



Ausschussdrucksache 21(6)119e
vom 2. Oktober 2026, 09:49 Uhr

Schriftliche Stellungnahme
des Sachverständigen Prof. Dr. Gregor Thüsing

Öffentliche Anhörung

zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Allgemeinen
Gleichbehandlungsgesetzes
BT-Drucksachen 21/6178, 21/6669

und

zum Antrag der Fraktion Die Linke

Antidiskriminierungsstelle des Bundes stärken – Diskriminierungsschutz erweitern
BT-Drucksache 21/4538

Stellungnahme zum

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (BT-Drs. 21/6178 und 21/6669)

Prof. Dr. Gregor Thüsing, LL.M. (Harvard), Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

I. Änderungen des AGG zur Umsetzung der Gleichbehandlungsstellen-Richtlinien.....	1
1. Erforderliche Änderungen – Beteiligungsmöglichkeit der ADS an Gerichtsverfahren	
2	
2. Nicht erforderliche Änderungen – Schaffung einer unabhängigen Schlichtungsstelle bei der ADS.....	3
a) Verfahren der alternativen Streitbeilegung muss nicht bei der ADS verortet sein.....	4
b) <i>De lege lata</i> bestehende Möglichkeit eines Güterichterverfahrens und einer Mediation als „alternative Streitbeilegung“ iSd Gleichbehandlungsstellen-Richtlinien.....	5
cc) Rechtliche Implikationen bei Schaffung einer unabhängigen Schlichtungsstelle bei der ADS.....	8
3. Keine weitergehenden Umsetzungserfordernisse in Bezug auf Art. 8 bis 10 der Gleichbehandlungsstellen-Richtlinien	10
II. Weitere Änderungen des AGG zur Verbesserung des Diskriminierungsschutzes	11

Der Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG-ÄndGE) soll im Kern europäische Vorgaben der RL (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500 (Gleichbehandlungsstellen-Richtlinien) umsetzen, die bereits bis zum 19. Juni 2026 hätten umgesetzt werden müssen. Vorgeschlagen werden zudem Gesetzesänderungen zur Behebung einer unzureichenden Umsetzung der RL 2004/113/EG sowie weitere, europarechtlich nicht veranlasste, Änderungen mit dem Ziel eines verbesserten Diskriminierungsschutzes. Einige Umsetzungsvorhaben können überzeugen. Andere geben Anlass zu Hinweisen.

I. Änderungen des AGG zur Umsetzung der Gleichbehandlungsstellen-Richtlinien

Soweit sich der Gesetzesentwurf der Umsetzung der Gleichbehandlungsstellen-Richtlinien annimmt, wird man zu unterscheiden haben zwischen solchen Regelungen, die zur Umsetzung unionsrechtlicher Vorgaben notwendig sind und solchen, die über das zur Umsetzung erforderliche hinausgehen.

1. Erforderliche Änderungen – Beteiligungsmöglichkeit der ADS an Gerichtsverfahren

Erforderlich und durchaus von Gewicht ist die mit Art. 1 Nr. 10 lit. b AGG-ÄndGE vorgeschlagene Erweiterung des § 27 AGG um die Abs. 6 und 7. Umgesetzt werden damit die Vorgaben aus Art. 10 der Gleichbehandlungsstellen-Richtlinien, wonach den nationalen Gleichbehandlungsstellen im Falle von Rechtsstreitigkeiten auf dem Gebiet des Antidiskriminierungsrechts weitgehende Beteiligungsrechte einzuräumen sind. Dazu zählen neben der Befähigung der ADS, dem Gericht Stellungnahmen zu übermitteln, auch das Recht jener Stelle, im Gerichtsverfahren selbst tätig zu werden – dies ist zu gewährleisten entweder durch das Recht, im Namen eines oder mehrerer Opfer ein Gerichtsverfahren einzuleiten (d.h. Einräumung einer gesetzlichen Prozessführungsbefugnis) oder durch das Recht, zur Unterstützung eines oder mehrerer Opfer an Gerichtsverfahren teilzunehmen (Möglichkeit 2) oder durch das Recht, Gerichtsverfahren im eigenen Namen in Form einer Popularklage einzuleiten (Möglichkeit 3). Derartige Rechte zu Gunsten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes waren dem nationalen Recht bislang unbekannt. Mit der Ergänzung des § 27 AGG um die neuen Abs. 6 und 7 könnte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zukünftig in Gerichtsverfahren als Beistand potenziell benachteiligter Personen auftreten und – soweit sie nicht als Beistand auftritt – auf Ersuchen des Gerichts Stellungnahmen an dasselbige abgeben. Der Einräumung einer gesetzlichen Prozessführungsbefugnis gem. Art. 10 Abs. 3 lit. a der Gleichbehandlungsstellen-Richtlinien oder einem Popularklagerecht gem. Art. 10 Abs. 3 lit. c der Gleichbehandlungsstellen-Richtlinien wird damit eine Absage erteilt, wobei dies in Anbetracht der durch jene Richtlinien explizit eingeräumten Wahlmöglichkeit der Mitgliedstaaten zwischen einer der drei vorstehend genannten Möglichkeiten rechtlich nicht zu beanstanden ist. An der Grenze der Unionsrechtskonformität dürfte derweil die nationale Vorgabe liegen, dass es zu dieser Stellungnahme nur im Falle eines Ersuchens des Gerichts und bei Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung kommen kann. Entsprechende Beschränkungen sehen die Gleichbehandlungsstellen-Richtlinien nicht vor. Gleichwohl aber erscheint der gewählte Weg vertretbar.

