



Wortprotokoll der 10. Sitzung

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Berlin, den 25. April 2022, 14:00 Uhr
Paul-Löbe-Haus
Saal 2.600

Vorsitz: Astrid Timmermann-Fechter, MdB

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Einzigiger Tagesordnungspunkt

Seite 6

Gesetzentwurf der Fraktionen SPD,
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

BT-Drucksache 20/1332

Federführend:

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Mitberatend:

Ausschuss für Inneres und Heimat
Rechtsausschuss
Haushaltsausschuss

Berichterstatter/in:

Abg. Josephine Ortleb [SPD]
Abg. Dr. Katja Leikert [CDU/CSU]
Abg. Schahina Gambir [BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN]
Abg. Nicole Bauer [FDP]
Abg. Gereon Bollmann [AfD]
Abg. Gökay Akbulut [DIE LINKE.]



Anwesenheitslisten	Seite 3
Anwesenheitsliste Sachverständige	Seite 5
Zusammenstellung der Stellungnahmen	Seite 25



Mitglieder des Ausschusses

	Ordentliche Mitglieder	Anwesenheit	Stellvertretende Mitglieder	Anwesenheit
SPD	Bahr, Ulrike Baldy, Daniel Breymaier, Leni Döring, Felix Fäscher, Ariane Hennig, Anke Hostert, Jasmina Lahrkamp, Sarah Malottki, Erik von Ortleb, Josephine Schwartz, Stefan	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Demir, Hakan Diedenhofen, Martin Glöckner, Angelika Kaiser, Elisabeth Lehmann, Sylvia Lindh, Helge Mascheck, Franziska Nickholz, Brian Rix, Sönke Yüksel, Gülistan N. N.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
CDU/CSU	Breher, Silvia Edelhäuser, Ralph Janssen, Anne Lehrieder, Paul Leikert, Dr. Katja Storjohann, Gero Tebroke, Dr. Hermann-Josef Timmermann-Fechter, Astrid Vries, Christoph de Wulf, Mareike Lotte	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	Bär, Dorothee Hoffmann, Alexander König, Anne Koob, Markus Magwas, Yvonne Nacke, Dr. Stefan Rief, Josef Rüddel, Erwin Schimke, Jana Willsch, Klaus-Peter	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
BÜND- NIS 90/DIE GRÜNEN	Fester, Emilia Gambir, Schahina Lang, Ricarda Loop, Denise Schauws, Ulle Stahr, Nina	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Heitmann, Linda Kurth, Markus Schulz-Asche, Kordula Slawik, Nyke Tesfaiesus, Awet Walter-Rosenheimer, Beate	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
FDP	Adler, Katja Bauer, Nicole Gassner-Herz, Martin Seestern-Pauly, Matthias Tippelt, Nico	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Föst, Daniel Helling-Plahr, Katrin Jensen, Gyde Raffelhüschen, Claudia Westig, Nicole	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>



	Ordentliche Mitglieder	Anwe- senheit	Stellvertretende Mitglieder	Anwe- senheit
AfD	Bollmann, Gereon Ehrhorn, Thomas Harder-Kühnel, Mariana Iris Reichardt, Martin	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Gottschalk, Kay Höchst, Nicole Schmidt, Jan Wenzel Storch, Beatrix von	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
DIE LINKE.	Akbulut, Gökay Reichinnek, Heidi	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Pellmann, Sören Vogler, Kathrin	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
fraktionslos	Huber, Johannes	<input type="checkbox"/>		



Anwesenheitsliste der Sachverständigen

zur 10. Sitzung des Ausschusses für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend am Montag, 25. April 2022, ab 14.00 Uhr

	Anwesenheit
Eva Andrades Antidiskriminierungsverband Deutschland	<input type="checkbox"/>
Tabea Benz Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände	<input checked="" type="checkbox"/>
Samiah El Samadoni Antidiskriminierungsstelle Schleswig-Holstein	<input checked="" type="checkbox"/>
Christine Lüders (ehem. Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes) LüdersConsulting	<input checked="" type="checkbox"/>
Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M. Universität Bonn	<input checked="" type="checkbox"/>



Die **stellv. Vorsitzende:** Meine sehr geehrten Damen und Herren, ich begrüße Sie zu unserer heutigen 10. Sitzung. Da die Vorsitzende Ulrike Bahr leider erkrankt ist, werde ich als stellvertretende Vorsitzende des Familienausschusses die heutige Anhörung leiten. Ich wünsche der Kollegin Bahr im Namen des gesamten Ausschusses gute Besserung.

Vom Familienministerium heiße ich Herrn Parlamentarischen Staatssekretär Sven Lehmann herzlich willkommen, der uns per Videokonferenz zugeschaltet ist.

Ich begrüße auch die übrigen Kolleginnen und Kollegen, die uns per Videokonferenz bzw. Telefon zugeschaltet sind. Wie gewohnt, werde ich Sie fraktionsweise einzeln aufrufen. Bitte bestätigen Sie kurz, dass Sie in der Leitung sind.

Hinweis des Sekretariats: Folgende Abgeordnete haben sich per Webex zur Sitzung zugeschaltet:

- Felix Döring (SPD),
- Ariane Fäscher (SPD),
- Sarah Lahrkamp (SPD),
- Erik von Malottki (SPD),
- Josephine Ortleb (SPD),
- Christoph de Vries (CDU/CSU).

Vielen Dank.

Noch ein Hinweis: Wenn Sie per Telefon zugeschaltet sind, darf ich Sie bitten, NICHT die Freisprecheinrichtung zu verwenden. Außerdem wird empfohlen, sich per Festnetztelefon zu beteiligen.

Wir führen heute die öffentliche Anhörung zum Gesetzentwurf der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP „Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes“ auf BT-Drs. 20/1332 durch.

Ich begrüße dazu die Mitglieder des Ausschusses, die Mitglieder der mitberatenden Ausschüsse, für die Bundesregierung Herrn Parlamentarischen

Staatssekretär Sven Lehmann, die Zuschauerinnen und Zuschauer und natürlich die Sachverständigen für unsere heutige Anhörung.

Das sind:

Tabea Benz, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Berlin – hier vor Ort anwesend.

Samiah El Samadoni, Leiterin der Antidiskriminierungsstelle Schleswig-Holstein, Kiel, per Videokonferenz zugeschaltet.

Christine Lüders, ehem. Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, LüdersConsulting, Frankfurt am Main – auch per Videokonferenz zugeschaltet.

Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M., Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität, Bonn – auch hier vor Ort in Präsenz.

Herzlich Willkommen.

Die Sachverständige Eva Andrades, Geschäftsführerin des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland, musste ihre Teilnahme heute leider kurzfristig absagen.

Ich weise Sie darauf hin, dass die Anhörung live über die Homepage des Deutschen Bundestages übertragen wird. Von dieser Anhörung wird ein Wortprotokoll erstellt, das auf der Homepage des Familienausschusses abrufbar sein wird. Dort finden Sie auch die schriftlichen Stellungnahmen der Sachverständigen.

Bild- und Tonaufzeichnungen durch andere Personen sind während der Sitzung nicht gestattet.

Weiterhin bitte ich darum, während der Anhörung auf die Benutzung von Mobiltelefonen zu verzichten.



Der Ablauf der öffentlichen Anhörung gestaltet sich wie folgt: Der Ausschuss hat sich darauf verständigt, dass es keine Eingangsstatements der Sachverständigen geben wird. Die schriftlichen Stellungnahmen der Sachverständigen liegen Ihnen vor. Wir beginnen daher gleich mit der Frage- und Antwortrunde der Fraktionen von 60 Minuten.

