



Ausschussdrucksache 21(6)119g
vom 4. Oktober 2026, 20:52 Uhr

Schriftliche Stellungnahme

der Sachverständigen Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Susanne Baer

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

Berlin, den 03.10.2026

STELLUNGNAHME

Deutscher Juristinnenbund e.V.

Vereinigung der Juristinnen,
Volkswirtinnen und Betriebswirtinnen

Geschäftsstelle / Office:

Kronenstr. 73 • D-10117 Berlin

Telefon: +49 30 4432700

geschaeftsstelle@djb.de • <https://www.djb.de>

zu Änderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djB) bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme zur Anhörung im Ausschuss des Deutschen Bundestages zum Zweiten Gesetz zur Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Als überparteilicher, dem Grundrecht auf Gleichberechtigung verpflichteter Fachverband liegt das Augenmerk in erster Linie auf wirksamen Regeln gegen Diskriminierung. Insofern ist die Novellierung des AGG im Ausgangspunkt zu begrüßen. Damit soll

„der Schutz von Betroffenen effektiver gestaltet, die Rechtsdurchsetzung gestärkt und Unklarheiten bei der Rechtsauslegung beseitigt werden. Dadurch soll das AGG zu einem modernen und wirksamen Instrument des Diskriminierungsschutzes weiterentwickelt werden, das den Anforderungen einer vielfältigen und offenen Gesellschaft gerecht wird und die Gleichbehandlung aller Menschen nachhaltig sichert.“

(Gesetzesentwurf der Bundesregierung, im Folgenden AGG-E).¹

A. Normativer Rahmen: Wirksamer Schutz auch nach Art. 3 GG

Der normative Rahmen für die Verbesserung des AGG wird wesentlich durch europäische Richtlinien gesetzt². Zudem bezieht sich der Gesetzgeber auf die Nachhaltigkeitsziele 5, 10 und 16 der Agenda 2030 der Vereinten Nationen.

Maßgebend sind hier allerdings auch die verfassungsrechtlichen Maßgaben in **Art. 3 Abs. 2 und 3 GG**. So heißt es im Beschluss des Ersten Senats des Bundesverfassungsgerichts vom 16. Dezember 2021 - 1 BvR 1541/20 – zu Benachteiligungsrisiken von Menschen mit Behinderung in der Triage maßstäblich, der Staat habe „wirksam vor Benachteiligung ... auch durch Dritte zu schützen.“³ Weiter wird betont: „Dem Gesetzgeber steht auch bei der Erfüllung einer konkreten

¹ BTDr. 21/6178. Die Bundesregierung hat im Koalitionsvertrag 2025 vereinbart, das AGG zu reformieren, Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, S. 92 Rn. 2952-2954, https://www.koalitionsvertrag2025.de/sites/www.koalitionsvertrag2025.de/files/koav_2025.pdf.

² Die Europäische Kommission hat 2015 in einem Vertragsverletzungsverfahren die mangelhafte Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (Gleichstellungsrichtlinie) angemahnt. Zudem müssen bis zum 19. Juni 2026 die EU-Richtlinien 2024/1499 des Rates vom 7. Mai 2024 und 2024/1500 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Mai 2024 über Standards für Gleichbehandlungsstellen (Standardrichtlinien) in nationales Recht umgesetzt werden.

³ BVerfG, Beschluss des Ersten Senats vom 16. Dezember 2021 - 1 BvR 1541/20 -, Leitsatz 1 und Rn 89. Die Entscheidung erging zu Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG, ist insoweit aber auch auf Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG – hinsichtlich des Geschlechts verstärkt durch Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG – zu beziehen. Die Besonderheiten der Verdichtung zu einer einklagbaren Schutzpflicht sind dagegen spezifischer; dazu Leitsatz 2.

Schutzpflcht aus Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG ein Einschätzungs-, Wertungs- und Gestaltungsspielraum zu.“. Verfassungsrechtlich kommt es also auf das Ergebnis an:

„Entscheidend ist, dass [der Gesetzgeber] hinreichend wirksamen Schutz vor einer Benachteiligung ... bewirkt.“⁴

Dies ist der Maßstab, an dem auch die Regelungen des AGG zu messen sind.

B. Erkennbare Rechtsschutzlücken und Wirkungsmängel

Der Gesetzgeber muss also auf die Rechtsschutzlücken und Wirkungsmängel reagieren, die seit dem Inkrafttreten des AGG vor 20 Jahren bekannt geworden sind.⁵

Zunächst hat sich die von Anfang an gegen das AGG in Stellung gebrachte Befürchtung, es käme zu einer Klageflut von „**AGG-Hoppert**“, als völlig übertrieben erwiesen. Empirische Daten liegen soweit ersichtlich nicht vor, aber Einzelfälle werden medial skandalisiert. Serienkläger fallen demgegenüber in der Praxis schnell auf; die Fachgerichte haben denn auch ohne Schwierigkeiten Versuche zurückgewiesen, das AGG nicht etwa zum Schutz vor Diskriminierung, sondern zur eigenen Bereicherung oder Provokation zu nutzen.⁶ Eine Regelung, die z.B. nur „ernsthafte“ Bewerbungen in den Schutzbereich des AGG nimmt, verfehlt ihren Zweck, da sie das Misstrauen gegenüber Personen nahelegt, die ohnehin eher selten ihre Rechte in Anspruch nehmen.

Des weiteren erscheint es nicht sinnvoll, die im Zusammenhang mit dem Selbstbestimmungsgesetz entstandene Kontroverse um **geschlechtergetrennte Räume** gesetzgeberisch zu adressieren. Nicht nur handelt es sich um Ausnahmereischeinungen, sondern vor allem um Sachverhalte, denen pauschale Wertungen nicht gerecht werden. Sie sind mit Blick auf die konkreten Umstände des Einzelfalls von Beratungseinrichtungen und erforderlichenfalls den Gerichten vor Ort am besten zu beurteilen.

Das tatsächliche Problem des AGG sind **Unsicherheiten und Rechtsschutzlücken**.⁷ Für den Anwendungsbereich des Antidiskriminierungsrecht ist insgesamt zu konstatieren, dass Benachteiligungen für zu viele Menschen zum Alltag gehören, aber Rechte dagegen selten geltend gemacht werden.⁸ Das hat zahlreiche, je unterschiedlich gewichtete Ursachen. Zu ihnen gehört die häufige Abhängigkeit der diskriminierten Person vom Gegenüber, insbes. Arbeitgebern oder

⁴ Leitsatz 3 sowie Rn. 122-125.

⁵ Ein Bündnis aus über 100 zivilgesellschaftlichen Organisationen, darunter auch der djb, hat 2023 konkrete Vorschläge zur AGG-Novellierung gemacht: https://agg-reform.jetzt/wp-content/uploads/2023/09/2023-08-10_advd_Ergaenzungsliste.pdf; zu den Forderungen https://agg-reform.jetzt/wp-content/uploads/2025/10/2025-09-19_Stellungnahme_Buendnis_AGG_Reform_Jetzt.pdf.