Die in Art. 1 Nr. 10 lit. a AGG-ÄndGE zudem vorgesehene Erweiterung des Aufgabenkatalogs in § 27 Abs. 2 AGG um zwei weitere Nummern trägt den Vorgaben aus Art. 6 Abs. 3 lit. d und lit. e der Gleichbehandlungsstellen-Richtlinien Rechnung, wonach die Mitgliedstaaten Betroffene über die geltenden Vertraulichkeitsvorschriften und den Schutz der personenbezogenen Daten einerseits und die Möglichkeit, psychologische oder andere Formen einschlägiger Unterstützung von anderen Stellen oder Organisationen zu erhalten andererseits, informieren.

Daneben sieht Art. 1 Nr. 9 AGG-ÄndGE die Einfügung eines neuen § 25 Abs. 4 S. 1 AGG vor, wonach die Leistungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes für potenziell diskriminierte Personen kostenlos angeboten werden. Auch dies ist nach Art. 12 Abs. 3 der Gleichbehandlungsstellen-Richtlinien zwingend.¹ Hingewiesen werden darf gleichsam darauf, dass der Gesetzesänderung gleichsam nur klarstellende Funktion zukommt, da Dienste der Antidiskriminierungsstelle des Bundes auch heute schon kostenlos angeboten werden.²

Mit den durch Art. 1 Nr. 12 AGG-ÄndGE beabsichtigten Ergänzungen des § 28 AGG obliegt es zukünftig der/dem Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung, ein Arbeitsprogramm zur Umsetzung der Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes für die Dauer der Amtszeit festzulegen. Der aktuelle § 28 Abs. 1 wird zukünftig in Abs. 2 überführt und dahingehend angepasst, dass Stellungnahmen des Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung mit Empfehlungen versehen werden können. Beide Anpassungen setzen in nicht zu beanstandender Weise europäische Vorgaben, konkret Art. 15 und Art. 17 lit. a der Gleichbehandlungsstellen-Richtlinien um.

Neben den vorstehend genannten Regelungen, die Vorgaben der Gleichbehandlungsstellen-Richtlinie in nicht zu beanstandender Weise umsetzen, finden wenige obligatorische Vorgaben jener Richtlinien im AGG-ÄndGE keine hinreichende Umsetzung. Dazu zählen die Vorgaben der Art. 9 Abs. 3, wonach die nationalen Gleichbehandlungsstellen einmal jährlich eine Zusammenfassung derjenigen ihrer Stellungnahmen und Entscheidungen veröffentlichen, die sie für besonders relevant erachten. Gleiches gilt für die jeweiligen Art. 17 lit. b, mit denen die Gleichbehandlungsstellen dazu verpflichtet werden müssen, jährliche Tätigkeitsberichte, einschließlich ihrer jährlichen Haushalts-, Personal- und Finanzberichterstattung, zu erstellen und der Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

2. Nicht erforderliche Änderungen – Schaffung einer unabhängigen Schlichtungsstelle bei der ADS

Kerngehalt des gegenwärtigen Gesetzesentwurfs bleibt die mit Art. 1 Nr. 12 AGG-ÄndGE vorgesehene Schaffung einer unabhängigen Schlichtungsstelle bei der ADS, die die Möglichkeit

¹ Soweit die Kostenfreistellung – wie mit Art. 1 Nr. 11 AGG-ÄndGE durch Schaffung eines § 27a Abs. 6 AGG vorgesehen – so weit reicht, dass auch das Verfahren vor der Schlichtungsstelle kostenfrei sein muss, bleibt zu konstatieren, dass dies vom europäischen Recht nicht gefordert wird, s. *Thüsing/Mantsch/Dreys*, ZESAR 2026, 259, 262.

² Antidiskriminierungsstelle des Bundes, <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/wir-beraten-sie/jetzt-kontakt-aufnehmen/jetzt-kontakt-aufnehmen-node.html> (letzter Abruf am 01.10.2026).

bieten soll, Streitigkeiten über Ansprüche wegen eines behaupteten Verstoßes gegen die §§ 7, 12, 16 oder 19 AGG außergerichtlich beizulegen. Zwar fordern die Gleichbehandlungsstellen-Richtlinien die Ermöglichung einer „alternativen Streitbeilegung“, doch geht der Gesetzesentwurf über das europarechtlich notwendige Maß hinaus. Bereits *de lege lata* bestehen auch für den Bereich des Antidiskriminierungsrechts Möglichkeiten einer außergerichtlichen Streitbeilegung, die mit geringfügigen Änderungen an die Vorgaben der Gleichbehandlungsstellen-Richtlinien angepasst werden könnten (dazu unter a) und b)). Einer weitergehenden Regelung mit eigenständiger Schlichtungsstelle bei der ADS – wie sie der Gesetzesentwurf vorsieht – stehen die Gleichbehandlungsstellen-Richtlinien zwar nicht im Wege, sodass auch der gewählte Weg europarechtlich zulässig sein dürfte. Gleichsam aber würden mit dem gewählten Weg einige rechtliche Implikationen einhergehen, auf die hingewiesen werden darf (dazu unter c)).