Bei dieser Frage- und Antwortrunde wird das Fragerecht nach dem Stärkeverhältnis der Fraktionen zeitlich aufgeteilt. Die jeweiligen Zeitkontingente gelten für Fragen und Antworten. Die zeitliche Aufteilung auf die Fraktionen können Sie dem vorliegenden Ablaufplan für die Anhörung entnehmen.

Zu Beginn der Wahlperiode haben wir uns darauf verständigt, die Frage- und Antwortzeiten der Fraktionen der SPD und CDU/CSU jeweils auf zwei Blöcke zu verteilen. So soll es auch heute gehandhabt werden.

Weiterhin wäre ich Ihnen dankbar, wenn jede Fragestellerin und jeder Fragesteller in einem Beitrag maximal zwei Fragen an einen oder zwei Sachverständige richten würde.

Ein Hinweis noch zum Zeitmanagement: Die jeweils zur Verfügung stehende Zeit wird Ihnen über den Monitor im Saal sowie in der Videokonferenz angezeigt. Ich bitte die Fragenstellenden sowie die Sachverständigen darum, diese Uhr jeweils im Blick zu behalten.

Wir beginnen nun mit der öffentlichen Anhörung zum Gesetzentwurf der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP „Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes“, BT-Drucksache 20/1332.

Den Anfang macht die Fraktion der SPD mit neun Minuten.

Abg. **Leni Breymaier** (SPD): Frau Ortleb stellt die erste Frage für uns.

Abg. **Josephine Ortleb** (SPD): Genau, ich habe meinen Namen schon gehört. Vielen Dank Frau Vorsitzende.

Vorab, wir hatten uns mit den Kolleginnen der Linken darauf geeinigt, dass wir im Sinne einer guten Anhörung etwas von unserer Fragezeit an die Fraktion DIE LINKE. abgeben. Das wären vier Minuten von unserer Fragezeit. Ich weiß nicht, ob das schon irgendwo erwähnt wurde. Das wollte ich vorab sagen.

Ich würde gern meine erste Frage an Frau El Samadoni stellen und mich direkt bedanken für die Ausführungen und für die sehr ausführliche Stellungnahme. Das gilt natürlich aber für alle Sachverständigen. Danke, für die Arbeit, die Sie sich gemacht haben.

Ich freue mich sehr, Frau El Samadoni, dass Sie auch unseren Gesetzentwurf in der Sache begrüßen. Es ist nochmal sehr deutlich geworden, dass die Notwendigkeit der Änderung des AGGs hier in breiten Teilen der Fachkreise auch geteilt wird. Das finden wir gut. Wir greifen hier auch Empfehlungen der Wissenschaft und von Verbänden auf.

Ich bin froh, dass wir jetzt schnell zu einem Verfahren kommen, um Rechtssicherheit zu schaffen für die Leitung der Antidiskriminierungsstelle. Meine Frage wäre an Frau El Samadoni, die ja selbst Leiterin einer Landesdiskriminierungsstelle ist, wie ihr fachlicher Blick auf diesen ganzen Gesetzentwurf ist und vor allen Dingen, wie sie es sieht, dass wir damit auch die Leitung der ADS in Zukunft stärken, was ja unser Ziel ist und welchen positiven Unterschied das für die Arbeit in Zukunft bedeuten wird, also für die Arbeit der gesamten Antidiskriminierungsstelle, vor allen Dingen in Hinblick auf Beteiligungsrechte in Gesetzgebungsprozessen.

Ich schließe meine zweite Frage direkt an. Diese würde ich auch an Frau El Samadoni stellen. Wir haben ja auch in § 26 Abs. 4 geändert bzw. festgestellt, welche Qualifikationen und einschlägige Berufserfahrungen im Bereich Antidiskriminie-



zung der oder die Unabhängige Beauftragte in Zukunft haben sollte. Meine Frage ist, wie Frau El Samadoni einschätzt, ob wir damit auch wirklich die notwendigen Kompetenzen der zukünftigen Leitung der Antidiskriminierungsstelle abgedeckt haben.

Und vielleicht noch ganz grundsätzlich, welche beruflichen Qualifikationen Frau El Samadoni aus Ihrer persönlichen Sicht als Leiterin einer Landesdiskriminierungsstelle als notwendig erachtet, um die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gut zu leiten.

Das wären meine Fragen für den Anfang. Vielen Dank.

Die **stellv. Vorsitzende**: Frau El Samadoni, Sie haben das Wort.

Samiah El Samadoni (Antidiskriminierungsstelle Schleswig-Holstein): Da bin ich etwas vorgeprescht. Vielen Dank.

Liebe Frau Ortleb, erstmal vielen Dank auch für Ihre Fragen. Ich bitte Sie alle nochmal um Entschuldigung, dass meine Stellungnahme wahrscheinlich erst heute bei Ihnen eingegangen ist. Aber ich war, wie so viele in dieser Zeit, an Corona erkrankt und die Anfrage war etwas kurzfristig, sodass ich ein bisschen Zeit brauchte, das vorzubereiten und erst dazu gekommen bin, Ihnen das Freitag zu übersenden.

Zu Ihren Fragen: Es ist so, dass wir natürlich alle auch sehnlichst darauf warten, dass die Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes endlich wieder endgültig besetzt wird. Also, dass es die letzten vier Jahre eine kommissarische Stellvertretung gegeben hat, die hervorragende Arbeit geleistet hat, hat für diese Einrichtung tatsächlich die Handlungsfähigkeit überhaupt aufrechterhalten.

Das, was aber natürlich gefehlt hat, war eine starke feste Leitung, die auch entsprechend auftre-

ten kann, sage ich mal. Also es war für alle Akteurinnen und Akteure im Bereich Antidiskriminierung spürbar, dass alleine die Tatsache, dass es eine kommissarische Leitung war, zu einer ganz erheblichen Schwächung der Belange der Antidiskriminierung geführt hat.

Wenn Sie mich fragen, inwiefern wird also jetzt das Modell der Unabhängigen Beauftragten zu einer Stärkung der Leitung führen, dann ist das eine natürlich, was man als erstes erwähnen muss, die demokratische Legitimation, die durch eine Wahl durch den Bundestag natürlich ganz herausgehoben betont wird. Es ist dann so, dass die Leitung der Antidiskriminierungsstelle nicht mehr nur noch irgendeine Stelle im Verwaltungsgefüge ist, die also auch vorrangig Verwaltungstätigkeiten wahrnimmt, sondern es wird ganz, ganz deutlich, dass natürlich auch der Gesetzgeber hier die Aufgabe der Antidiskriminierung als herausgehoben ansieht, dass hierfür eine Wahl durch den Bundestag erfolgen kann und erfolgen soll.

Darüber hinaus ist damit natürlich auch vollständig das Thema erledigt, dass die Stelle oder die Stellenbesetzung durch Klageverfahren angegriffen werden kann. Dass Klageverfahren dann entsprechend nicht mehr erfolgen können, kann auch dafür sorgen, dass eben keine längeren Vakanzzeiten mehr gegeben sind. Das ist am Ende mit einer der wichtigsten Punkte auch, denn selbst völlig unge-rechtfertigte Klagen hätten dazu geführt, dass wir diese erhebliche Verzögerung bei der Besetzung, bei der Nachbesetzung, gehabt hätten, sodass also die bisherige Besetzungspraxis einfach weiterhin eine Schwächung der Leitung wäre.

Die Tatsache, dass zügig eine Leitung benannt werden kann, die gewählt ist, also die höchste demokratische Legitimierung überhaupt erfährt, das ist auf jeden Fall eine Stärkung.