⁶ U.a. BAG vom 19. September 2024 – 8 AZR 21/24 -; BAG vom 11. August 2016 – 8 AZR 406/14; grds. EuGH vom 28. Juli 2016 – C-423/15 -. Entscheidend sind objektive Anhaltspunkte für ein missbräuchliches Verhalten, die vom Arbeitgeber darzulegen sind.

⁷ Die ADS hat 2016 eine Evaluation des AGG vorgelegt, in der konkrete Schutzlücken benannt werden; *Berghahn u.a.*, Evaluation des AGG, erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2016: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_evaluation.pdf?__blob=publication-file&v=13.

⁸ *Huke*, Arbeitsrechtsverletzungen in Deutschland als Folge unzureichend begrenzter Arbeitgebermacht, ZÖSS-Discussion Papers, Hamburg 2025; *Wersig*, Fälle zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) | 1. Auflage, 123 ff. Für das Zivilrecht *Beigang u.a.*, Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung des Diskriminierungsschutzes bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse, ADS 2021: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/studie_rechtsdurchsetzung.pdf.

Vorgesetzten, Vermietern, Banken im Kreditgeschäft, in der Gesundheitsversorgung und nicht breit und anonym verfügbaren Dienstleistungen. Dazu kommt insbesondere bei sexueller und anderer Belästigung die Scham der Betroffenen oder eine erst durch Häufung und Dauer ganz unerträgliche Situation, während vorher oft versucht wird, auszuweichen. Zudem ist das Vertrauen in Beschwerdestellen und auch die Justiz – aufgrund teils zutreffender, teils unzutreffender Annahmen – gering; die Betroffenen können nicht sicher davon ausgehen, dass Diskriminierungen ernstgenommen und ihnen wirksam entgegengetreten wird, wo und weil die Präventionspflichten, die ohnehin nur im Arbeitsverhältnis gelten, kaum wirksam umgesetzt werden; schließlich ist die Befürchtung, eine Benachteiligung „nicht wirklich beweisen“ zu können, ist – schon ohne genauere Kenntnis der Darlegungslasten – ausgeprägt.

Um wirksam vor Benachteiligung zu schützen, sind daher realistische, den Zugang zum Recht tatsächlich ermöglichende Regelungen zum Tatbestand, zu Fristen, Darlegungs- und Beweislast sowie der Unterstützung durch kompetente Stellen und Konfliktlösungsangebote außerhalb der Justiz gefordert. Darüber hinaus sind sachlich nicht begründete Lücken im Anwendungsbereich zu schließen.

I. Wichtige Neuregelungen

Mehrere Neuregelungen im Gesetzentwurf sind fachlich zu begrüßen. Das betrifft hinsichtlich der Benachteiligung von Frauen insbesondere die Neufassung von § 3 AGG; der Vorschlag zu § 19 AGG müsste noch nachgeschärft werden.

1. Benachteiligung bei Schwangerschaft und Mutterschaft, sexuelle Belästigung

Die **Neufassung des § 3 AGG** stärkt den Schutz vor Benachteiligung wegen Schwangerschaft und Mutterschaft sowie bei sexueller Belästigung, weil dies auf den zivilrechtlichen Verkehr ausgeweitet wird.

Insbesondere ist wirksamer Schutz vor sexueller Belästigung außerhalb des Strafrechts unerlässlich. Auch wenn es nicht zu schweren und körperlichen Übergriffen kommt⁹, ist diese Form der Benachteiligung einschneidend, oft mit Scham besetzt und nicht nur für die Betroffenen am Arbeitsplatz, in Handel und Dienstleistungen vergiftend. Der Schutz vor sexueller Belästigung im Bereich Güter und Dienstleistungen ist auch unionsrechtlich geboten.¹⁰

Desgleichen bedarf es des Schutzes vor Benachteiligung wegen Schwangerschaft und Mutterschaft auch jenseits der Erwerbsarbeit. Das verdeutlicht die Praxis der Krankentagegeldversicherungen für Selbstständige, wo Leistungen für den Fall von Schwangerschaft und Mutterschaft oft ausgeschlossen sind und rechtlich bislang unterschiedlich bewertet werden.¹¹ Hier wird insofern auch Rechtssicherheit geschaffen.

⁹ Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Warum der Schutz vor sexueller Belästigung im AGG verbessert werden muss, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Standpunkte/08_sexuelle_belaestigung.pdf?__blob=publicationFile&y=3.

¹⁰ Art. 4 Abs. 3 RL 2004/113/EG - Gleichbehandlungsrichtlinie). Auf die bislang unzureichende Regelung bezieht sich das Vertragsverletzungsverfahren der Europäischen Kommission 2012/2172.

¹¹ Da die Entscheidungen nicht öffentlich sind vgl. <https://www.sueddeutsche.de/politik/gericht-diskriminierungs-schutz-frauen-mutterschutz-li.3341535>). Eine Benachteiligung sieht Beckmann/Matusche-Beckmann VersR-HdB/Piontek, 4. Aufl. 2025, § 54. Rn. 13; a.A. dagegen Bach/Moser/Hütt, 6. Aufl. 2023, MB/KT § 5 Rn. 9.

2. (Geschlechtsbezogene) Diskriminierung bei Gütern und Dienstleistungen

Bislang hat der Gesetzgeber keinen Schutz vor Benachteiligung wegen des Geschlechts bei Begründung, Durchführung und Beendigung sonstiger zivilrechtlicher Schuldverhältnisse im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 8 AGG geschaffen.¹² Das ändert die Neuregelung in **§ 19 Abs. 2 AGG-E**. Die bisherige Begrenzung auf Massengeschäfte und private Versicherungsverträge hatte auch im Europarecht keine Grundlage.

Nicht nachvollziehbar ist jedoch, weshalb es nun darauf ankommen soll, dass es sich um ein Schuldverhältnis handelt, das ohne Ansehen der Person geschlossen wird. Dieses Kriterium galt bislang nur für Massenverträge (§ 19 Abs. 1 Nr. 1 AGG), auf die es nach der Neuregelung gerade nicht mehr ankommen soll.

Zudem wird hier ohne sachlichen Grund zwischen rassistischer und geschlechtsbezogener Diskriminierung unterschieden. Eine Hierarchisierung zwischen unterschiedlichen Benachteiligungen ist nicht begründbar. Daher sollte, wenn der Gesetzgeber einen zweiten Satz anfügen will, der Einschub „ohne Ansehen der Person“ entfallen. Klarer wäre die Regelung aber ohnehin, wenn in **§ 19 Abs. 2 AGG** die Worte „**oder wegen des Geschlechts**“ eingefügt werden würden. Sachlich überzeugend wäre es insgesamt, die Worte

oder aus einem anderen in § 1 genannten Grund

anzufügen.

