einer Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Anpassung der Arbeitszeit als Eltern oder pflegende Angehörige nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, dem Pflegezeitgesetz oder dem Familienpflegezeitgesetz,</p>	
<p>2. des Fernbleibens von der Arbeit nach § 2 des Pflegezeitgesetzes oder</p>	

Geltendes Recht	Neues Recht
<p>3. der Verweigerung ihrer persönlich zu erbringenden Arbeitsleistung aus dringenden familiären Gründen nach § 275 Absatz 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs, wenn eine Erkrankung oder ein Unfall ihre unmittelbare Anwesenheit erforderten.</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>	<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>
<p>1. über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen informieren,</p>	<p>1. u n v e r ä n d e r t</p>
<p>2. Beratung durch andere Stellen vermitteln,</p>	<p>2. u n v e r ä n d e r t</p>
<p>3. eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben.</p>	<p>3. eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben,</p>
	<p>4. über die Möglichkeiten psychologischer Unterstützung informieren,</p>
	<p>5. über die geltenden Vertraulichkeitsvorschriften und den Schutz personenbezogener Daten informieren.</p>
<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>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>	<p>(3) u n v e r ä n d e r t</p>
<p>1. Öffentlichkeitsarbeit,</p>	
<p>2. Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen sowie von Benachteiligungen von Beschäftigten gemäß Absatz 1 Satz 2,</p>	

Geltendes Recht	Neues Recht
3. Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen zu diesen Benachteiligungen.	
(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 sowie über Benachteiligungen von Beschäftigten gemäß Absatz 1 Satz 2 vor und geben Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung dieser Benachteiligungen. Sie können gemeinsam wissenschaftliche Untersuchungen zu Benachteiligungen durchführen.	(4) u n v e r ä n d e r t
(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.	(5) u n v e r ä n d e r t
	(6) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist befugt, in gerichtlichen Verfahren, die Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes betreffen, als Beistand Benachteiligter in der Verhandlung aufzutreten. Die Vorschriften der Verfahrensordnungen, insbesondere diejenigen, nach denen Beiständen weiterer Vortrag untersagt werden kann, bleiben unberührt. Die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung überträgt die Ausübung der Aufgaben des Beistands einzelnen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zugewiesenen Beschäftigten.

Geltendes Recht	Neues Recht
	<p>(7) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann in gerichtlichen Verfahren, die Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes betreffen, im überparteilichen Interesse auf Ersuchen des Gerichts zu Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung, Stellungnahmen abgeben. Übernimmt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine Beistandschaft nach Absatz 6, darf sie in diesem Verfahren keine Stellungnahme nach Satz 1 abgeben.</p>
	<p style="text-align: center;">§ 27a</p>
	<p style="text-align: center;">Schlichtungsstelle und -verfahren; Verordnungsermächtigung</p>
	<p>(1) Bei der oder dem Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung wird eine Schlichtungsstelle zur außergerichtlichen Beilegung von Streitigkeiten nach §§ 7, 12, 16 oder 19 eingerichtet. Die Schlichtungsstelle wird mit neutralen schlichtenden Personen besetzt und hat eine Geschäftsstelle. Das Verfahren der Schlichtungsstelle muss insbesondere gewährleisten, dass</p>
	<p>1. die Schlichtungsstelle unparteiisch ist und unabhängig handelt,</p>
	<p>2. die Verfahrensregeln für Interessierte zugänglich sind,</p>
	<p>3. die Beteiligten des Schlichtungsverfahrens rechtliches Gehör erhalten, insbesondere Tatsachen und Bewertungen vorbringen können,</p>
	<p>4. die schlichtenden Personen und die weiteren in der Schlichtungsstelle Beschäftigten die Vertraulichkeit der Informationen gewährleisten, von denen sie im Schlichtungsverfahren Kenntnis erhalten, und</p>
	<p>5. eine barrierefreie Kommunikation mit der Schlichtungsstelle möglich ist.</p>