a) Verfahren der alternativen Streitbeilegung muss nicht bei der ADS verortet sein

Die mit Art. 1 Nr. 11 AGG-ÄndGE beabsichtigte Schaffung einer Schlichtungsstelle mit eigenständigem Schlichtungsverfahren bei der ADS stellt eine richtlinienkonforme Umsetzung der Vorgaben aus Art. 7 ff. Gleichbehandlungsstellen-Richtlinien dar. Europarechtlich erforderlich ist die Schaffung einer eigenständigen Schlichtungsstelle bei der ADS unterdessen nicht. Art. 7 S. 1 der Gleichbehandlungsstellen-Richtlinien erfordert nur, dass die nationalen Gleichbehandlungsstellen (in Deutschland die ADS) eine alternative Streitbeilegung „bieten“, doch obliegt die Leitung eines solchen Verfahrens nach Satz 2 „der Gleichbehandlungsstelle selbst oder einer anderen zuständigen Einrichtung gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten“, wobei die Gleichbehandlungsstelle in letzterem Falle gegenüber der zuständigen Einrichtung „Anmerkungen vorbringen [darf]“. Schon der Gesetzeswortlaut macht deutlich, dass die alternative Streitbeilegung nicht zwangsläufig bei der Gleichbehandlungsstelle zu verorten ist. Art. 7 S. 2 der Gleichbehandlungsstellen-Richtlinien verdeutlicht einen vom Unionsgesetzgeber offensichtlich gewollten Gleichrang von Gleichbehandlungsstelle und einer „anderen zuständigen Einrichtung“. Beide Einrichtungen werden vom Unionsgesetzgeber gleichermaßen als Streitbeilegungsstellen anerkannt, solange die ausgewählte „andere Einrichtung“ gewisse Mindestanforderungen erfüllt. So ist etwa nach ErwG 26 Satz 2 bzw. ErwG 25 Satz 2 darauf zu achten, „dass diese auf Dauer eingerichtet ist, und [...] die für die Streitbeilegung zuständigen Personen unabhängig und unparteiisch sind und über das erforderliche Fachwissen verfügen“. Zudem muss bei der Zuständigkeit einer „anderen Einrichtung“ gewährleistet sein, dass die Gleichbehandlungsstelle gegenüber ebendieser im Verfahren der alternativen Streitbeilegung Anmerkungen vorbringen kann (Art. 7 Satz 2 Hs. 2 der Gleichbehandlungsstellen-Richtlinien).

Und auch ein weiterer Aspekt fällt im Rahmen systematischer Richtlinieninterpretation³ ins Gewicht. Die Richtlinien fordern nicht die Schaffung einer neuen Form alternativer Streitbeilegung, sondern vielmehr verweisen ErwG 26 bzw. ErwG 25 auf die Möglichkeit, alternative Streitbeilegung auf dem Gebiet des Antidiskriminierungsrechts durch andere, bereits „bestehende“ Einrichtungen zu ermöglichen. Und auch das nur „gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten“. Sprich: Haben die Mitgliedstaaten bereits *de lege lata* Mechanismen der alternativen Streitbeilegung in ihrem Rechtssystem etabliert, so genügt es der Richtlinienumsetzung, wenn diese auch in Fällen des Antidiskriminierungsrechts aufgesucht werden können, soweit sie denn die Voraussetzungen an die „andere Einrichtung“ i. S. d. Richtlinien erfüllen.

Vor diesem Hintergrund kann das Wort „bieten“ aus dem jeweiligen Satz 1 der Richtlinienvorschrift nur im Sinne einer funktionellen Zugangsmöglichkeit verstanden werden. Die Gleichbehandlungsstellen bieten die Möglichkeit einer alternativen Streitbeilegung, indem sie den Parteien ihre Mitwirkung an der Streitbeilegung bieten – das jedoch können sie auch, wenn alternative Streitbeilegungsformen durch andere Einrichtungen als die nationale Gleichbehandlungsstelle durchgeführt werden.

b) *De lege lata* bestehende Möglichkeit eines Güterichterverfahrens und einer Mediation als „alternative Streitbeilegung“ iSd Gleichbehandlungsstellen-Richtlinien

Die durch die Richtlinien explizit eingeräumte Möglichkeit, eine alternative Streitbeilegung auf dem Gebiet des Antidiskriminierungsrechts durch andere, bereits „bestehende“ Einrichtungen zu gewährleisten, lenkt den Blick auf die bereits *de lege lata* bestehende Möglichkeit eines Güterichterverfahrens gem. § 54 Abs. 6 ArbGG bzw. § 278 Abs. 5 ZPO und einer Mediation gem. § 54a ArbGG bzw. § 278a ZPO. Dies gerade auch, weil beide Verfahren einen europarechtlichen Hintergrund haben und zur Umsetzung der RL 2008/52/EG über bestimmte Aspekte der Mediation in Zivil- und Handelssachen geschaffen wurden,⁴ die ihrerseits ausweislich ihres Art. 1

³ S. hierzu *Dederichs*, EuR 2004, 357.