C. Weiterer Regelungsbedarf

Im AGG als dem zentralen, wenn auch nicht einzigen Bundesgesetz zum Schutz vor Diskriminierung besteht allerdings weiterer Regelungsbedarf, um wirksamen Schutz vor Benachteiligung zu erreichen. Zudem gibt es sinnvolle Änderungen, die jedenfalls wünschenswert wären. Schließlich sind einige Regelungsvorschläge abzulehnen.

Sachlich **unerlässlich, damit das Gesetz wirksam vor Benachteiligung schützt**, erscheint der Schutz von Frauen in Leitungspositionen, vor diskriminierenden algorithmischen Entscheidungssystemen, vor Maßregelungen und im Mietrecht sowie die sachgerechte Fassung der Ausschlussfristen, von Schlichtungsverfahren und der Befugnisse der ADS bzw. weiterer Unterstützung Betroffener.

Teils sind **Klarstellungen wünschenswert**, um Unsicherheiten in Auslegung und Anwendung zu beseitigen und den Betroffenen Sicherheit zu geben. Dazu gehört insbesondere eine Erweiterung bzw. Klarstellung der Diskriminierungsgründe, zur Verweigerung angemessener Vorkehrungen, zu intersektionaler und assoziierter Diskriminierung und zur Kirchenklausel in § 9 Abs. 1 AGG.

I. Unerlässlich für wirksamen Schutz

Einige Regelungen erscheinen unerlässlich, damit das Gesetz wirksam vor Benachteiligung schützt.

¹² Dazu schon früh *Legner*: Durchsetzungsdefizite bei Gleichbehandlungsgeboten am Beispiel des Gender Pricing, Kritische Vierteljahresschrift für Gesetzgebung und Rechtswissenschaft, 2021, S. 34 - 60.

1. Schutz von Führungskräften § 6 AGG

Nachbesserungsbedarf besteht im persönlichen Anwendungsbereich des AGG in der Arbeitswelt. Gemäß **§ 6 Abs. 3 AGG** gelten die Vorschriften für Selbstständige und Organmitglieder – insbesondere Vorstandsmitglieder – **bislang nur für den Zugang** zur Erwerbstätigkeit und für den beruflichen Aufstieg. Damit fehlt der Schutz während der tatsächlichen Ausübung der Tätigkeit und Funktion. Sachlich begründbar ist das nicht.¹³ Dies hat auch der Bundesrat aufgegriffen.¹⁴ Tatsächlich spricht die tradiert homogene Zusammensetzung von Leitungsorganen¹⁵ dafür, dass Personen, die bislang „nicht dazu gehörten“, bewusst oder unbewusst Nachteile erfahren, namentlich durch sexuelle Belästigung.¹⁶ § 6 Abs. 3 AGG sollte daher wie folgt – und so auch kürzer und klarer – gefasst werden:

„Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten für Selbstständige und Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer oder Geschäftsführerinnen und Vorstände, entsprechend.“

2. Schutz vor diskriminierenden algorithmischen Entscheidungssystemen

Überall und damit auch im Anwendungsbereich des AGG finden Künstliche Intelligenz bzw. automatisierte Entscheidungssysteme immer schneller immer mehr Verwendung. Das gilt insbesondere für die Vorauswahl von Bewerbungen und Entscheidungen über den Aufstieg und für Handel und Dienstleistungen.

Mittlerweile ist aber auch bekannt, dass damit erhebliche Risiken einhergehen. Entscheidungen werden auf der Grundlage statistischer Muster in Daten getroffen, die verzerrte Bilder der Wirklichkeit liefern; so setzen automatisierte Entscheidungen historisch gewachsene gesellschaftliche Ungleichheiten fort und benachteiligen nicht nur direkt, sondern auch über stellvertretende Ersatzmerkmale (sog. Proxy-Merkmale).¹⁷ So diskriminieren diese Systeme - von Bewerbungsverfahren über Kreditentscheidungen bis zur Vergabe von Leistungen¹⁸, und die technische Komplexität und Intransparenz der Systeme als von Monopolen beherrschte Blackbox verschleiern dies.¹⁹ Auch deshalb bezieht das Unionsrecht in der KI-Verordnung die nationalen Antidiskriminierungsstellen in die KI-Aufsicht mit ein.

¹³ *Blau/Lynch*, Fifty Years of Breakthroughs and Barriers: Women in Economics, Policy, and Leadership, in: ANNALS of the American Academy of Political and Social Science 711/1, 2024, 225 ff.; *Wippermann*, Frauen in Führungspositionen Barrieren und Brücken, 2010. Eine eindrückliche Innenperspektive eröffnen *Herken u.a.*, Machtgebiete: Was Managerinnen erleben und wie sie gehalten, 2025.

¹⁴ BT Drs. 21/6669, S. 3

¹⁵ Zur fehlenden wahrgenommenen Diversität in Führungspositionen *Feith/Fickler*, Wie steht es um die Chancengerechtigkeit in Deutschland?, 2026, S. 34, https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-009361/p_fofoe_WP_400_2026.pdf; zu weithin männlichen Vorständen *Antezza u.a.*, DIW Wochenbericht 3 / 2026, S. 17-29

¹⁶ Zu einem Fall aus der Praxis *Matthiessen-Kreuder/Süßmeir*, djbZ 3/2023, 135-137.

¹⁷ Dritter Gleichstellungsbericht, BT-Drs. 19/30750, S. 22, 102, 126, 166 f.: <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/service/publikationen/dritter-gleichstellungsbericht-184546> (abgerufen am 14.4.2026); *Towfigh/ Spiecker gen. Döhmman*, Automatisch benachteiligt, 2023, S. 18 ff., 28: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Rechtsgutachten/schutz_vor_diskriminierung_durch_KI.pdf?__blob=publicationFile&v=10.

¹⁸ Kommission Recht der digitalen Gesellschaft des djb zum Weltfrauentag: <https://www.lto.de/recht/hintergruende/h/algorithmische-diskriminierung-frauen-ki-weltfrauentag>.

¹⁹ *Towfigh/ Spiecker gen. Döhmman*, Automatisch benachteiligt, 2023, S. 11, 21 f.

Damit erscheint eine Regelung auch im AGG unerlässlich. Zwar ist das AGG technologieneutral. Doch entsteht aus Schweigen ein Rechtsschutzdefizit. Betroffene benötigen ebenso wie Verantwortliche in Betrieben und Unternehmen, Beratende, Beschwerdestellen, Schlichtende und auch die Justiz gerade hier Klarheit. So muss sich ein Auskunftsanspruch eindeutig darauf erstrecken können, ob und welche Systeme wie eingesetzt werden. Die Regelung des Art. 22 DSGVO schließt diese Schutzlücke nicht, denn hybride Verfahren oder vorbereitende Rankings sind nicht erfasst und die Schutzrichtung ist anders: Daten bzw. Benachteiligung.