Das würde sicherlich nach innen und nach außen wirken. Ich sage mal, nach außen wirkt es natürlich als Signal auf die Gesellschaft, dass das Thema Antidiskriminierung auch als herausragend gesehen wird. Es wirkt nach innen natürlich auch in das Verwaltungsgefüge hinein, dass die



Wahrnehmung des Amtes an sich sich auch ändern würde.

Also die Frage, wie und wo ist die ADS zu beteiligen, da gab es, darauf bezieht sich Ihre zweite Frage, natürlich auch eine große Änderung. Aber schon die Änderung des Status, also die Rechtfertigung durch die Wahl würde es auch in das Bewusstsein der Verwaltung, auch der obersten Behörden, stärker rücken, dass hier ein Akteur/eine Akteurin sitzt, die auf jeden Fall zu beteiligen ist.

Für die Arbeit an sich bedeutet das, dass ich mir erhoffe, dass also die Wahl dazu führt, dass noch stärker von der Bundesstelle, mit der wir eine sehr, sehr gute und sehr gute geübte Zusammenarbeit haben, noch stärker auch eine koordinierende Funktion hineinkommt, was die Länder anbelangt. Dass also auch die politische Rückendeckung dafür da ist, auch hier stärker nach außen zu handeln. Das wäre für uns für die Themen der Antidiskriminierung wirklich wünschenswert, denn das ist sehr, sehr wichtig auch für uns, uns zu vernetzen und auch zu den Themen in einen intensiven Austausch einzutreten, denn Antidiskriminierung betrifft eben deutschlandweit uns alle. Das heißt also, dass wir uns auch dementsprechend vernetzen. Das könnte eine Antidiskriminierungsstelle, die so aufgestellt ist, besser leisten. Das zur ersten Frage.

Zur zweiten Frage noch ganz kurz, was die Qualifikationen und die Berufserfahrung anbelangt, sehe ich es so, dass Sie das in dem Gesetz schon sehr gut wiedergegeben haben. Also dass es jemand sein sollte, der natürlich im Kontext Antidiskriminierung bestimmte berufliche Erfahrungen gesammelt hat, sich mit dem Antidiskriminierungsrecht auskennt und darüber hinaus auch entsprechende Anforderungen erfüllen muss. Darüber kann man vielleicht auch nochmal nachdenken, ob also letztlich das auch wiederum exklusiv wirken kann.

Aus meiner Sicht ist es allerdings so, dass dadurch, dass die Antidiskriminierungsstelle eben einen hohen wissenschaftlichen Anspruch hat, also auch ganz stark wissenschaftlich arbeitet, was

vor allen Dingen auch für alle anderen Antidiskriminierungsstellen auf Länderebene von Bedeutung ist, man natürlich auch darüber nachdenken kann, ob tatsächlich die Anforderung für den gehobenen nichttechnischen Dienst der Bundesebene nicht doch auch erforderlich ist. Ich persönlich würde das auch so sehen an diesem Punkt.

Ich würde es jetzt mit Blick auf die Zeit auch erstmal dabei bewenden lassen und Sie sonst bitten, nochmal nachzufragen.

Die **stellv. Vorsitzende**: Herzlichen Dank. Wir kommen zur Fraktion der CDU/CSU mit acht Minuten.

Abg. **Dr. Katja Leikert** (CDU/CSU): Vielen Dank Frau Vorsitzende. Ich würde gern an das anschließen, was wir eben gerade hier diskutiert haben. Ein zentrales Anliegen des Gesetzentwurfs ist ja genau die Umwidmung der Leitung der ADS in die Bundesbeauftragten-Stelle. Mich würde die Sichtweise von Prof. Thüsing interessieren, inwieweit er hier eine zwangsläufige Stärkung mit dieser Umwidmung einhergehend sieht oder wie hier die Position ist. Danke.

Die **stellv. Vorsitzende**: Herr Prof. Thüsing.

Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M. (Universität Bonn): Frau Vorsitzende, sehr herzlichen Dank. In der Tat ist es mir ein Anliegen, gerade diese Frage noch einmal mit Ihnen ins Bewusstsein zu bringen. Denn ich sehe hier keine Verbesserung, sondern eine deutliche Verschlechterung des Status quo. Ich will das begründen.

Wenn man hier eine Bundesauftrage/einen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung schafft, dann tut man dies mit dem erklärten Ziel, dass auf diese Position nicht mehr das Gebot der Bestenauslese Anwendung finden soll. Artikel 33 Absatz 2 GG soll außen vor gelassen werden, weil man, ich sage das jetzt etwas flapsig, genug hat von den Rechtsstreitigkeiten, die man in der Vergangenheit hatte.



Gerade wenn man sich aber die Rechtsstreitigkeiten in der Vergangenheit anschaut, zeigt es sich, wie gut es ist, dass es eine gerichtliche Kontrolle gab. Die Begründung, die hier für das Gesetz gebracht wird, ist meines Erachtens doch eher vorgeschoben.

Im dritten Absatz finden wir den Hinweis: „Einander widersprechende Gerichtsentscheidungen zeigen, dass die derzeitige Regelung der Besetzung der Antidiskriminierungsstelle keine hinreichend sichere Rechtsgrundlage hat.“

Ich kann solche widersprechenden Gerichtsentscheidungen nicht erkennen. Sie sind auch hier nicht genannt. Wer sich ein bisschen Mühe macht, wird feststellen, dass das abgeschrieben ist aus dem Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN aus der letzten Legislaturperiode. Dort wird die Quelle noch genannt. Es soll eine Entscheidung des Verwaltungsgerichts Berlin von 2019 sein und eine solche des Oberverwaltungsgerichts Berlin von 2009.

Ich habe mal beide Entscheidungen intensiv durchgeschaut und am vergangenen Sonntag noch einmal zwei Stunden meiner langsam dahinwelkenden Jugend geopfert, um diese Widersprüche zu entdecken und ich kann Ihnen versichern, da gibt es keine Widersprüche. Ich bin doch mal gespannt, der Parlamentarische Staatssekretär ist zugeschaltet, welche Widersprüche hier das Ministerium gesehen hat.

Die beiden Entscheidungen widersprechen sich nicht, sondern monieren jeweils unterschiedliche Besetzungsfehler. Gerade die Verfahrensfehler, die man genannt hat, zeigen doch wie gut es war, dass man das kontrolliert hat.

Als rechtswidrig beanstandet das Verwaltungsgericht Berlin 2019, dass die für die Stelle vorgesehene Person gar keine Bewerbung eingereicht hatte. Ich denke, das sind Fehler, die kann man gut vermeiden. Das ist eine vermeidbare Rechtsunsicherheit.

Zudem hat die Zweitbeurteilerin damals das Erstgutachten nur abgeschrieben ohne eine eigenständige Prüfung vorzunehmen. Auch das ist kleines Einmaleins der Beamtenbeurteilung. Wenn man diese Fehler macht, muss man sich nicht wundern, dass man hier von den Gerichten aufgehoben wird.

Im Übrigen, es sind nicht die unberechtigten gerichtlichen Verfahren, die zu einer Verzögerung führen, wie Frau El Samadoni es eben gesagt hat, sondern nur die berechtigten, die erfolgreichen. Das war ein Antrag im einstweiligen Verfügungsverfahren, der erfolgreich war. Hätte er verloren, wäre diese Stelle besetzbar gewesen. Insofern muss man da deutlich sagen, die Begründung, die hier angeführt wurde, stimmt nicht.