Geltendes Recht	Neues Recht
	<p>(2) Die schlichtenden Personen haben die Befähigung zum Richteramt. Sie sollen über Erfahrungen im Antidiskriminierungsrecht und Fähigkeiten zur Durchführung einer Mediation verfügen. Die schlichtenden Personen sind fachlich unabhängig und bei der Erfüllung ihre Aufgaben nicht an Weisungen gebunden. Eine schlichtende Person darf nicht zur Beilegung einer Streitigkeit tätig werden, wenn ein Grund vorliegt, der geeignet ist, Misstrauen gegen ihre Unparteilichkeit zu rechtfertigen. Sie ist verpflichtet, Umstände, die die Unabhängigkeit oder Unparteilichkeit beeinträchtigen können, unverzüglich offen zu legen.</p>
	<p>(3) Wer der Ansicht ist, in einem Recht nach diesem Gesetz verletzt worden zu sein, kann bei der Schlichtungsstelle nach Absatz 1 einen Antrag auf Einleitung eines Schlichtungsverfahrens stellen. Der Antrag kann in Textform oder zur Niederschrift bei der Schlichtungsstelle gestellt werden.</p>
	<p>(4) Die Schlichtungsstelle übermittelt zur Durchführung des Schlichtungsverfahrens eine Abschrift des Schlichtungsantrags an die Antragsgegnerin oder den Antragsgegner. Wird die Übermittlung innerhalb der Frist des § 15 Absatz 4 und § 21 Absatz 5 veranlasst, ist die Voraussetzung der Geltendmachung des Anspruches wegen Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot erfüllt. Die Veranlassung der Übermittlung des Antrags hemmt den Lauf der Frist nach § 61b Absatz 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes bis zur Beendigung des Schlichtungsverfahrens nach Absatz 7. § 167 der Zivilprozessordnung gilt entsprechend, sofern die Übermittlung des Antrags innerhalb von zwei Wochen nach dem Tag des Eingangs veranlasst wird. Ist wegen der behaupteten Rechtsverletzung ein Verfahren bei einem Gericht anhängig, kann kein Schlichtungsverfahren eingeleitet oder fortgesetzt werden.</p>

Geltendes Recht	Neues Recht
	<p>(5) Die schlichtende Person wirkt in jeder Phase des Verfahrens auf eine gütliche Einigung der Beteiligten hin. Bei Zustimmung der Beteiligten kann dies den Einsatz von Mediation umfassen. Kommt eine gütliche Einigung der Beteiligten nicht zustande, unterbreitet die schlichtende Person eine unverbindliche Stellungnahme zur Beilegung der Streitigkeit (Schlichtungsvorschlag). Der Schlichtungsvorschlag beinhaltet eine Sachverhaltsfeststellung sowie eine rechtliche Bewertung und enthält Vorschläge zur Abhilfe der Rechtsverletzung, sofern die Schlichtungsstelle einen Verstoß gegen die §§ 7, 12, 16 oder 19 feststellt. Sofern für den Schlichtungsvorschlag erforderlich, kann die schlichtende Person den Antragsgegner zur Bereitstellung ergänzender Informationen und Dokumenten oder Stellungnahme auffordern. Sofern zur Sachverhaltsfeststellung erforderlich, kann die schlichtende Person sich an andere zuständige öffentliche Stellen wenden und Auskunft verlangen. Der Schlichtungsvorschlag ist am geltenden Recht auszurichten. § 22 findet Anwendung.</p>
	<p>(6) Das Schlichtungsverfahren ist für die Beteiligten unentgeltlich.</p>
	<p>(7) Das Schlichtungsverfahren endet mit</p>
	<p>1. der Einigung der Beteiligten,</p>
	<p>2. der Rücknahme des Schlichtungsantrags oder</p>
	<p>3. der Feststellung, dass keine Einigung möglich ist.</p>
	<p>Im Fall des Satzes 1 Nummer 3 übermittelt die Schlichtungsstelle in Textform eine Bestätigung an die Beteiligten, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte.</p>