Gerade angesichts der rapiden Entwicklung werden wirksame Regeln gebraucht.²⁰ Der Gesetzgeber sollte hier der Empfehlung des Bundesrates folgen. Er kann die Regeln beim Anwendungsbereich, der Definition von Benachteiligung und den Präventionspflichten, zur Beweislast und zur Arbeit der ADS anpassen.

- **§ 2 Abs. 1 GG:** Nr. 2 wäre zu ergänzen, um die Beauftragung von Selbständigen im Rahmen von Plattformarbeit einbeziehen.
- **§ 3 Abs. 2 AGG:** „...neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren“ wäre zu ergänzen um „einschließlich automatisierter Systeme“
- **§ 11 AGG** wäre zu ergänzen um ... ausgeschrieben ... „und nur unter Einsatz automatisierter Systeme besetzt werden, die diskriminierungsfrei arbeiten“, **§ 12 Abs. 1 AGG** ließe sich ergänzen um Satz 3: „Dazu gehört die Pflicht, beim Einsatz automatisierter Systeme diskriminierungsfreie Entscheidungen sicherzustellen.“
- **§ 22 AGG** mit einer Anpassung der **Beweislast**, wonach der Einsatz eines algorithmischen Entscheidungssystems die Beweislastumkehr auslöst, da Betroffene diese Abläufe nicht kennen können.
- **§ 27 AGG** mit entsprechenden Befugnissen **der Antidiskriminierungsstelle**.

3. Schutz vor Maßregelung § 16 AGG

Wer sich gegen Benachteiligung wehrt, hat nicht selten genau deshalb wieder Nachteile zu fürchten. Auch davor muss wirksam geschützt werden. Das gilt im Arbeitsverhältnis, wenn weiter miteinander gearbeitet wird. Es gilt aber auch im Zivilrechtsverkehr, beispielsweise im Fitnessstudio, wenn sich eine Frau gegen sexuelle Belästigung wehrt. Bislang ist dies von § 16 AGG mit dem Maßregelungsverbot nicht erfasst.²¹

Das Unionsrecht verpflichtet ohnehin insgesamt dazu, Betroffene von rassistischer oder geschlechtsspezifischer Diskriminierung vor Nachteilen zu schützen, die ihnen in Reaktion auf eine Beschwerde entstehen können.²² Aber auch in der Sache sollte der Maßregelungsschutz für den gesamten Anwendungsbereich des AGG gelten. Denkbar wäre ein weiterer Absatz zu § 3 oder eine eigene Regelung im Ersten Abschnitt(§ 5a):

Wer sich gegen eine Benachteiligung im Sinne dieses Gesetzes wehrt, Rechte in Anspruch nimmt oder Weisungen nicht folgt, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, und wer dies unterstützt, darf deshalb nicht benachteiligt werden.

²⁰ Zu den Forderungen umfassend: *Towfigh/ Spiecker gen. Döhmman*, *Automatisch benachteiligt*, 2023, insb. 70, 72 ff.; 77 ff., 91 f.; Dritter Gleichstellungsbericht, BT-Drs. 19/30750, S. 138 ff., 168 f.; *Tschech*, djbZ 4/2021, S. 167 f.; *Grünberger* Reformbedarf im AGG: Beweislastverteilung beim Einsatz von KI, *Zeitschrift für Rechtspolitik*, 2021, S. 23.

²¹ Siehe bereits *Berghahn u.a.*, *Evaluation des AGG*, S. 140 f.

²² Art. 9 RL 2000/43/EG (Antirassismusrichtlinie) und Art. 10 RL 2004/113/EG (Gleichbehandlungsrichtlinie)

4. Schutz im Mietrecht § 19 Abs. 5 GG

Der Zugang zu Wohnraum ist für Menschen existenziell. Gerade hier ist der Schutz vor Diskriminierung daher wichtig. Der Gesetzgeber hat diesen Schutz bislang in § 19 Abs. 5 AGG auf Vermieter begrenzt, die mehr als 50 Wohnungen vermieten. Dies erscheint – aus Sicht des djb auch angesichts der Wohnungsnot alleinerziehender Frauen – nicht sachgerecht. Von einem „Kleinvermieter“ ist bei 50 Wohnungen nicht auszugehen. Daher erscheint es unerlässlich, **die Zahl herabzusetzen**.

5. Frist zur Geltendmachung §§ 15, 21 AGG

Ein Dreh- und Angelpunkt wirksamer Regelungen gegen Benachteiligung ist die Frist, innerhalb derer diese geltend gemacht werden müssen. Betroffene benötigen oft Zeit, um das Erlebte zu verarbeiten; es sollte Zeit für eine gütliche Einigung sein, deren Erfolgsaussichten verringert werden, wenn förmlich Rechtsschutz gesucht wird; das Wissen um eigene Rechte und die Bedingungen, unter denen sie geltend gemacht werden können, ist gering. Die bisherige kurze Frist von zwei Monaten ist deshalb auch auf internationaler Ebene kritisiert worden.²³ Dass die Frist nunmehr angehoben wird, ist für eine effektivere Rechtsdurchsetzung folglich unerlässlich

Dringend erforderlich war die nun in § 15 Abs. 4 S. 1 AGG-E sowie § 21 Abs. 5 S. 1 AGG-E vorgesehene **Verlängerung der Geltendmachungsfrist**. Die bisherige Frist von zwei Monaten war für effektiven Rechtsschutz deutlich zu kurz. Denn Betroffene benötigen nach dem Erleben von Diskriminierung oft Zeit, um das Erlebte zu verarbeiten. Hinzu kommt, dass für eine gütliche Einigung kaum Zeit bleibt, wenn die Ansprüche der Betroffenen förmlich innerhalb von zwei Monaten geltend gemacht werden müssen. Die Basis einer gütlichen Einigung wird durch die förmliche Anspruchserhebung erschüttert. Im Übrigen kennen viele Betroffene ihre Rechte und erst recht die kurze Ausschlussfrist nicht, sodass die Frist auch aus diesem Grund vielfach verstrichen ist.

Die derzeit vorgeschlagene Frist von vier Monaten beseitigt das Rechtsschutzdefizit nicht. Sie erscheint gegriffen und sachlich nicht begründbar. Regelmäßig verjähren Ansprüche nach drei Jahren (§ 195 BGB). Die kurze Frist im Kündigungsschutzrecht ist eine Ausnahme, um Schwebestände zu vermeiden, die aber das Arbeitsverhältnis insgesamt betreffen, nicht einzelne Sachverhalte, die aufzuklären sind. Aus fachlicher Sicht sprechen sich für Ansprüche gegen Diskriminierung der Frauenrechtsausschuss ebenso wie das Human Rights Committee der Vereinten Nationen für eine Frist von mindestens sechs Monaten aus²⁴; das Bündnis „AGG Reform Jetzt!“ hat sich für zwölf Monate ausgesprochen. Der Gesetzgeber Kann hier zumindest den Empfehlungen aus der wissenschaftlichen Evaluation folgen und die Frist auf

sechs Monate

erhöhen.