⁴ Zum Güterichterverfahren BeckOK ArbR/*Hamacher*, 81. Ed., Stand: 01.09.2026, ArbGG § 54 Rn. 59a; MüKo ZPO/*Prütting*, 7. Aufl. 2025, ZPO § 278 Rn. 6; zur Mediation BeckOK ArbR/*Hamacher*, Stand: 81. Ed., Stand: 01.09.2026, ArbGG, § 54a; HK-ArbGG/*Söhner*, 3. Aufl. 2025, ArbGG § 54a Rn. 1; MüKo ZPO/*Prütting*, 7. Aufl. 2025, ZPO § 278 Rn. 6

das Ziel verfolgt, „den Zugang zur alternativen Streitbeilegung zu erleichtern und die gütliche Beilegung von Streitigkeiten zu fördern“.

aa) Güterichterverfahren nach § 54 Abs. 6 ArbGG bzw. § 278 Abs. 5 ZPO

Unstreitig können Streitigkeiten auf dem Gebiet des Antidiskriminierungsrechts zum Gegenstand eines Güterichterverfahrens gemacht werden. Dass die Einsetzung eines Güterichters voraussetzt, dass zunächst Klage erhoben wurde und das Gericht auf Güteversuche vor dem Güterichter verweist, steht einer vollumfänglichen Richtlinien-Umsetzung nicht entgegen. Die Richtlinien erfordern insoweit lediglich die Unabhängigkeit des Streitbeilegungsverfahrens und die Unabhängigkeit der Entscheidungsfindung, die nicht durch das für die Streitsache zuständige Gericht und damit den zuständigen Richter erfolgen darf. Dem entspricht das Güterichterverfahren vollumfänglich. Ein weitergehendes Erfordernis dahingehend, dass die „alternative Streitbeilegung“ vor Einleitung eines gerichtlichen Verfahrens stattfinden muss, lässt sich den Gleichbehandlungsstellen-Richtlinien nicht entnehmen.⁵

Unterschiede zwischen dem bei der ADS verorteten Schlichtungsverfahren nach dem beabsichtigten § 27a AGG und dem Güterichterverfahren ergeben sich vor allem aus der Art, wie es eingeleitet wird. Lediglich für die Einleitung eines Güterichterverfahrens bedarf es einer Übereinkunft der Parteien – der Antrag nur einer Partei genügt nicht. Europarechtlich ist das Erfordernis eines Einvernehmens zur Einleitung einer alternativen Streitbeilegung jedoch unbedenklich.⁶ Mit Blick auf die Anforderungen, die an die zur Schlichtung berufene Person gestellt werden, sind sich Güterichterverfahren und das nach Art. 1 Nr. 11 AGG-ÄndGE zu schaffende Schlichtungsverfahren wiederum sehr ähnlich. In beiden Fällen handelt es sich um Berufsrichter,⁷ die in der Streitsache nicht als Richter entscheidungsbefugt sind.⁸

Innerhalb des Verfahrens der alternativen Streitbeilegung muss es der ADS gem. Art. 7 Satz 2 Hs. 2 Gleichbehandlungsstellen-Richtlinien möglich sein, Anmerkungen gegenüber der zuständigen Einrichtung vorzubringen. Europarechtlich zwingend ist die bestehende Gelegenheit für das Vorbringen von Anmerkungen, eine zwangsweise Beteiligung durch das Vorbringen von Anmerkungen geht damit nicht einher. *De lege lata* ist es möglich, dass unbeteiligte Personen an der

⁵ Thüsing/Mantsch/Dreus, ZESAR 2026, 259, 261

⁶ Payandeh, EuZW 2024, 901, 903; Thüsing/Mantsch/Dreus, ZESAR 2026, 312, 317.

⁷ BeckOK ArbR/Hamacher, 81. Ed., Stand: 01.09.2026, ArbGG § 54 Rn. 59e; MüKo ZPO/Pritting, 7. Aufl. 2025, ZPO § 278 Rn. 43; Künzl, MDR 2016, 952, 953.

⁸ BeckOK ArbR/Hamacher, 81. Ed., Stand: 01.09.2026, ArbGG § 54 Rn. 59e; HK-ArbGG/Söhner, 3. Aufl. 2025, ArbGG § 54 Rn. 33; Künzl, MDR 2016, 952, 953.

Verhandlung teilnehmen können, wenn sich dazu beide Parteien bereiterklären.⁹ Ob dies den Anforderungen der Gleichbehandlungsstellen-Richtlinien genügt, ist fraglich. Insoweit könnte sich empfehlen, § 54 Abs. 6 ArbGG bzw. § 278 Abs. 6 ZPO dahingehend anzupassen, dass die ADS im Falle von Streitigkeiten auf dem Gebiet des AGG Anmerkungen im Verfahren vor dem Güterichter vorbringen darf.

Weiterhin setzen Art. 7 Satz 4 und 5 RL (EU) 2024/1499 und Art. 7 Satz 4 und 5 RL (EU) 2024/1500 voraus, dass es den Parteien im Falle einer fehlenden Einigung möglich sein, ein Gerichtsverfahren zu führen, ohne sich dem Risiko ausgesetzt zu sehen, dass die Einleitung eines solchen Gerichtsverfahrens aufgrund der Dauer des Verfahrens alternativer Streitbeilegung mittlerweile präkludiert bzw. verjährt ist. Diesem Umstand wird im Rahmen des Güterichterverfahrens bereits dadurch Rechnung getragen, dass die Verweisung an den Güterichter erst nach oder mit Klageerhebung erfolgt, die Klage also bereits anhängig und rechtshängig ist.¹⁰ Es besteht schlicht keine Gefahr, dass die Fristen aus § 15 Abs. 4 AGG oder § 61b Abs. 1 ArbGG aufgrund der Beanspruchung einer alternativen Streitbeilegung erfolglos verstreichen.