Geltendes Recht	Neues Recht
	<p>(8) Das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, das Nähere über die Geschäftsstelle, die Besetzung und das Verfahren der Schlichtungsstelle nach den Absätzen 1, 4, 5 und 7 zu regeln sowie weitere Vorschriften über die Kosten des Verfahrens und die Entschädigung zu erlassen. Die Rechtsverordnung regelt auch das Nähere zu Tätigkeitsberichten der Schlichtungsstelle.</p>
§ 28	§ 28
<p>Amtsbefugnisse der oder des Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung und Pflicht zur Unterstützung durch Bundesbehörden und öffentliche Stellen des Bundes</p>	<p>Amtsbefugnisse der oder des Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung und Pflicht zur Unterstützung durch Bundesbehörden und öffentliche Stellen des Bundes</p>
	<p>(1) Die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung legt ein Arbeitsprogramm zur Umsetzung der Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes für die Dauer ihrer oder seiner Amtszeit fest.</p>
<p>(1) Die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung ist bei allen Vorhaben, die ihre oder seine Aufgaben berühren, zu beteiligen. Die Beteiligung soll möglichst frühzeitig erfolgen. Sie oder er kann der Bundesregierung Vorschläge machen und Stellungnahmen zuleiten.</p>	<p>(2) Die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung ist bei allen Vorhaben, die ihre oder seine Aufgaben berühren, zu beteiligen. Die Beteiligung soll möglichst frühzeitig erfolgen. Sie oder er kann der Bundesregierung Vorschläge machen und Stellungnahmen zuleiten. Sie oder er kann der Bundesregierung Vorschläge machen, Stellungnahmen mit Empfehlungen zuleiten und Rückmeldungen zu diesen Empfehlungen verlangen. Eine Stellungnahme kann veröffentlicht werden, wenn die Bundesregierung zu dem Vorhaben bereits Informationen öffentlich zugänglich gemacht hat. Eine Bezugnahme auf unveröffentlichte Informationen oder Dokumente der Bundesregierung ist auszuschließen.</p>

Geltendes Recht	Neues Recht
<p>(2) Die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung informiert die Bundesministerien – vorbehaltlich anderweitiger gesetzlicher Bestimmungen – frühzeitig in Angelegenheiten von grundsätzlicher politischer Bedeutung, soweit Aufgaben der Bundesministerien betroffen sind.</p>	<p>(3) un v e r ä n d e r t</p>
<p>(3) In den Fällen, in denen sich eine Person wegen einer Benachteiligung an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gewandt hat und die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstrebt, kann die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung Beteiligte um Stellungnahmen ersuchen, soweit die Person, die sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gewandt hat, hierzu ihr Einverständnis erklärt.</p>	<p>(4) un v e r ä n d e r t</p>
<p>(4) Alle Bundesministerien, sonstigen Bundesbehörden und öffentlichen Stellen im Bereich des Bundes sind verpflichtet, die Unabhängige Bundesbeauftragte oder den Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung bei der Erfüllung der Aufgaben zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen.</p>	<p>(5) un v e r ä n d e r t</p>
<p>§ 29</p>	<p>§ 29</p>
<p>Zusammenarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit Nichtregierungsorganisationen und anderen Einrichtungen</p>	<p>Zusammenarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit Nichtregierungsorganisationen und anderen Einrichtungen</p>
<p>Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes soll bei ihrer Tätigkeit Nichtregierungsorganisationen sowie Einrichtungen, die auf europäischer, Bundes-, Landes- oder regionaler Ebene zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes tätig sind, in geeigneter Form einbeziehen.</p>	<p>Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes soll bei ihrer Tätigkeit Nichtregierungsorganisationen sowie Einrichtungen, die auf internationaler, europäischer, Bundes-, Landes- oder regionaler Ebene zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes tätig sind, in geeigneter Form einbeziehen.</p>