²³ Mijatović, Commissioner for Human Rights of the Council of Europe: Report following her visit to Germany from 27 November to 1 December 2023, CommHR(2024), S. 14: <https://rm.coe.int/country-visit-report-on-germany-dunia-mijatovic-council-of-europe-comm/1680aef23f>.

²⁴ CEDAW/C/DEU/CO/9 para. 16, [https://docstore.ohchr.org/Self-Services/FilesHandler.ashx?enc=\\$4f2karwaRBQsLXai4hIResXkQ03vUvdt2JTKALta-whSXDUI3uFBMmDKfhWXAfiPmKHP14QB%2Bdz%2BtD6AQUVpsw%3D%3D](https://docstore.ohchr.org/Self-Services/FilesHandler.ashx?enc=$4f2karwaRBQsLXai4hIResXkQ03vUvdt2JTKALta-whSXDUI3uFBMmDKfhWXAfiPmKHP14QB%2Bdz%2BtD6AQUVpsw%3D%3D); Human Rights Committee, Ziff. 8 c CCPR/C/DEU/CO/7..

6. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Verbände §§ 25 ff AGG

Der Gesetzentwurf soll insbesondere die Vorgaben aus den Standardrichtlinien zur Antidiskriminierungsstelle des Bundes umsetzen. Auch dies ist für die wirksame Arbeit gegen Benachteiligung unerlässlich. Dazu gehört die – unionsrechtlich zwingende - Klarstellung in § 16 Abs. 4 S. 1, S. 2 AGG-E, dass **Leistungen der Antidiskriminierungsstelle unentgeltlich und barrierefrei** angeboten werden. Betroffene müssen unabhängig von ihrer wirtschaftlichen Lage und einer etwaigen Behinderung Zugang zu den Angeboten haben.

In der Praxis ist vor allem die **Unterstützung in gerichtlichen Verfahren** wichtig. Dazu macht Art. 10 Abs. 3 der Standardrichtlinien Vorgaben. Der Entwurf sieht bislang in § 27 Abs. 6 AGG-E die Möglichkeit einer Beistandschaft vor Gericht vor. Das genügt für wirksamen Rechtsschutz allerdings nicht. Vielmehr bliebe die Bundesrepublik so weiter das Land mit den schwächsten Vorkehrungen gegen Diskriminierung.²⁵ Tatsächlich haben andere Länder mit einem eigenen Klagerecht der zuständigen Stellen gute Erfahrungen gemacht.²⁶ Daher ist hier eine **Verbesserung angezeigt**.

Sachlich inkonsistent und unzureichend – sowie unionsrechtlich problematisch - ist vor allem die Möglichkeit zur Abgabe einer **Stellungnahme der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Gerichtsverfahren** nur dann, wenn das Gericht darum ersucht (so derzeit § 27 Abs. 7 AGG-E). Die Regelung zielt darauf, bisher nicht entschiedene Rechtsfragen zu klären, die in der Beratungspraxis der ADS eine Rolle spielen; genau das kann aber nur die ADS selbst einschätzen. Zudem wird der Beistand vor Gericht gerade dann benötigt, wenn wenig Erfahrung oder Fachkenntnis im Umgang mit dem AGG oder gar Vorbehalte gegen diese Regeln vorliegen. Dann wird das Gericht nicht fragen, die Stellungnahme der ADS aber umso wichtiger sein. Schließlich kann die ADS im Rahmen einer Beistandschaft über § 90 ZPO und § 11 Abs. 6 ArbGG jederzeit mündlich Stellung nehmen, während die schriftliche Stellungnahme nicht jederzeit möglich sein soll. Dafür gibt es keinen sachlichen Grund. § 27 Abs. 7 AGG-E sollte daher zielführender gefasst werden:

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann in gerichtlichen Verfahren, die Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes betreffen, im überparteilichen Interesse Stellungnahmen abgeben.

Unionsrechtlich gefordert ist zudem das Recht der ADS, **jährlich eine Zusammenfassung** von ihr als relevant erachteter Stellungnahmen und Entscheidungen zu veröffentlichen (Art. 9 Abs. 3 RL) und **jährliche Tätigkeitsberichte** zu veröffentlichen (Art 17 lit b RL). Das muss nachgebessert werden.

Darüber hinaus ist das AGG nicht nur darauf angelegt, im Einzelfall nachträglich Rechte zuzusprechen, sondern zielt u.a. mit den Organisationspflichten des Arbeitgebers auch auf Prävention. Dazu bedarf es der Instrumente, um diskriminierende Strukturen oder Regelpraxen zu verändern. Fachlich erscheint es daher sinnvoll, neben der Unterstützung durch die ADS **auch Antidiskriminierungsverbänden** das Recht einzuräumen, die Rechte von Betroffenen im Wege der Prozessstandschaft geltend zu machen. Eine solche **Verbandsklage** ist im deutschen Recht kein Novum, sondern gerade da sinnvoll, wo systemische Probleme gelöst werden sollen. Deshalb findet sich ein solches Recht etwa im Verbraucherschutz (UKlaG), im Umweltrecht (UmwRG), im

²⁵ U.a. Herberger: Verbandsklageverfahren für diskriminierungsrechtliche Ansprüche, Recht der Arbeit, 2022, S. 220.

²⁶ Die *Irish Human Rights and Equality Commission* (IHREC) sowie die britische *Equality and Human Rights Commission* (EHRC) verfügen über ein starkes eigenständiges Klagerecht, das als sehr effizienter Durchsetzungsmechanismus bewertet wird; in Österreich, Bulgarien und Ungarn haben die Stellen eigene quasi-gerichtliche Durchsetzungsbefugnisse; in anderen Ländern unterstützen sie in gerichtlichen Verfahren ohne Anfrage des Gerichts.

Wettbewerbsrecht (UWG) und insbesondere im Behindertengleichstellungsrecht (BGG). Hieran kann sich der Gesetzgeber orientieren.

7. Schlichtungsstelle § 27 AGG

Der Gesetzgeber hat sich entschieden, im Bereich der Diskriminierung eine Schlichtungsstelle zur außergerichtlichen Streitbeilegung einzurichten. Das kann Gerichte entlasten und ermöglicht, soweit dies kompetent gestaltet wird, die Klärung schwieriger Situationen, bevor etwas eskaliert, und Lösungen, die alle Beteiligten akzeptieren und z.B. in einem Betrieb oder einem Gewerbe nachhaltig zu einer diskriminierungsfreien Praxis führen können. Daher ist diese Entscheidung zu begrüßen.