Danach wird als zweiter Grund genannt, ich zitiere: „Zudem bestehen Zweifel von einer Zulässigkeit, Rechte und Pflichten aus dem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis durch Vertrag zu regeln.“ Und zwar verweist man hier auf einen Verstoß gegen das Rechtsstaatsprinzip mit dem Gewaltenteilungsgrundsatz. Also wer so hoch greift, der greift so hoch, höher kann man nicht greifen. Darüber kommt nur noch der ewige Ratschluss Gottes.

Wenn Sie sehen, wer zitiert ist, Däubler/Beck Ernst. Wenn Sie sehen, der sagt das gar nicht. Der verweist auf eine Quelle – Mohr. Und Mohr sagt das auch nicht, sondern verweist auf einen Beitrag von Philipp in der NVwZ von 2006. Der sagt das auch nicht. Der sagt nämlich nur, die ganze Antidiskriminierungsstelle ist ein verfassungswidriges Monstrum.

Dass man sich für einen solchen Gesetzentwurf auf eine Stimme beruft, die sagt, die Antidiskriminierungsstelle sei ein verfassungswidriges Monstrum finde ich nicht erklärbar. Das zeigt, mit welcher Lieblosigkeit dieser Antrag begründet wurde.

Diese Lieblosigkeit geht weiter. Dieser Regelung bedarf es, da das öffentlich-rechtliche Amtsverhältnis als demokratisches Wahlamt auf Zeit nicht



vom Regelungsbereich des Artikels 33 Absatz 2 erfasst ist. Das ist richtig. Jetzt aber die Begründung: „Damit soll zukünftig eine rechtssichere Besetzung der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ermöglicht werden“ und es kommt „und deren Unabhängigkeit gestärkt werden“.

Wieso stärkt es deren Unabhängigkeit, wenn ich gerichtlich nicht überprüfbar eben nicht den besten nehmen muss, sondern vielleicht auch nur die Zweitbeste oder den Drittbesten oder den Schlechtesten. Das ist keine Stärkung der Unabhängigkeit und es schadet der Antidiskriminierungsstelle, wenn man nämlich hier Tor und Tür öffnet für eine Besetzung, die nicht mehr nach nachprüfbaren Kriterien erfolgt.

Das ist etwas, was der Sache der Antidiskriminierungsstelle schadet und zwar grob schadet. Es war gut, dass in der Vergangenheit die Gerichte draufschauen konnten, dass man eben den Grundsatz der Bestenauslese hier tatsächlich kontrollieren konnte. Diese Kontrolle will man sich nicht mehr gefallen lassen. Man will nach freiem Ermessen entscheiden können. Das schadet dem Ansehen der Antidiskriminierungsstelle.

Also, die drei Begründungen zeigen, dass man drei Mal Gründe nennt, die nicht stimmen. Das sollte Ihnen dann vielleicht doch zu denken geben. Sie merken, ich errege mich gerade ein wenig. Wenn Sie am Ende mehrheitlich diesem Antrag zustimmen und Sie werden es sicherlich tun, dann tun Sie das aus Parteidisziplin. Tun Sie es mit schlechtem Gewissen. Aber tun Sie es nicht in dem Glauben, der Antidiskriminierungsstelle irgendetwas Gutes zuteilwerden zu lassen. Das stimmt nämlich sicherlich nicht.

Ganz kurz noch zu dem, was Frau El Samadoni gesagt hat. Die Kritik an der aktuellen Leitung der Antidiskriminierungsstelle würde ich nicht so stehen lassen. Die aktuelle Leitung der Antidiskriminierungsstelle ist keine Vertretung, sondern es ist eine kommissarische Leitung und sie macht eine ganz hervorragende Arbeit. Eine Arbeit, die nach draußen hin wahrgenommen wird, die hervorragend ist, auch in der wissenschaftlichen Qualität. Deswegen glaube ich, sollte man hier auch nicht

die aktuelle Leitung schlecht reden. In meiner Außenwahrnehmung, und ich habe verschiedentlich auch Expertisen für diese Antidiskriminierungsstelle erstellt, handelt es sich hier um eine der besten Besetzungen, die wir in der Vergangenheit hatten.

Die **stellv. Vorsitzende**: Herzlichen Dank. Jetzt haben wir noch anderthalb Minuten. Gibt es noch eine weitere Nachfrage?

Abg. **Mareike Lotte Wulf** (CDU/CSU): Ich würde gerne nochmal nachfragen und zwar zu dem Vorschlagsrecht. Sind aus Ihrer Sicht die Minderheitenrechte ausreichend gewahrt, wenn alleine die Bundesregierung das Vorschlagsrecht hat und die einfache Mehrheit der Mitglieder des Bundestages ausreicht, um hier abzustimmen? Der ursprüngliche Antrag der Grünen sah auch einmal etwas anderes vor. Den haben Sie ja sehr intensiv studiert.

Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M. (Universität Bonn): Sehr herzlichen Dank. Das kann man kritisieren. Das hat sich jetzt vielleicht geändert, weil anders als noch im Antrag der Grünen die Grünen jetzt eben in der Bundesregierung sind und deswegen vielleicht die konkurrierenden Fraktionen ein solches Vorschlagsrecht nach Vorstellung der Entwurfsverfasser nicht mehr brauchen. Das will ich aber gar nicht verfassungsrechtlich überhöhen.

Ich halte das nicht für klug, weil es eben auch ein Verlust an diversen Meinungen und ein Pool der Kandidaten verloren geht, aber es passt natürlich in die gleiche Richtung, dass man sich sozusagen möglichst wenig reinreden lässt. Weder politisch will man kontrolliert werden noch rechtlich will man kontrolliert werden, wenn man eben diese Stelle nach freiem Gusto besetzen will.

Darin einen Fortschritt zu sehen, das soll man mir mal erklären.

Die **stellv. Vorsitzende**: Herzlichen Dank. Wir kommen zur Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN mit 10 Minuten. Frau Gambir.



Abg. **Schahina Gambir** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Vielen Dank Frau Vorsitzende. Lassen Sie mich einleitend sagen, dass ich sehr froh bin, dass wir diesen Gesetzentwurf als Ampel gemeinsam auf den Weg bringen konnten. Wir haben dieses wichtige Anliegen, die Stärkung der fachlichen Unabhängigkeit der Antidiskriminierungsstelle, im Koalitionsvertrag verankert und waren uns einig, dass dies eines der Dinge im Bereich Antidiskriminierung ist, das wir schnellstmöglich angehen müssen.

Die Leitung der Antidiskriminierungsstelle ist seit über vier Jahren kommissarisch besetzt. Das ist ein unhaltbarer Zustand. Daher ist es gut, dass ihre Leitung künftig auf Vorschlag der Bundesregierung als Unabhängige Bundesaufgabe für Antidiskriminierung durch den Bundestag für die Dauer von fünf Jahren gewählt wird nach einem dann rechtssicheren, transparenten und demokratischen Verfahren.

Auch wenn das parlamentarische Verfahren jetzt zügig verläuft, ist es aber nicht eine Hauruckaktion, sondern es ist wichtig, dass wir diese Leitungsfrage alsbald klären. Dem Gesetz geht ja ein langer, fachlicher Vorlauf voraus. Hier im Familienausschuss wurden ja genau vor einem Jahr ausführlich verschiedene Vorschläge beraten. Wir konnten dazu bei vielen Punkten Einigkeit erzielen, die nun auch im Gesetzentwurf zu finden sind.

Ich möchte überleiten an Frau Lüders. Herzlichen Dank, dass Sie heute wieder dabei sind. Als ehemalige Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes kennen Sie die Arbeit, die Strukturen, aber auch die Defizite und nötigen Änderungsbedarfe.