In der Art und Weise, wie Güterichterverfahren und das nach Art. 1 Nr. 11 AGG-ÄndGE beabsichtigte Schlichtungsverfahren ablaufen, unterscheiden sich beide Verfahren nicht nennenswert. Im Kern wiederholt § 27a AGG-E lediglich das, was ohnehin schon gilt und macht es zur Grundlage einer neu zu schaffenden Schlichtungsstelle. Einen Mehrwert bietet eine solche Dopplung nicht, zumal offenbleibt, wie die Verfahren zueinander stehen.

bb) Mediation oder anderes Verfahren außergerichtlicher Konfliktbeilegung nach § 54a ArbGG bzw. § 278a ZPO

Nichts anderes gilt unterdessen für die den Parteien eingeräumte und dem geschilderten Güterichterverfahren in der Art und Weise sehr ähnliche Möglichkeit, eine Mediation oder ein anderes Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung aufzusuchen. Die folgenden Ausführungen sollen sich folglich in der Darstellung jener Aspekte erschöpfen, in denen sich Güterichterverfahren und Mediationsverfahren unterscheiden. Unterschiede ergeben sich insbesondere mit Blick auf die den Streit schlichtende Person, respektive den Mediator. Denn bei diesem muss es sich nicht um eine Person mit Befähigung zum Richteramt handeln.¹¹ Eine solche

⁹ HK-ArbGG/*Söhner*, 3. Aufl. 2025, ArbGG § 54 Rn. 30.

¹⁰ BeckOK ZPO/*Bacher*, 61. Ed., Stand: 01.07.2026 ZPO, § 261 Rn. 5; MüKo ZPO/*Becker-Eberhard*, 7. Aufl. 2025, ZPO § 261 Rn. 9.

¹¹ MüKo ZPO/*Ulrich*, 7. Aufl. 2025, ZPO, Anh. § 278a Rn. 21.

Befähigung sehen die Gleichbehandlungsstellen-Richtlinien iRd alternativen Streitbeilegung jedoch auch nicht vor. Die ErwG 26 RL (EU) 2024/1499 und ErwG 25 RL (EU) 2025/1500 erfordern in personeller Hinsicht nur die Unabhängigkeit, Unparteilichkeit und das erforderliche Fachwissen des Mediators. Diesen Anforderungen trägt auch das MediationsG, konkret dessen §§ 3 und 5, Rechnung.¹²

Anders als ein Güterichterverfahren setzt ein Mediationsverfahren nicht zwangsläufig eine bereits vorausgegangene Klageerhebung voraus.¹³ In diesem Falle besteht die Gefahr, dass eine erfolglos gebliebene Mediation zum Verstreichen der Fristen in § 15 Abs. 4 S. 1 AGG und § 61b ArbGG führen kann. Sollte man auf ein Schlichtungsverfahren, wie es in Art. 1 Nr. 11 AGG-ÄndGE vorgesehen ist, im weiteren Gesetzgebungsverfahren verzichten, müssten § 15 Abs. 4 S. 1 AGG und § 61b ArbGG zur Umsetzung der Art. 7 Gleichbehandlungsstellen-Richtlinien dahingehend angepasst werden, dass der Ablauf der dort genannten Fristen für die Dauer eines vor Bestreiten des Rechtswegs durchgeführten Mediationsverfahrens unterbrochen wird.

Ebenso wie beim Güterichterverfahren sei jedoch der Hinweis erlaubt, dass die in den Gleichbehandlungsstellen-Richtlinien zu Gunsten der nationalen Gleichbehandlungsstellen vorgesehene Möglichkeit, im Verfahren der alternativen Streitbeilegung Anmerkungen vorzubringen, ein legislatives Tätigwerden erfordert. Insoweit gilt das beim Güterichterverfahren Gesagte entsprechend.

cc) Rechtliche Implikationen bei Schaffung einer unabhängigen Schlichtungsstelle bei der ADS

Hält man dennoch an der Schaffung einer unabhängigen Schlichtungsstelle bei der ADS fest, so sollte der Gesetzgeber drohende Implikationen im Blick haben.

Hingewiesen werden darf in diesem Zusammenhang zunächst auf ein bevorstehendes Nebeneinander nicht aufeinander abgestimmter gütlicher Streitbeilegungsverfahren. Die bereits *de lege lata* bestehende Möglichkeit „gütlicher Beilegung zwischen den Beteiligten“ gem. § 27 Abs. 2 Nr. 3 AGG bleibt vom Gesetzesvorhaben unberührt.¹⁴ Auch die Möglichkeiten, ein Verfahren vor dem Güterichter gem. § 54 Abs. 6 ArbGG bzw. § 278 Abs. 5 ZPO anzustreben oder eine

¹² MüKo ZPO/Ulrich, 7. Aufl. 2025, ZPO, Anh. § 278a Rn. 26 ff.

¹³ MüKo ZPO/Ulrich, 7. Aufl. 2025, ZPO, Anh. § 278a Rn. 26 ff.