Für die Wirksamkeit ist allerdings die Ausgestaltung und insbesondere die Kompetenz entscheidend. Daher ist aus fachlicher Sicht nachdrücklich zu begrüßen, dass eine solche **Stelle bei der ADS** angesiedelt werden soll. Die These, damit würden Rollenkonflikte oder gar eine Übermacht zulasten zB von Arbeitgebern erzeugt, geht an der Wirklichkeit vorbei. Die ADS setzt sich nach dem Willen des Gesetzgebers für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft ein, von der alle profitieren; auch die Durchsetzung der Grundrechte aus Art. 3 GG kann ebenfalls nicht als „einseitig“ abgetan werden. Die Eingliederung in bestehende Angebote der Mediation, Güteverfahren usw. würde den Besonderheiten des Diskriminierungsschutzes nicht gerecht. Klarstellend könnte in § 27 AGG das Nebeneinander der Optionen benannt werden.

Der Gesetzgeber fordert von den Schlichtenden die Befähigung zum Richteramt (§ 27a Abs. 2 S. 1 AGG-E). Die Person sollte daneben nicht nur, sondern *muss* auch Erfahrungen in der Arbeit gegen Diskriminierung haben, was über das Juristische hinausgeht, wie z.B. durch betriebliche Schulungen. Daher sollte § 27a Abs. 2 S. 2 AGG-E geändert werden:

statt „soll“ ein „**muss**“; statt „Antidiskriminierungsrecht“ „**in der Arbeit gegen Diskriminierung**“.

Die Neuregelung betrifft auch die Fristen aus § 15 Abs. 4 und § 21 Abs. 5 AGG bei einem Antrag an eine Schlichtungsstelle. Dies soll in Anlehnung an **§ 167 ZPO** geschehen, jedoch nur, sofern die Übermittlung des Antrags innerhalb von zwei Wochen nach dem Tag des Eingangs veranlasst wird (§ 27a Abs. 4 S. 4 AGG-E). Diese Einschränkung auf die Übermittlung binnen zwei Wochen ist nicht sachgerecht. Betroffene haben keinen Einfluss darauf, wann die Schlichtungsstelle die Übermittlung des Antrags veranlasst. Es ist auch nicht erforderlich. Die Hemmung kann daran geknüpft werden, dass die Betroffenen einen Antrag auf Schlichtung stellen.

§ 27a Abs. 4 S. 2-4 AGG-E wäre entsprechend zu ändern.

Nach § 27a Abs. 4 S. 5 AGG-E soll die Einleitung oder Fortsetzung eines Schlichtungsverfahrens ausgeschlossen sein, wenn in der Sache ein Verfahren bei einem Gericht anhängig ist. Nicht nachvollziehbar ist aber, dass allein die Frist aus § 61b ArbGG gehemmt werden soll (so § 27a Abs. 4 S. 3 AGG-E), aber nicht Fristen aus dem **Kündigungsschutzgesetz**. Dann wird eine außergerichtliche Streitbeilegung bei diskriminierenden Kündigungen faktisch unmöglich. Die Frist aus § 4 KSchG beträgt nur drei Wochen nach Zugang der Kündigung; eine Schlichtung in derart kurzer Zeit ist schlicht unrealistisch. § 2 Abs. 4 AGG steht hier nicht entgegen, denn die Diskriminierungsverbote des AGG sind bei der Auslegung des Kündigungsschutzgesetzes bei der Sozialwidrigkeit zu beachten.²⁷ Auch die Güteverhandlung vor den Arbeitsgerichten ersetzt die Schlichtung nach dem AGG nicht, denn diese ist weder kostenlos noch leicht zugänglich. Nach Art. 7

²⁷ BAG, Urt. v. 12.12.2013 – 8 AZR 838/12, Rn. 18.

der Standardrichtlinien sollen die Parteien dagegen nicht gehindert werden, ein Gerichtsverfahren anzustrengen, was auch durch Fristen zu gewährleisten ist. Dies ist wirksamer zu gestalten: § 4 KSchG kann von der Hemmungswirkung des § 27a Abs. 4 AGG umfasst werden oder der Ausschluss der Fortführung oder Einleitung des außergerichtlichen Streitbeilegungsverfahrens bei Einleitung eines gerichtlichen Verfahrens wird gestrichen, um Betroffenen **auch bei benachteiligenden Kündigungen die Möglichkeit der außergerichtlichen Streitbeilegung zu eröffnen**.

Die Schlichtungsstelle soll nach dem Entwurf die Möglichkeit haben, zur Stellungnahme aufzufordern (§ 27a Abs. 5 S. 4 AGG-E). Das ist sinnvoll. Doch fehlen Sanktionsmechanismen, wenn dies nicht erfolgt. Die bisherige Praxis der ADS zeigt, dass gerade hier ein Schlichtungshindernis liegt.²⁸ Das Unionsrecht verlangt in Art. 8 Abs. 2 S. 1, S. 2 der Standardrichtlinien ausdrücklich, den Gleichbehandlungsstellen insbesondere **wirksame Rechte auf Zugang zu Informationen und Dokumenten** einzuräumen, die erforderlich sind, um feststellen zu können, ob eine Diskriminierung vorliegt. In **§ 27a Abs. 5 Satz 4 AGG-E sowie § 28 Abs. 3 AGG sollte daher die Pflicht zur Vorlage von Dokumenten als sanktionierbar normiert werden**.

Organisatorisch soll die **Schlichtungsstelle zentral bei der ADS** in Berlin angegliedert werden. Fachlich ist hier daran zu erinnern, dass gerade in Fällen der Diskriminierung jedes Verfahren einem **geschützten Rahmen, persönlicher Interaktion** und Vertrauen lebt, was digital nur eingeschränkt leistbar ist. Eine **dezentrale Struktur des Schlichtungswesens im AGG wird daher gebraucht werden**. Das kann sich auf die entstehenden Kosten auswirken.

II. Wünschenswerte Klarstellungen

Zwanzig Jahre nach Inkrafttreten des AGG ist empirisch belegt, dass Benachteiligung zwar für zu viele Menschen Alltag ist, aber Schutzansprüche nicht bekannt sind, nicht geltend gemacht oder gar auf dem Gerichtsweg durchgesetzt werden. Auch ist die Fachkenntnis zum AGG auch in Rechtsberatung und Justiz nicht vorauszusetzen, da Antidiskriminierungsrecht nicht zu den Fächern gehört, die in der juristischen Ausbildung Platz finden. So ergeben sich in der Rechtsanwendung Schwierigkeiten, die der Gesetzgeber durch Klarstellungen adressieren kann. In Betracht kommt eine Erweiterung bzw. Klarstellung der Diskriminierungsgründe und zur Verweigerung angemessener Vorkehrungen, zu assoziierter und intersektionaler Diskriminierung ebenso wie zur Kirchenklausel in § 9 Abs. 1 AGG.

1. Diskriminierungsgründe § 1 AGG

Die Begriffsschärfung in § 1 AGG-E und im gesamten weiteren AGG-E durch die Aufnahme des Merkmals „**Lebensalter**“ statt „Alter“ erscheint zwar nicht gefordert, aber mag helfen, den Fehlschluss auf einen Schutz nur „alter Menschen“ zu verhindern.