Ich möchte meine Fragen sammeln und sie lauten wie folgt:

Wie beurteilen Sie den vorliegenden Gesetzentwurf insgesamt? Nach welchen Kriterien beurteilen Sie ihn?

Gibt es vergleichbare Strukturen im Bereich Antidiskriminierung in anderen Ländern und wie ist es dort geregelt?

Die letzte Frage: Reichen die jetzigen Änderungen des AGG aus, um den Schutz vor Diskriminierung weiter zu verbessern?

Als Ampel haben wir ja im Koalitionsvertrag noch weitere Überarbeitungen des AGG vorgesehen, die noch ausstehen. Wie bewerten Sie das?

Vielen Dank.

Die **stellv. Vorsitzende**: Frau Lüders, Sie haben das Wort.

Christine Lüders (LüdersConsulting): Ich freue mich sehr, hier sein zu dürfen und begrüße es sehr, dass die Regierungsfractionen das Verfahren zur Besetzung der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und ihre Rechtstellung neu regeln wollen.

Seit nun vier Jahren, das muss man sich mal überlegen, ist das Amt nur kommissarisch besetzt. Auch wenn Herr Frank fantastische Arbeit leistet, das verfolge ich sehr gerne, aber wir alle wissen, was es bedeutet, eine ernannte Leitung zu haben oder eine kommissarische Leitung zu haben. Das macht einen Riesenunterschied.

Diesen Umstand, dass vier Jahre die Besetzung nicht möglich ist, das ist wirklich ein fatales Signal für alle von Diskriminierung betroffenen Menschen, wenn es eine gesamte Legislatur nicht gelingt, eine solche Stelle zu besetzen.

Ich habe mir sagen lassen, im Gegensatz zu dem, was vorhin gesagt wurde, dass einander widersprechende Urteile ein Besetzungsverfahren aus juristischer Sicht nahezu undurchführbar gemacht haben. Es ist gut, dass dieses Dilemma nun endlich gelöst wird. Aber aus meiner Sicht ist das gar nicht das entscheidende Argument für die vorhergesehene Parlamentswahl.



Die befürworte ich deswegen, weil sie ganz entscheidend die Unabhängigkeit der Stelle von der Exekutive stärkt.

Nach welchen Kriterien? Die Leitlinie für mich ist die Frage, welche Bedingungen brauchen wir, damit die Antidiskriminierungsstelle ihre gesetzliche Aufgabe langfristig so wirksam wie möglich erfüllen kann.

Die Antwort lautet: Sie muss unabhängig sein. Sie muss klare Kompetenzen haben und sie muss angemessen ausgestattet sein.

Die Unabhängigkeit würde der Gesetzentwurf in doppelter Weise sicherstellen. Durch die Ausgestaltung des Amtes der Leitung als demokratisches Wahlamt ist sichergestellt, dass dem Amt die notwendige Legitimation zuteilkommt. Es ist ja auch nur angemessen, denn der vom Gesetz verlangte Bericht der Antidiskriminierungsstelle wird aus guten Gründen dem Bundestag und nicht der Bundesregierung erstattet.

Durch den neuen Status als Unabhängige Beauftragte wird die besondere Rolle zudem auch noch nach außen sichtbar. Auch die Ernennung durch den Bundespräsidenten trägt dazu bei. Das ist eine deutliche Aufwertung und Stärkung.

Was die Kompetenzen angeht, freue ich mich, dass dies ebenfalls endlich Gegenstand dieses Gesetzentwurfes ist. Es ist wichtig, dass die Stellung der ADS im Gefüge der Institutionen wirklich eindeutig geklärt wird.

Feste Beteiligungsrechte verschaffen der ADS mehr unmittelbare Wirksamkeit. Mehr Möglichkeiten, auch präventiv wirken zu können. Das ist ein großer Schritt nach vorne im Sinne der Betroffenen.

Die angemessene Ausstattung, die ist noch nicht Gegenstand dieses Gesetzentwurfes, ist mir aber dennoch wichtig. Es ist gut, dass bei der ADS aktuell keine Einsparungen vorgesehen sind, aber es bleibt dabei, dass sie im EU-Vergleich schwach

ausgestattet ist. Personell aber auch finanziell. Man braucht sich nur mal das Budget der Öffentlichkeitsarbeit anschauen. Insofern ist es ganz wichtig.

Die letzte Frage war, welche anderen Länder gibt es denn, wo diese Strukturen vielleicht vorhanden sind? Da gibt es zum Beispiel genau das Verfahren in Belgien, in Kroatien, in Tschechien, in Irland, in Griechenland, in den baltischen Staaten, in Polen, Slowenien, Rumänien und Luxemburg. Die können sich doch nicht alle irren, wenn sie dieses Verfahren hier, genau dieses Verfahren verwenden. Also es ist ein verbreitetes Modell und das ist auch gut so.

Die Unabhängigkeit der Stellen ist etwas, was die EU-Kommission weiter sehr aktiv vorantreiben wird. Die haben auch ihre Gründe dafür. Es soll in den nächsten Monaten der Vorschlag einer Richtlinie für gemeinsame Standards bei den Gleichbehandlungsstellen vorgelegt werden. Was Deutschland hier jetzt machen möchte, nämlich die ADS in ihren Kompetenzen und ihrer Unabhängigkeit zu stärken, geht genau in diese Richtung und ich finde es begrüßenswert, wenn wir uns hier einmal nicht erst aus Brüssel antreiben lassen müssen.

Ich möchte noch was ergänzend sagen, weil mich das vorhin ein wenig geärgert hat – Bestenauslese und all diese Notwendigkeit, Beauftragten-Status. Ich meine, ich muss alleine mal an meine Ernennung denken. Wir haben jetzt Gott sei Dank in dem Gesetzentwurf fünf Jahre. Mir war es nur vergönnt, dreieinhalb Jahre dort zu sein, weil das ein halbes Jahr gebraucht hat, um überhaupt dieses Verfahren soweit zu bringen, dass ich ernannt werden durfte.

Das ist irgendwie unfassbar. Da geht der Stelle eine ganz schöne Zeit weg, die dann in dieser Zeit vor sich hindümpelt.

Ich denke, das ist ganz, ganz wichtig und es geht doch hier um den politischen Willen, der im Koalitionsvertrag ausdrückt, die Antidiskriminierungsstelle zu stärken in ihrer Unabhängigkeit, in ihrer Wahrnehmung und in ihrer Wirksamkeit.



Dabei, wirklich, kann Deutschland selbstverständlich über die europäischen Mindestanforderungen weit hinausgehen, wie das viele unserer Nachbarländer, die ich eben genannt habe, auch machen. Ein Beauftragten-Status mit Parlamentswahl leistet das aus meiner Sicht.

Sie können sich auch nicht vorstellen, wie oft ich gefragt wurde: „Wie war das nochmal: Die Antidiskriminierungsbeauftragte, Christine Lüders?“. Das sagten immer wieder Journalistinnen und Journalisten. Nach draußen kann man das überhaupt nicht verdeutlichen, was für einen Status man hat, weil es gibt Beauftragte. Das ist hier jetzt wieder ein öffentlich-rechtliches Amt. Das bringt nur Verwirrung. Im Endeffekt kann ich Ihnen sagen, wurde ich immer im Fernsehen/bei Auftritten als Antidiskriminierungsbeauftragte angekündigt, weil kein Mensch der Welt verstanden hat, Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und warum Datenschutzbeauftragte? Vermitteln Sie jemandem, auch Bürgerinnen und Bürgern, das erst einmal draußen.