¹⁴ Vgl. Art. 1 Nr. 10 lit. a AGG-ÄndGE

Mediation gem. § 54a ArbGG bzw. § 278a ZPO durchzuführen, stehen den Parteien weiterhin offen. Es erscheint fraglich, ob das Ziel einer gütlichen Streitbeilegung umso eher verwirklicht wird, je vielfältiger das den Parteien dahingehend ermöglichte Angebot von Möglichkeiten alternativer Streitbeilegung ist. Dies gerade auch, weil die Verfahren als solche kaum Unterschiede zueinander aufweisen.

Nicht unerwähnt bleiben soll auch, dass der Gesetzesentwurf über die Vorgaben der Gleichbehandlungsstellen-Richtlinien hinaus¹⁵ kein Einvernehmen für die Einleitung einer alternativen Streitbeilegung erfordert, sondern – so scheint es mir – den Schlichtungsantrag einer potenziell diskriminierten Person gem. § 27a Abs. 3 AGG genügen lässt. Ein Verzicht auf das Erfordernis eines Einvernehmens erscheint dabei jedoch insoweit wenig zielführend, als auch der Erfolg der außergerichtlichen Streitbeilegung vom Zutun beider Parteien abhängt und gegen den Willen einer Partei nicht zu erreichen ist. Hierauf weisen die Gleichbehandlungsstellen-Richtlinien explizit hin.¹⁶ Weiter noch Art. 3 lit. a UAbs. 1 RL 2008/52/EG, der die Mediation als Ausdruck einer alternativen Streitbeilegung als ein Verfahren definiert „in dem zwei oder mehr Streitparteien [...] auf freiwilliger Basis selbst versuchen, [...] die Beilegung ihrer Streitigkeit zu erzielen.“ Auch deshalb setzen de lege lata bestehende Möglichkeiten alternativer Streitbeilegung im nationalen Recht stets ein Einvernehmen der Parteien voraus.¹⁷ Hieran sollte man festhalten.

Hingewiesen werden darf zuletzt auch auf einen Rollenkonflikt der ADS. Sie bleibt – und das ist (europa-)rechtlich zwingend und unterdessen auch geboten – Anlaufstelle für potentiell diskriminierte Menschen. Zu Recht gehört es daher zu ihren gesetzlichen Aufgaben, Opfer von Benachteiligungen bei der Durchsetzung ihrer Rechte zu „unterstützen“.¹⁸ Verortet man eine Schlichtung bei der ADS selbst, drängt sich ein konzeptionell angelegter Rollenkonflikt zwischen der für jede Schlichtung notwendigen Unabhängigkeit einerseits und der gesetzlich angeordneten Unterstützungspflicht des potentiellen Diskriminierungsopfers andererseits zwangsläufig auf.¹⁹ Dem europäischen Gesetzgeber ist dieser Konflikt bekannt. So führen ErwG 19 RL (EU) 2024/1499 und ErwG 18 RL (EU) 2024/1500 explizit aus:

¹⁵ S. Payandeh, EuZW 2024, 901, 903

¹⁶ S. ErwG 26 RL (EU) 2024/1499 und ErwG 25 RL (EU) 2024/1499: „Eine außergerichtliche Streitbeilegung hat eher Aussicht auf Erfolg, wenn sie mit der Zustimmung der Parteien erfolgt.“

¹⁷ Vgl. BeckOK ArbR/Hamacher, 81. Ed., Stand: 01.09.2026, ArbGG § 54 Rn. 59c; NK-ArbR/Wolmerath, 2. Aufl. 2023, ArbGG § 54 Rn. 55; Francken, NZA 2012, 836, 838.

¹⁸ § 27 Abs. 2 AGG.

¹⁹ Zum vergleichbaren Rollenkonflikt iRd § 27 Abs. 2 Nr. 3 AGG, s. v. Roetteken, AGG, Stand: 1. 10. 2022, § 27 Rn. 116, 120 ff.

„Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass die interne Struktur der Gleichbehandlungsstellen, wie die interne Organisation und die internen Verfahren, die unabhängige und gegebenenfalls unparteiische Ausübung ihrer verschiedenen Zuständigkeiten ermöglicht, indem sie geeignete Garantien für Fälle vorsehen, in denen Gleichbehandlungsstellen potenziell miteinander unvereinbare Aufgaben haben, insbesondere wenn einige dieser Aufgaben auf die Unterstützung von Opfern ausgerichtet sind.“

Auch der gegenwärtige Gesetzesentwurf nimmt sich dem Problem an und führt hierzu aus:

„Die Schlichtungsstelle bietet ein neues Verfahren zur Streitbeilegung an. Organisatorisch in die ADS integriert, arbeitet sie unabhängig von den anderen Einheiten der ADS und deren sonstigen Aufgaben zur Unterstützung der von Diskriminierung Betroffenen. Damit wird einerseits die Weisungsfreiheit der Schlichtungsstelle in der fachlichen Fallbearbeitung sichergestellt, andererseits die Vorgabe des Artikel 3 Absatz 3 der Richtlinien (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500 berücksichtigt, nach der die interne Struktur der Gleichbehandlungsstellen eine unabhängige und unparteiische Ausübung ihrer Zuständigkeit gewährleistet.“²⁰

Das ist gut so, doch drängt sich die Frage auf, warum das Schlichtungsverfahren bei der ADS selbst verankert wird, um es zur Wahrung gesetzlich obligatorischer Neutralitätsanforderungen sodann von den eigentlichen Aufgaben der ADS zu trennen. Würde die Schlichtung gar nicht erst bei der ADS verortet werden, stellte sich das Problem schon von vornherein nicht.