Geltendes Recht	Neues Recht
§ 30	§ 30
Beirat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes	Beirat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes
<p>(1) Zur Förderung des Dialogs mit gesellschaftlichen Gruppen und Organisationen, die sich den Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zum Ziel gesetzt haben, wird der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein Beirat beigeordnet. Der Beirat berät die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Vorlage von Berichten und Empfehlungen an den Deutschen Bundestag nach § 27 Abs. 4 und kann hierzu sowie zu wissenschaftlichen Untersuchungen nach § 27 Abs. 3 Nr. 3 eigene Vorschläge unterbreiten.</p>	<p>(1) u n v e r ä n d e r t</p>
<p>(2) Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beruft im Einvernehmen mit der oder dem Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung sowie den entsprechend zuständigen Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages die Mitglieder dieses Beirats und für jedes Mitglied eine Stellvertretung. In den Beirat sollen Vertreterinnen und Vertreter gesellschaftlicher Gruppen und Organisationen sowie Expertinnen und Experten in Benachteiligungsfragen berufen werden. Die Gesamtzahl der Mitglieder des Beirats soll 16 Personen nicht überschreiten. Der Beirat soll zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein.</p>	<p>(2) Das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend beruft im Einvernehmen mit der oder dem Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung sowie den entsprechend zuständigen Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages die Mitglieder dieses Beirats und für jedes Mitglied eine Stellvertretung. In den Beirat sollen Vertreterinnen und Vertreter gesellschaftlicher Gruppen und Organisationen sowie Expertinnen und Experten in Benachteiligungsfragen berufen werden. Die Gesamtzahl der Mitglieder des Beirats soll 16 Personen nicht überschreiten. Der Beirat soll zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein.</p>
<p>(3) Der Beirat gibt sich eine Geschäftsordnung, die der Zustimmung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bedarf.</p>	<p>(3) Der Beirat gibt sich eine Geschäftsordnung, die der Zustimmung des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend bedarf.</p>
<p>(4) Die Mitglieder des Beirats üben die Tätigkeit nach diesem Gesetz ehrenamtlich aus. Sie haben Anspruch auf Aufwandsentschädigung sowie Reisekostenvergütung, Tagegelder und Übernachtungsgelder. Näheres regelt die Geschäftsordnung.</p>	<p>(4) u n v e r ä n d e r t</p>

Geltendes Recht	Neues Recht
Gesetz über die Gleichbehandlung der Soldatinnen und Soldaten	Gesetz über die Gleichbehandlung der Soldatinnen und Soldaten
(Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz - SoldGG) vom: 14.08.2006 - Zuletzt geändert durch Art. 4 G v. 31.7.2008 I 1629	(Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz - SoldGG) vom: 14.08.2006 - Zuletzt geändert durch Art. 4 G v. 31.7.2008 I 1629
§ 17	§ 17
Antidiskriminierungsstelle des Bundes	Antidiskriminierungsstelle des Bundes
Abschnitt 6 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes über die Antidiskriminierungsstelle des Bundes findet im Rahmen dieses Gesetzes Anwendung.	Abschnitt 6 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes über die Antidiskriminierungsstelle des Bundes findet mit Ausnahme des § 27a im Rahmen dieses Gesetzes Anwendung.

Geltendes Recht	Neues Recht
Gesetz, betreffend die Einführung der Zivilprozeßordnung	Gesetz, betreffend die Einführung der Zivilprozeßordnung
<p align="center"> (- ZPOEG) vom: 30.01.1877 - Zuletzt geändert durch Art. 17 G v. 8.12.2025 I Nr. 319 Mittelbare Änderung durch Art. 38 G v. 8.12.2025 I Nr. 319 ist berücksichtigt </p>	<p align="center"> (- ZPOEG) vom: 30.01.1877 - Zuletzt geändert durch Art. 17 G v. 8.12.2025 I Nr. 319 Mittelbare Änderung durch Art. 38 G v. 8.12.2025 I Nr. 319 ist berücksichtigt </p>
§ 15a	§ 15a
(1) Durch Landesgesetz kann bestimmt werden, dass die Erhebung der Klage erst zulässig ist, nachdem von einer durch die Landesjustizverwaltung eingerichteten oder anerkannten Gütestelle versucht worden ist, die Streitigkeit einvernehmlich beizulegen	(1) unverändert
1. in vermögensrechtlichen Streitigkeiten vor dem Amtsgericht über Ansprüche, deren Gegenstand an Geld oder Geldeswert die Summe von 750 Euro nicht übersteigt,	
2. in Streitigkeiten über Ansprüche aus dem Nachbarrecht nach den §§ 910, 911, 923 des Bürgerlichen Gesetzbuchs und nach § 906 des Bürgerlichen Gesetzbuchs sowie nach den landesgesetzlichen Vorschriften im Sinne des Artikels 124 des Einführungsgesetzes zum Bürgerlichen Gesetzbuche, sofern es sich nicht um Einwirkungen von einem gewerblichen Betrieb handelt,	
3. in Streitigkeiten über Ansprüche wegen Verletzung der persönlichen Ehre, die nicht in Presse oder Rundfunk begangen worden sind,	
4. in Streitigkeiten über Ansprüche nach Abschnitt 3 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.	