Deshalb freue ich mich sehr, dass dieser Gesetzentwurf jetzt zustande kommt und immerhin habe ich acht Jahre diese Stelle geleitet. Ich glaube, ich kann genau sagen, was wichtig und richtig ist und was falsch ist. Vielen Dank.

Die **stellv. Vorsitzende**: Herzlichen Dank Frau Lüders. Dann kommen wir zu Fraktion der AfD mit sieben Minuten.

Abg. **Gereon Bollmann** (AfD): Frau Vorsitzende, schönen guten Tag und vielen Dank für das Wort.

Meine Frage richtet sich zunächst einmal an Herrn Lehmann, den habe ich eben noch gesehen. Er hat sich vorhin mit der Kamera weggeschaltet. Ich hoffe, er hört zu.

Wir haben ja vielleicht noch, vielleicht haben Sie noch die Bedenken im Hinterkopf, die ich in meiner Rede zu diesem Punkt im Bundestag geäußert habe. Wir sind als Fraktion nicht so sehr begeis-

tert von dem Entwurf und vertreten eher rechtsgrundsätzliche Bedenken an der Wirksamkeit so einer Novelle.

Daher an Sie nochmal, Herr Lehmann, die Frage, ich hatte Sie ja im Bundestag aufgefordert, nehmen Sie doch mal Nachhilfe, wie man so etwas macht, ein ordentliches Besetzungsverfahren. Aus welchen Gründen ist eigentlich dieses Besetzungsverfahren dann, nachdem das aufgehoben wurde, nicht weiter fortgesetzt worden oder ein neues in die Wege geleitet worden?

Wir hören hier immer, das ist so eine Art Faktum, vier Jahre lang ist hier nichts passiert, wir konnten nicht, es musste alles ruhen. Das hat ein Herr Franke mehr recht als schlecht gemacht. Wie wir von Herrn Prof. Thüsing gehört haben, hat er das sogar sehr gut gemacht. Es ist ja gar nicht der Fall, dass diese vier Jahre Karenzzeit an der Tatsache der Konkurrentenverfahren liegen, sondern einfach daran, dass nicht neu ausgeschrieben, vernünftig ausgewählt und ein vernünftiges Verfahren durchgeführt wurde.

Deshalb an Sie, Herr Lehmann, vielleicht mal die Frage, was sind eigentlich die Gründe, weswegen dann nach diesen negativen Erfahrungen vor dem Verwaltungsgericht da die Hände in den Schoß gelegt wurden? Warum ging es nicht weiter?

Ferner in diesem Zusammenhang noch: Weswegen sollte es unklar sein, welche Anforderungen an die Leitung der Antidiskriminierungsstelle zu stellen sind, um solche erfolgreichen Konkurrentenverfahren zu verhindern?

Wieso ist die Bundesregierung gehindert, eine Stellenausschreibung und ein Anforderungsprofil zu erstellen? Das kann auf untergeordneter Verwaltungsebene jeder Amtsrat machen so etwas. Wodurch unterscheidet sich die Stelle der ADS-Leitung von anderen Leitungspositionen in der öffentlichen Verwaltung, sodass eine rechtssichere Besetzung mit dem besten Bewerber problematisch sein sollte?



Bis dahin erst einmal. Damit soll es erstmal seine Bewandnis haben. Vielen Dank.

Die **stellv. Vorsitzende**: Herr Staatssekretär Lehmann, Sie dürfen antworten.

PSt **Sven Lehmann**: Danke Frau Vorsitzende. Wobei ich glaube, ich schon jetzt betonen möchte, weil wir ja gerade auch von Nachhilfe gehört haben, dass wir gerade in einer Anhörung der Sachverständigen sind und nicht in einer Befragung der Bundesregierung. Deswegen würde ich tatsächlich darum bitten, dass wir die Sachverständigen anhören.

Ich bin auch übrigens hier als Mitglied der Bundesregierung, um mir die Argumente der Sachverständigen anzuhören. Wenn Sie, Herr Abgeordneter, Fragen an die Bundesregierung haben, würde ich Sie bitten, den parlamentarischen Weg einzuhalten und eine schriftliche oder mündliche Frage zu stellen.

Abg. **Gereon Bollmann** (AfD): Vielen Dank für die in diesem Punkt mir mal erteilte Nachhilfe, Herr Lehmann. Ich will mich da gerne dran halten.

Fragen wir also mal Herrn Prof. Thüsing. Herr Prof. Thüsing, Sie haben es ja im Grunde schon umfangreich dargestellt, deswegen kann ich mich da relativ kurz fassen, wo Sie Ihre Bedenken sehen – in erster Linie in rechtlicher Hinsicht. Sie haben darauf verwiesen, dass wir 35 Bundesbeauftragte haben und nur in drei Ausnahmefällen eine Wahl vorgenommen wird. Das liegt eben daran, dass man es dabei mit Organen zu tun hat.

Anders hier bei dieser Stelle, um die es hier heute geht. Wodurch unterscheidet sich diese Stelle oder wodurch wird sie so besonders hervorgehoben, dass sie vom Bundestag gewählt werden muss?

Nach meiner Einschätzung ist die Auswahl von Personal der Exekutive grundsätzlich keine Aufgabe der Legislative. Verlangt vor diesem Hintergrund nicht die Rücksichtnahme auf das für einen

Rechtsstaat geradezu konstitutive Prinzip der Gewaltenteilung Ausnahmen nur vorzunehmen, wenn sie wirklich zwingend erforderlich sind?

Im Übrigen, Sie haben in Ihrem Gutachten, was ich also im Grunde inhaltlich voll unterstützen kann, nur nicht Stellung genommen, dass vielleicht sogar, man könnte jedenfalls dran denken, gleichwohl das Ziel dadurch verfehlt wird, dass ein Bewerber eine Verfassungsbeschwerde einlegen kann. Er ist ja unmittelbar betroffen. Wenn man keine Möglichkeit des Rechtsschutzes hat, könnte man hier an Artikel 20 denken in Verbindung mit der Berufsfreiheit, die dem Bewerber dann den Weg zu Verfassungsbeschwerde ermöglichen würde. Vielen Dank.

Die **stellv. Vorsitzende**: Herr Prof. Thüsing bitte.

Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M. (Universität Bonn): Herzlichen Dank. Meinen Unmut mit der Vermeidung des Prinzips der Bestenauslese habe ich schon deutlich gemacht. Dem brauche ich nichts hinzuzufügen. Ich will nur deutlich machen: Alle drei Begründungen, die in dem Gesetzentwurf gegeben sind, sind nachweislich falsch. Das sollte Ihnen zu denken geben. Sonst brauchen Sie keine Sachverständigen anzuhören, wenn Sie da einfach drüber hinweggehen wollen.

Das Entscheidende ist, das Bundesverfassungsgericht hat gesagt, wenn das Bundesbeauftragte sind, dann gilt Artikel 33 Absatz 2 GG nicht. Insofern würde ich auch nicht sagen, dass alles, was mir rechtspolitisch nicht gefällt, man mit der Keule der Verfassungswidrigkeit erschlagen kann. Also das ist dann doch ein weiter Weg. Da würde ich niemandem raten, diesen Weg zu beschreiten.

Wo Sie aber Recht haben ist, die Bundesbeauftragte ist die Ausnahme und die Ausnahme bedarf der Rechtfertigungen. Die Rechtfertigungen, die eben deswegen wichtig sind, weil sie eben von einem generellen Prinzip der Bestenauslese abweichen, über die das Bundesverfassungsgericht immer wieder betont hat, dass es ein ganz grundlegender Aspekt der Sicherung der Qualität des öffentlichen Dienstes ist. Rechtfertigungsgründe



sind, so wie sie im Gesetzentwurf vorgebracht wurden, nicht gegeben.