3. Keine weitergehenden Umsetzungserfordernisse in Bezug auf Art. 8 bis 10 der Gleichbehandlungsstellen-Richtlinien

Die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung *Ataman* kritisiert in ihrer Stellungnahme zum vorliegenden Regierungsentwurf die Nichtumsetzung europäischer Vorgaben aufgrund der – so die Ausführungen – fehlenden Möglichkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Vorfälle zu untersuchen (Art. 8 Gleichbehandlungsstellen-Richtlinien) und die Sach- und Rechtslage festzustellen (Art. 9 Gleichbehandlungsstellen-Richtlinien). Ferner wird die schwache Ausgestaltung der Möglichkeiten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zur Unterstützung Betroffener in Gerichtsverfahren gerügt (Art. 10 Gleichbehandlungsstellen-Richtlinien).²¹

Hier bin ich anderer Ansicht. Rechtliche Umsetzungsdefizite lassen sich insoweit nicht feststellen. Den Vorgaben aus Art. 8 Gleichbehandlungsstellen-Richtlinien ist Genüge getan, wenn die

²⁰ BT-Drs. 21/6178, S. 28.

²¹ Stellungnahme der Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung zum Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, S. 4, 22, 26 f., https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/Sonstiges/stellungnahme_agg-reform.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (letzter Abruf am 01.10. 2026).

Antidiskriminierungsstelle in den Stand gesetzt wird, den Sachverhalt auf Grundlage der ihr vorgelegten Informationen unter Berücksichtigung der Beweislastumkehr aufzuklären.²² Der Regelungsvorschlag der Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung, der vorsieht, dass die Beteiligten verpflichtet sind, der Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung erforderliche Auskünfte zu erteilen und Zugang zu Informationen und Dokumenten einzuräumen⁸⁵, begegnet derweil erheblichen Bedenken. Zu entsprechenden Untersuchungen kommt es unter Geltung des Beibringungsgrundsatzes schließlich auch im Falle einer gerichtlichen Klärung des Diskriminierungsvorwurfs nicht, obgleich diese einer Sachverhaltsaufklärung durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes vorrangig ist und sie daher ausschließt. Auch hinsichtlich der Vorgaben aus Art. 9 und 10 Gleichbehandlungsstellen-Richtlinien ergibt sich kein über den aktuellen Regierungsentwurf hinausgehender Umsetzungsbedarf. Bereits *de lege lata* ist die Antidiskriminierungsstelle nicht daran gehindert, (unverbindliche) Stellungnahmen abzugeben. Hinsichtlich des der Antidiskriminierungsstelle des Bundes einzuräumenden Rechts, in Gerichtsverfahren tätig zu werden, sehen die vorgesehenen Anpassungen in § 27 Abs. 6 und 7 AGG entsprechende Möglichkeiten vor, die den europäischen Vorgaben genügen.²³

Umsetzungserfordernisse (vor allem in Bezug auf Art. 8 Gleichbehandlungsstellen-Richtlinien) ergäben sich derweil, wenn im Einklang mit der hier vertretenen Ansicht von der Schaffung einer eigenständigen Schlichtungsstelle bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes nach den Vorgaben des geplanten § 27a AGG abgesehen wird. Insoweit ließe sich eine Umsetzung jedoch durch moderate Anpassungen des § 28 Abs. 3 AGG systemkonform in nationales Recht umsetzen.

II. Weitere Änderungen des AGG zur Verbesserung des Diskriminierungsschutzes

Über die Umsetzung der Gleichbehandlungsstellen-Richtlinien hinaus nimmt sich der Gesetzesentwurf der Anpassung der zivilrechtlichen Benachteiligungsverbote an. Notwendig geworden ist eine Änderung des § 19 Abs. 2 AGG, die der umfänglichen Umsetzung der Art. 4 Abs. 1 i. V.m. Art. Abs. 1 RL 2004/113/EG dient. Diesen Vorschriften nach gilt das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts für alle Personen, die Güter und Dienstleistungen bereitstellen, die der Öffentlichkeit ohne Ansehen der Person zur Verfügung stehen und die außerhalb des Bereichs des Privat- und Familienlebens angeboten werden. Die Europäische Kommission sah diese Vorgabe im nationalen Recht nicht hinreichend umgesetzt und hat u. a. mit

²² Thüsing/Mantsch/Dreus, ZESAR 2026, 259, 263 ff.

²³ Siehe bereits unter Gliederungspunkt I. 1.