Die Gründe einer Benachteiligung in § 1 AGG können darüber hinaus klarstellend erweitert bzw. sachgerecht gefasst werden.

Dazu gehört der Vorschlag, die **Staatsangehörigkeit** als Grund zu nennen. Rechtlich sind Unterscheidungen, die an diese anknüpfen, durchaus zu rechtfertigen. Tatsächlich aber dockt fremdenfeindliche, also rassistische Diskriminierung oft an der Staatsangehörigkeit an, ohne dass dafür ein Sachgrund vorläge. So ist beispielsweise die Idee, ein Elterngeld nur an Deutsche auszu zahlen, ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot aus Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG²⁹; desgleichen

²⁸ Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Jahresbericht 2023, S. 43, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Jahresberichte/2023.pdf?__blob=publicationFile&v=3.

²⁹ BVerfG, Beschluss des Ersten Senats vom 10. Juli 2012 - 1 BvL 2/10 -

verstößt dagegen eine Vermietungspraxis, ein Sportangebot oder auch ein Arbeitsplatz „nur an Deutsche“.

Seit langem wird – zuletzt auch vom Bundesrat – vorgeschlagen, den Begriff der „Rasse“ durch „**rassistische Benachteiligung**“ zu ersetzen. Das ist fachlich zu begrüßen. So könnte zumindest der einfache Gesetzgeber den Eindruck vermeiden, er gehe in irgendeiner Form von derartigen Unterscheidungen zwischen Menschen aus.³⁰

Nicht zwingend, aber klarstellend ist der Vorschlag, neben der Behinderung die **chronische Erkrankung** als Grund für Benachteiligungen zu nennen. Allerdings ist für das deutsche Recht – im Einklang mit der Behindertenrechtskonvention der VN – geklärt, dass die chronische Erkrankung vom Benachteiligungsverbot wegen der Behinderung umfasst ist.³¹

Ähnlich verhält es sich mit der **familiären Fürsorgeverantwortung**. Da diese nach wie vor ganz überwiegend von Frauen wahrgenommen wird, knüpfen Nachteile zumindest mittelbar an das Geschlecht an. Das schützt dann auch Männer, die Fürsorge übernehmen, da diese „aus der Rolle fallen“, also zB benachteiligt werden, weil sie Elternzeit in Anspruch nehmen „anstatt sich um die Karriere zu kümmern“.

Schließlich wird vorgeschlagen, den Grund „**Sozialer Status**“ in § 1 AGG aufzunehmen. Damit würde der Gesetzgeber den Schutz vor Nachteilen normieren, den tatsächlich viele Menschen erleben.

Insgesamt bietet es sich an, in § 1 die Gründe als „**insbesondere**“ zu nennen. Die gesellschaftliche und auch rechtliche Entwicklung hat gezeigt, dass sich Diskriminierung verändert. Mit der zB in Art. 14 EMRK oder Art. 26 IPbPR ebenfalls verwendeten offenen Liste sind die fachlich zuständigen Stellen und die Gerichte gefordert und auch in der Lage, angemessen zu reagieren. Das entlastet den Gesetzgeber und ist daher zu begrüßen.

2. Verweigerung von Vorkehrungen, assoziierte Diskriminierung § 3 AGG

Die Benachteiligung von Behinderten und chronisch Kranken ergibt sich oft daraus, dass **angemessene Vorkehrungen** fehlen, die ihnen Teilhabe ermöglichen, etwa Anpassungen am Arbeitsplatz oder Zugang zu Dienstleistungen. Der Zugang zur Erwerbsarbeit hängt oft davon ab, wovon Frauen mit Behinderung in doppelter Hinsicht betroffen sind.³² Gleiches gilt für den Zugang zu

³⁰ Dafür auch die Mehrheit der Sachverständigen in der Anhörung im Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz am Montag, 21. Juni 2021. Der Antrag auf Änderung des GG scheiterte dennoch.

³¹ BVerfG, Beschluss des Ersten Senats vom 16. Dezember 2021 - 1 BvR 1541/20 -, Rn. 90: „Eine Behinderung im Sinne des Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG liegt vor, wenn eine Person in der Fähigkeit zur individuellen und selbstständigen Lebensführung längerfristig beeinträchtigt ist. Gemeint sind nicht geringfügige Beeinträchtigungen, sondern längerfristige Einschränkungen von Gewicht. Auf den Grund der Behinderung kommt es nicht an (BVerfGE 151, 1 <23 f. Rn. 54> m.w.N.). Nach diesen Maßgaben schützt das Grundrecht auch chronisch Kranke, die entsprechend längerfristig und entsprechend gewichtig beeinträchtigt sind (vgl. Eckertz-Höfer, in: AK-GG, 2001, Art. 3 Abs. 2, 3 Rn. 135; Jarass, in: Jarass/Pieroth, GG, 16. Aufl. 2020, Art. 3 Rn. 164; Langenfeld, in: Dürig/Herzog/Scholz, GG, Art. 3 Abs. 3 Rn. 112 <Aug. 2019>; vgl. auch Art. 1 Satz 2 des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Behindertenrechtskonvention, BRK).“

³² Zu den Diskriminierungsrisiken auf dem Arbeitsmarkt für Frauen mit Behinderung siehe die Zahlen bei *SINUS Markt- und Sozialforschung GmbH*, Studie zu Frauen mit Schwerbehinderung auf dem Arbeitsmarkt, Heidelberg & Berlin, 2021; *Mixed Pickles e. V.* (Hg.), *Behinderte Arbeit?! Chancen und Perspektiven von Frauen mit Behinderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt*. Mixed pickles, Lübeck 2000.

anderen Lebensbereichen wie der medizinischen Versorgung, u.a. durch zu wenige wohnortnahe barrierefreie gynäkologische Praxen.³³ Nach Art. 2 der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) ist die Versagung angemessener Vorkehrungen als eine Form der Diskriminierung normiert. Deutschland ist gemäß Art. 5 Abs. 3 UN-BRK verpflichtet, die Bereitstellung angemessener Vorkehrungen zu sichern, insbesondere für Arbeitsplätze (Art. 27 Abs. 1 lit. i UN-BRK). Eine entsprechende Klarstellung im AGG würde diese völkerrechtliche Verpflichtung umsetzen und den Schutz von Menschen mit Behinderung im AGG stärken. So ließe sich in **§ 3 anfügen**:

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt auch vor, wenn einer Person angemessene Vorkehrungen vorenthalten werden, die ihr gleiche Teilhabe ermöglichen.

Darüber ist eine gesetzliche Klarstellung angezeigt, dass auch sog. **assozierte Diskriminierung** vom AGG erfasst wird. Dabei wird eine Person nicht wegen eigener Merkmale benachteiligt, sondern wegen ihrer Verbindung zu einer Person mit einem geschützten Merkmal, etwa zu einem Familienmitglied mit Behinderung. Der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) hat bereits entschieden, dass dies von der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie (2007/78/EG) umfasst ist.³⁴ Eine ausdrückliche Regelung im AGG – durch **Ergänzung in § 3 Abs. 1** – würde Rechtsklarheit schaffen und so den Schutz Betroffener stärken.