Die Fehler, die man in den vorhandenen Besetzungsverfahren, die von der Rechtsprechung gerügt werden, gemacht hat, waren offensichtlich. Da brauchen Sie keine klugen Juristen, um Ihnen zu sagen, dass das so nicht ging. Wenn Sie Menschen ernennen wollen, die noch nicht mal eine Bewerbung eingereicht haben, dann ist das etwas, was offensichtlich nicht geht. Insofern, diese Fehler hätte man einfach vermeiden können. Man könnte zukünftig auch die Fehler vermeiden, auch wenn das Prinzip der Bestenauslese Anwendung findet.

Insofern werbe ich doch dafür, geben Sie dieser Antidiskriminierungsstelle jede hervorgehobene Position im Gesamtgefüge, die sie ihr geben wollen, aber verzichten Sie nicht darauf, dass eben nur der Beste/die Beste und der/die nachweisbar beste Bewerber/in an die Spitze dieser Antidiskriminierungsstelle kommt. Dafür ist sie wichtig genug.

Die **stellv. Vorsitzende**: Herzlichen Dank Herr Prof. Thüsing. Wir kommen dann zur Fraktion der FDP mit sieben Minuten.

Abg. **Nicole Bauer** (FDP): Vielen Dank. Auch von unserer Seite vielen Dank an alle Sachverständigen für ihre Stellungnahmen in unterschiedlicher Tiefe und Schnelligkeit. Wir freuen uns sehr, dass wir heute diese Debatte dazu führen, denn Antidiskriminierung in unserer Gesellschaft, das hat man gerade in den letzten Wochen vernehmen können, ist doch ein großes, umfassendes Thema, nicht nur in der Gesellschaft, sondern auch in der Arbeitswelt. Da gibt es sicherlich viel zu tun.

Ich habe tatsächlich einige Fragen für mich entwickelt und würde diese gerne an Frau Benz stellen. Ich würde die Fragen in einem Block stellen, so dass Sie dann auch entsprechend die Antwortzeit haben.

Die erste Frage wäre, was bedeutet die langjährige

Vakanz der Leitung der ADS aus Ihrer Sicht oder auch aus Sicht des BDAs in Bezug auf die Arbeit/Arbeitsfähigkeit der ADS und die öffentliche Wahrnehmung dieses Themas?

Die zweite Frage ginge in die Richtung der langjährigen Vakanz der Leitung der ADS. Aus unserer Sicht besteht das Bedürfnis nach einem rechtssicheren, transparenten und zuverlässigen Ernennungsverfahren der Leitung. Bildet Ihrer Auffassung nach der Gesetzentwurf dies ab?

Die dritte Frage wäre: Ein Problem des bisherigen Verfahrens zur Besetzung dieser Leitung waren unter anderem schon und da muss ich dem Vorredner widersprechen, die Konkurrentenklagen. Stellt dieser Gesetzentwurf sicher, dass diese künftig vermieden werden und somit die Arbeitsfähigkeit, also die tatsächliche Arbeit in unserem Land bezüglich Antidiskriminierung, auch entsprechend gewährleistet werden kann? Vielen Dank.

Die **stellv. Vorsitzende**: Frau Benz, Sie haben das Wort.

Tabea Benz (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Vielen Dank auch von mir. Erst einmal grundsätzlich vorab: Auch wir begrüßen das sehr, dass wir heute hier diskutieren, dass wir den Diskriminierungsschutz in Deutschland verbessern wollen.

Was wir allerdings nicht ganz nachvollziehen können in diesem Kontext ist, dass wir fragen, inwiefern wir auch die fachliche Unabhängigkeit der Antidiskriminierungsstelle stärken wollen, denn die fachliche Unabhängigkeit besteht. Das ist auch so im AGG explizit genannt.

Dort heißt es, der ADS-Leiter ist weisungsunabhängig und lediglich dem Gesetz unterworfen. Insofern fragen wir uns, wie wollen wir dort noch Verbesserungen erreichen? Ist es nicht eigentlich die Frage, die wir uns stellen sollten, wie wir die Arbeit der ADS verbessern können und nicht, wie wir die fachliche Unabhängigkeit stärken, wo sie



denn eigentlich gar nicht mehr zu stärken geht?

Wenn wir uns die Arbeit der ADS mal anschauen, dort geht es natürlich darum, dass wir den Bekanntheitsgrad der ADS vergrößern und auch sicherstellen, dass eben das Beratungsangebot zugänglich ist und auch für jeden dann erreichbar ist. Was auch hilft, ist natürlich ein starkes Auftreten nach außen von der ADS.

Insofern, ich würde Ihre drei Fragen auch ein bisschen zusammenfassen und dort dann drauf eingehen, es ist aus unserer Sicht das falsche Signal, wenn die Stelle vakant bleibt. Zumindest das falsche Signal nach außen hin.

Es ist aber so, dass ja eine Vakanz nur dadurch entsteht, dass im Besetzungsverfahren Fehler unterlaufen sind. Wenn wir jetzt nun daran anknüpfen, Änderungen herbeizuführen, um eben auch dieses, ich nenne es mal „Problem“, was ja eigentlich gar kein Problem ist, wollen wir Konkurrenzklagen vermeiden. Das ist ja gleichzeitig auch ein Eingeständnis dafür, dass wir damit rechnen, dass wir auch in Zukunft mit Fehlern unsererseits rechnen.

Es ist richtig, ja, dass die Ausgestaltung als politisches Wahlamt das verhindert, dass Konkurrenzklagen eingereicht werden. Wir haben damit einen Weg, einen relativ transparenten Weg auch, der zumindest parlamentarisch abgesichert ist, die Stelle auch recht zügig zu besetzen. Nur wir müssen uns halt wirklich fragen, ist es auch das Signal, was wir wirklich damit setzen oder ist es nicht auch die Bestenauslese, die uns am Ende weiterhilft?

Aber ja, auch wenn wir eine kommissarische Leitung haben, stelle ich damit nicht die Arbeitsfähigkeit der ADS in Frage. Es ist aber ein gutes Signal nach außen, wenn man in der Lage ist, dieses Amt auch sehr zügig zu besetzen. Danke.

Die **stellv. Vorsitzende**: Herzlichen Dank. Gibt es weitere Nachfragen?

Abg. **Nicole Bauer** (FDP): Ja, sehr gerne. Laut Stellungnahme der BDA ist die Aufklärung und Sensibilisierung das Allerwichtigste und steht somit an erster Stelle. Durch die Ernennung eines Bundesbeauftragten gleichgestellt mit anderen bestehenden Bundesbeauftragten gewinnt ja das ganze Thema Antidiskriminierung auch öffentlich an Stellenwert. Ist es nicht auch in Ihrem Sinne einerseits und wo sehen Sie die größten Herausforderungen im Hinblick auf Antidiskriminierung? Wie können wir den Schutz in unserem Land stärker gewährleisten?

Die **stellv. Vorsitzende**: Frau Benz.

Tabea Benz (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Vielen Dank auch für diese Frage. Das ist natürlich eine sehr weitgefaste Frage. Ich versuche das mal in anderthalb Minuten irgendwie einzufangen.

Klar ist, die einzige wichtige Stellschraube, die wir haben, sind Aufklärung und Sensibilisierung. Dadurch verhindern wir Diskriminierung. Es geht auch darum am Ende, Diskriminierung zu verhindern und nicht erst dann tätig zu werden, wenn Diskriminierung schon passiert ist.