Blick auf die dem Unionsrecht nach ihrer Sicht nicht entsprechende Regelung des § 19 AGG ein Vertragsverletzungsverfahren gegen die Bundesrepublik gem. Art. 258 Abs. 1 AEUV eingeleitet.²⁴ Mit der Anpassung des § 19 Abs. 2 AGG durch Art. 1 Nr. 6 AGG-ÄndGE wird den Vorgaben der Kommission entsprochen.²⁵ Im Kontext der zivilrechtlichen Benachteiligungsverbote zu verorten ist derweil auch die Ausweitung des Diskriminierungsschutzes vor sexueller Belästigung, wonach sich der Schutz vor sexueller Belästigung durch Anpassung des § 3 Abs. 4 AGG nicht mehr nur auf die Rechtsgeschäfte nach § 2 Abs. 1 Nr. 1-4 AGG, sondern auch auf die Rechtsgeschäfte in § 2 Abs. 1 Nr. 5-8 AGG beziehen soll (Art. 1 Nr. 2 AGG-ÄndGE). Der Schutz vor sexueller Belästigung ist elementar, doch vermag sich nicht zu erschließen, wo die Schutzlücke besteht, die es zu schließen gilt.²⁶ Auch eine unzureichende Umsetzung des europäischen Rechts wurde insoweit nicht gerügt.²⁷ Die Anpassung scheint daher obsolet.

Notwendig geworden ist zudem eine Änderung der sog. „Kirchenklausel“ in § 9 Abs. 1 AGG, die als mit dem Unionsrecht unvereinbar erklärt wurde.²⁸ Dem entspricht Art. 1 Nr. 3 AGG-ÄndGE. Diese Regelung ist gut formuliert und europarechtlich tadellos.

Mit Art. 1 Nr. 5 und 8 AGG-ÄndGE ist zudem eine Verlängerung der gegenwärtigen noch zweimonatigen Präklusionsfrist in § 15 Abs. 4 Satz 1 und § 21 Abs. 5 Satz 1 auf vier Monate vorgesehen. Mit der Änderung soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass praktische Erfahrungen gezeigt

haben, dass Betroffene ihre Ansprüche oft nicht geltend machen und dem mit einer Verlängerung der Präklusionsfristen entgegengewirkt werden solle.²⁹ Rechtliche Bedenken gegen diese Änderung bestehen keine, wenn auch zugleich wohl kein rechtlicher Anlass hierzu besteht. Ein europarechtliches Erfordernis zur Verlängerung der Präklusionsfristen besteht nicht.³⁰ Auch die

²⁴ Europäische Kommission, mit Gründen versehene Stellungnahme gerichtet an die Bundesrepublik Deutschland wegen nicht ordnungsgemäßer Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen nach Artikel 258 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union vom 11. 12. 2025, INFR(2012)2172, C(2025)7912 final.

²⁵ Hingewiesen sei an dieser Stelle auch darauf, dass die Europäische Kommission in der vorstehend genannten Stellungnahme das Verbot vor Diskriminierungen im deutschen Recht für öffentlich-rechtliche Rechtsbeziehungen nicht hinreichend umgesetzt sah. Zu Recht weist aber BT-Drs. 21/6178 darauf hin, dass das deutsche Recht auch für öffentlich-rechtliche Rechtsbeziehungen infolge unmittelbarer Bindung an Art. 3 GG einen umfassenden Schutz vor Diskriminierungen vorsieht.

²⁶ Thüsing/Halfmann, BB 2026, 1141.

²⁷ Thüsing/Halfmann, BB 2026, 1141.

²⁸ EuGH, Urt. v. 17. 4. 2018 – C-414/16 (Egenberger), NJW 2018, 1869; BVerfG, Beschl. 29. 9. 2026 – 2 BvR 934/19, NJW 2025, 3765 Rn. 268 f.

²⁹ BT-Drs. 21/6178, S. 14

³⁰ BeckOK ArbR/Roloff, 81. Ed, Stand: 01.09. 2026, AGG § 15 Rn. 12; MüKo BGB/Thüsing, 10. Aufl. 2025, AGG § 15 Rn. 48.

bisher geltende zweimonatige Frist ist derweil auch im vergleichenden Pendelblick zu anderen Präklusionsfristen des Arbeitsrechts nicht unverhältnismäßig kurz gesetzt. Insbesondere an die dreiwöchige Präklusionsfrist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage gem. § 4 KSchG sei in diesem Kontext erinnert. Zudem beginnt die Frist ohnehin nicht mit dem benachteiligenden Ereignis, sondern erst mit Kenntnis hierüber. Bei anhaltenden „Dauerdiskriminierungen“ beginnt sie unterdessen immer wieder neu zu laufen.³¹

Praktisch obsolet, wenn auch rechtlich unbedenklich erscheint die Ersetzung des Diskriminierungsmerkmals „Alters“ durch „Lebensalter“. Vorgebeugt werden soll damit einer etwaigen Fehlvorstellung, dass ausschließlich Diskriminierungen wegen des „hohen Alters“ untersagt sind. Soweit ersichtlich, ist dieser Fehlvorstellung in der nunmehr zwanzigjährigen AGG-Geschichte weder ein Gericht noch eine Stimme aus der Wissenschaft unterlegen. Inwieweit einer solchen Fehlvorstellung, wenn ihr denn jemand unterliegt, derweil durch die Umformulierung hin zu „Lebensalter“ vorgebeugt werden kann, erschließt sich (jedenfalls mir) nicht.

³¹ BAG, Urt. v. 15. 3. 2012 – 8 AZR 37/11, NZA 2012, 910; BAG, Urt. v. 18. 5. 2017 – 8 AZR 74/16, NZA 2017, 1530; BeckOK ArbR/*Roloff*, 81. Ed, Stand: 01.09. 2026, AGG, § 15 Rn. 12; MüKo BGB/*Thüsing*, 10. Aufl. 2025, AGG, § 15 Rn. 48.