3. Intersektionale Diskriminierung § 4 AGG

In der Praxis hat sich ein weiteres Wirksamkeitsproblem des AGG gezeigt, wenn Personen benachteiligt werden, weil mehrere Gründe zusammenwirken, also „intersektional“.³⁵ Das wird vom geltenden Recht bislang nicht erfasst. In § 4 AGG ist zwar die Mehrfachdiskriminierung geregelt. Das Bundesarbeitsgericht und der Gerichtshof der Europäischen Union sind aber der Auffassung, dass die intersektionale Diskriminierung nicht von § 4 AGG geschützt wird, sondern es müsse für jedes einzelne Merkmal eine Benachteiligung festgestellt werden.³⁶

Ein häufig genanntes Beispiel ist das sog. Kopftuchverbot. Wo es greift, richtet sich die Benachteiligung weder gegen Frauen noch gegen Menschen muslimischen Glaubens, sondern gegen muslimische Frauen, weil Geschlecht und Religion zusammenwirken.³⁷ Werden diese aber isoliert mit Männern oder mit Menschen anderen Glaubens verglichen, wird das Problem verkannt. Sinnvoll ist daher eine Klarstellung, z.B. in § 4:

³³ Zu der defizitären Versorgungssituation *Hornberg u.a.*, Evaluation von Spezialambulanzen und gynäkologischen Sprechstundenangeboten zur gynäkologischen und geburtshilflichen Versorgung von Frauen mit Behinderung 2019, https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/5_Publikationen/Praevention/Beurichte/Abschlussbericht_E-GYN-FMB.pdf; *Urban*, Zur barrierefreien gynäkologischen Versorgung in Bremen 2025, https://www.frauen.bremen.de/sixcms/media.php/13/WEB_Studie_zur_barrierefreien_gynaekologischen_Versorgung_im_Land_Bremen.pdf.

³⁴ EuGH, Urt. v. 17.07.2008, Rs. C-303/06 – Coleman, Rn. 33-56; EuGH, Urt. v. 11.09.2025, Rs. C-38/24 – Bervidi, Rn. 40-66.

³⁵ Grundlegend *Crenshaw*, University of Chicago Legal Forum 1989, 139 ff; dazu die Beiträge djbZ 1/2025 Intersektionalität und Mehrfachdiskriminierung – ein Thema für den djb, <https://www.djb.de/zeitschrift/detail/djbz-2025-heft-1>.

³⁶ BAG, Urt. v. 15.12.2016 – 8 AZR 418/15, Rn. 50; BAG, Urt. v. 23.11.2017 – 8 AZR 604/16, Rn. 44; EuGH, Urt. v. 24.11.2016 – C-443/15 – Parris, Rn. 80.

³⁷ CERD/C/DEU/CO/23-26, 21.12.2023, para. 35; *Baer/Wrase*, Zwischen Integration und »westlicher« Emanzipation: KritV 2006, 401, S. 405; *djb*, Policy Paper zu Kopftuchverboten im Bereich der Justiz v. 21.5.2025, S. 5 f, https://www.djb.de/fileadmin/user_upload/presse/stellungnahmen/st25-18_Policy_Paper_Kopftuchverbot.pdf.

Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe, so kann diese nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung entweder auf alle Gründe erstreckt oder die konkrete Benachteiligung aufgrund des Zusammentreffens mehrerer Gründe so zu rechtfertigen ist.

4. Beweislast § 22 AGG

Die Beweislastregelung des § 22 AGG ist eine zentrale Weichenstellung für wirksamen Rechtsschutz. Auch hier haben sich in der Praxis Schwierigkeiten gezeigt. So reduziert das Bundesarbeitsgericht die Erleichterung – ohne nähere Begründung – auf die Kausalitätsfrage.³⁸ Das widerspricht unionsrechtlichen Vorgaben. Danach müssen Tatsachen glaubhaft gemacht werden, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, wonach es dann der Gegenseite obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung des Benachteiligungsverbots vorgelegen hat.³⁹ Eine Beschränkung der Beweiserleichterung auf die Kausalität ist das nicht. Aber auch im Übrigen bestehen Unsicherheiten bei der Anwendung der Norm.⁴⁰

Sinnvoll wäre die Klarstellung, dass sich die Beweiserleichterung nicht auf die Kausalität beschränkt, sondern auch die Darlegung einer Benachteiligung erfasst. Zudem sollte klargestellt werden, dass als Indizien insbesondere Parteivernehmungen, Ergebnisse von Testing-Verfahren, statistische Daten sowie rechtlich relevante Versäumnisse – etwa das Fehlen einer Beschwerdestelle – als Beweismittel anerkannt werden.

5. Kirchenklausel § 9 AGG

Die Klarstellung der Rechtfertigungsanforderungen für Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften sowie ihnen zugeordnete Einrichtungen in § 9 Abs. 1 AGG ist zu begrüßen. Sie steht in Einklang mit höchstrichterlicher Rechtsprechung.

6. Präventionspflichten §§ 12, 13 AGG

Prävention ist ein Regelungsziel; der Schutz vor Diskriminierung soll früh ansetzen. Dazu dienen die §§ 12, 13 AGG. Wie vorbeugende Pflichten umzusetzen sind, ist bislang aber nicht geregelt, eine Kontrolle oder Sanktion fehlt. Tatsächlich wirkt sich das aus: Beschwerdestellen fehlen oder sind Betroffenen nicht bekannt. Hier wären weitere Regeln zur **regulierten Selbstregulierung** sinnvoll, wie in der Konzeption für ein Gleichstellungsgesetz in der Privatwirtschaft vorgeschlagen.⁴¹

³⁸ BAG, Urt. v. 18.09.2014 – 8 AZR 753/13, Rn. 21; BAG, Urt. v. 27.03.2025 – 8 AZR 123/24, Rn. 19.

³⁹ Art. 4 RL 97/80/EG - Beweislastrichtlinie, Art. 8 RL 2000/43/EG Antirassismusrichtlinie, Art. 10 Abs. 1 RL 2000/78/EG Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie, Art. 10 RL 2004/113/EG Gleichbehandlungsrichtlinie.

⁴⁰ Berghahn u.a., Evaluation des AGG, 2016, S. 158 f..

⁴¹ djb, Wege zur Diskriminierungsfreiheit in Unternehmen: Konzeption für ein Gleichstellungsgesetz in der Privatwirtschaft und Handlungshinweise für Unternehmen, überarbeitet 2025: https://www.djb.de/fileadmin/user_upload/presse/stellungnahmen/st25-01_Gleichstellungsgesetz.pdf.