Geltendes Recht	Neues Recht
Der Kläger hat eine von der Gütestelle ausgestellte Bescheinigung über einen erfolglosen Einigungsversuch mit der Klage einzureichen. Diese Bescheinigung ist ihm auf Antrag auch auszustellen, wenn binnen einer Frist von drei Monaten das von ihm beantragte Einigungsverfahren nicht durchgeführt worden ist.	
(2) Absatz 1 findet keine Anwendung auf	(2) u n v e r ä n d e r t
1. Klagen nach den §§ 323, 323a, 324, 328 der Zivilprozessordnung, Widerklagen und Klagen, die binnen einer gesetzlichen oder gerichtlich angeordneten Frist zu erheben sind,	
2. (weggefallen)	
3. Wiederaufnahmeverfahren,	
4. Ansprüche, die im Urkunden- oder Wechselprozess geltend gemacht werden,	
5. die Durchführung des streitigen Verfahrens, wenn ein Anspruch im Mahnverfahren geltend gemacht worden ist,	
6. Klagen wegen vollstreckungsrechtlicher Maßnahmen, insbesondere nach dem Achten Buch der Zivilprozessordnung.	
Das Gleiche gilt, wenn die Parteien nicht in demselben Land wohnen oder ihren Sitz oder eine Niederlassung haben.	

Geltendes Recht	Neues Recht
<p>(3) Das Erfordernis eines Einigungsversuchs vor einer von der Landesjustizverwaltung eingerichteten oder anerkannten Gütestelle entfällt, wenn die Parteien einvernehmlich einen Einigungsversuch vor einer sonstigen Gütestelle, die Streitbelegungen betreibt, unternommen haben. Das Einvernehmen nach Satz 1 wird unwiderleglich vermutet, wenn ein Verbraucher eine Verbraucherschlichtungsstelle, eine branchengebundene andere Gütestelle oder eine andere Gütestelle der Industrie- und Handelskammer, der Handwerkskammer oder der Innung angerufen hat. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.</p>	<p>(3) Das Erfordernis eines Einigungsversuchs vor einer von der Landesjustizverwaltung eingerichteten oder anerkannten Gütestelle entfällt, wenn die Parteien einvernehmlich einen Einigungsversuch vor einer sonstigen Gütestelle, die Streitbelegungen betreibt, unternommen haben. Das Einvernehmen nach Satz 1 wird unwiderleglich vermutet, wenn ein Verbraucher eine Verbraucherschlichtungsstelle, eine branchengebundene andere Gütestelle oder eine andere Gütestelle der Industrie- und Handelskammer, der Handwerkskammer oder der Innung oder die Schlichtungsstelle der Antidiskriminierungsstelle des Bundes angerufen hat. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.</p>
<p>(4) Zu den Kosten des Rechtsstreits im Sinne des § 91 Abs. 1, 2 der Zivilprozessordnung gehören die Kosten der Gütestelle, die durch das Einigungsverfahren nach Absatz 1 entstanden sind.</p>	<p>(4) u n v e r ä n d e r t</p>
<p>(5) Das Nähere regelt das Landesrecht; es kann auch den Anwendungsbereich des Absatzes 1 einschränken, die Ausschlussgründe des Absatzes 2 erweitern und bestimmen, dass die Gütestelle ihre Tätigkeit von der Einzahlung eines angemessenen Kostenvorschusses abhängig machen und gegen eine im Gütetermin nicht erschienene Partei ein Ordnungsgeld festsetzen darf.</p>	<p>(5) u n v e r ä n d e r t</p>
<p>(6) Gütestellen im Sinne dieser Bestimmung können auch durch Landesrecht anerkannt werden. Die vor diesen Gütestellen geschlossenen Vergleiche gelten als Vergleiche im Sinne des § 794 Abs. 1 Nr. 1 der Zivilprozessordnung.</p>	<p>(6) u n v e r ä n d e r t</p>