Deswegen sollten wir unseren Fokus auch genau auf diesen präventiven Aspekt legen. Wie schaffen wir das? Es sind die inneren Haltungen, die wir aufbrechen müssen.

Wir haben ein gesamtgesellschaftliches Problem. Wenn Benachteiligung auftaucht, wenn Diskriminierung stattfindet, dann ist es ein gesamtgesellschaftliches. So muss jeder Bereich für sich auch seine Verantwortung übernehmen.

Ich bin heute hier für die BDA, für die Arbeitgeber. Ich kann nur sagen, wir Arbeitgeber, wir sehen unsere Verantwortung. Wir stehen dazu und wir setzen uns dafür ein, aufzuklären und zu sensibilisieren, dass sich etwas tut. Wir sind dabei. Wir sind immer bereit, gesellschaftliche Bündnisse einzugehen, die aufklären, beispielsweise in



Form von Best-Practice-Beispielen, dass wir Vorbilder haben, die auch darüber aufklären, wie kann es denn gut funktionieren und dass andere sich daran dann ein Beispiel nehmen und das dann womöglich auch übernehmen.

Aber das Wichtigste, was wir erreichen müssen, ist das gesellschaftliche Klima der Offenheit zu erhalten. Da ist es, ich spreche hier wieder aus der Arbeitgebersicht, natürlich wichtig, die Führungskräfte zu sensibilisieren. An der Stelle würde ich als erstes ansetzen wollen. Danke.

Die **stellv. Vorsitzende**: Herzlichen Dank. Wir kommen zur Fraktion DIE LINKE. mit sieben Minuten. Frau Vogler, Sie haben das Wort.

Abg. **Kathrin Vogler** (DIE LINKE.): Vielen Dank Frau Vorsitzende. Herzlichen Dank am Anfang auch an die Fraktion der SPD. Das ist wirklich ein kollegialer Move von euch gewesen, uns vier Minuten zu schenken. Wir werden versuchen, die auch so gut wie möglich zu nutzen.

Die erste Frage richtet sich jetzt an Frau Lüders. Wir haben ja jetzt schon mehrfach darüber gesprochen, dass der vorliegende Gesetzentwurf die Unabhängigkeit der ADS stärken könnte. Jetzt gibt es aber eine Evaluation des AGG von 2016 und auch zahlreiche Expert*innenstimmen, die fordern, dass eine Aufwertung auch institutionell geschehen soll, indem eben die ADS zur obersten Bundesbehörde weiterentwickelt wird. Inwiefern würden Sie diese Aufwertung begrüßen?

Die **stellv. Vorsitzende**: Frau Lüders.

Christine Lüders (LüdersConsulting): Ich will auch kurz was dazu sagen. Viele sagen ja auch immer, die Unabhängigkeit ist bereits jetzt im AGG garantiert, aber da kann ich aus eigener Erfahrung sagen, dass man mich zwar unabhängig arbeiten lassen hat, wie es das AGG vorsieht.

Das ist allerdings eine Erfahrung, die in vielem auf Entgegenkommen beruhte und auf die wir uns nicht für alle Zeiten verlassen können. Denn in

Haushalts- und Personalfragen gibt es gesetzlich keinerlei Unabhängigkeit und die haben natürlich enorme Auswirkungen auf die Arbeit der Stelle.

Man muss sich das mal vorstellen: Man geht dann um Stellen betteln, muss gucken, ob man im Haushalt entsprechend berücksichtigt wird. Da sollte es wirklich weitere Schritte in Richtung volle Unabhängigkeit geben.

Der Gesetzentwurf hier ist da der erste Schritt in die richtige Richtung, aber das könnte natürlich auch noch weitergeführt werden, damit diese Unabhängigkeit auch wirklich garantiert wird.

Die **stellv. Vorsitzende**: Herzlichen Dank Frau Lüders. Gibt es weitere Fragen?

Abg. **Kathrin Vogler** (DIE LINKE.): Ja. Vielen herzlichen Dank. Sie haben ja auch schon darauf hingewiesen, dass die ADS im europäischen Vergleich nur unterdurchschnittlich aufgestellt ist. Sie haben ja auch in Ihrer Zeit bei der ADS mit diesen fehlenden personellen und finanziellen Ressourcen kämpfen müssen. Da hätte ich dann zwei Fragen.

Erstens, welche konkreten Auswirkungen hat die unzureichende personelle und finanzielle Ausstattung auf die Arbeit der ADS?

Und was würde eigentlich vielleicht auch noch an zusätzlichen rechtlichen Kompetenzen gebraucht, um wirklich wirksam Diskriminierung bekämpfen zu können?

Christine Lüders (LüdersConsulting): Konkrete Auswirkungen gibt es immer, wenn man zu wenig Geld hat. Wenn die ADS beispielsweise mit einem Budget von 100 000 oder damals, zu meiner Zeit waren es 150 000 Euro, Öffentlichkeitsarbeit/Kampagnen machen soll, dann frage ich mich, wie man genau dieses Thema, was Frau Benz sehr richtig besagt hat, in die Breite tragen kann. Denn mit diesem Budget können Sie relativ wenig ausrichten. Das ist ganz klar.



Genauso geht es um die personelle Ausstattung. Wenn sie wenig Personal haben und gerade ich muss mal in die Beratung gehen, die so wichtig ist, die bürgernahe Beratung und wenn da die entsprechende Ausstattung nicht da ist, wissen wir alle, welche Konsequenzen das für eine Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat, die für den Kampf gegen Diskriminierung doch gerade so wichtig ist. Also das denke ich, ist schlecht.

Der Gesetzentwurf, um das nochmal deutlich zu machen, ist ein erster Schritt in die richtige Richtung, aber man könnte sich schon vorstellen, dass man langfristig dann auch so ausgestattet ist, wie man es als Best-Practice in anderen EU-Ländern sieht.

Abg. **Kathrin Vogler** (DIE LINKE.): Vielen herzlichen Dank. Daran anknüpfend käme jetzt meine nächste Frage an die beiden Expertinnen aus der Praxis hier, also an Frau El Samadoni und auch an Frau Lüders.

Wenn sich eine Person an die Antidiskriminierungsstelle wendet, weil sie wegen ihrer sozialen Herkunft diskriminiert wird, so kann die Antidiskriminierungsstelle sie nicht beraten, weil dieses Kriterium nicht im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz benannt ist.

Müsste es aus Ihrer Sicht weitere Kriterien im AGG geben, um Menschen vor Diskriminierung zu schützen?

Die **stellv. Vorsitzende**: Frau Lüders, vielleicht fangen Sie an.

Christine Lüders (LüdersConsulting): Es ist immer schön, wenn es auch noch eine Erweiterung dieses Gesetzes gibt. Es gibt ja da sehr viele Vorschläge. Soziale Herkunft ist ein ganz wichtiges Thema. Ich denke, darüber kann man im zweiten Schritt immer sprechen.

Aber nochmal eins: Wenn jemand in der Antidiskriminierungsstelle und das wird Frau El Samadoni auch sicherlich ergänzend sagen können,

sich jemand beraten lassen will, wird er nie abgewiesen, auch wenn es nicht unbedingt das Diskriminierungsmerkmal betrifft, das im AGG so vorgesehen ist.

Die **stellv. Vorsitzende**: Herzlichen Dank. Jetzt nochmal Frau El Samadoni.

Samiah El Samadoni (Antidiskriminierungsstelle Schleswig-Holstein): Dem würde ich mich anschließen. Ihre Frage zielt ja auch genau darauf ab, was haben wir an Änderungsbedarf im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Es ist eine ganze Menge, was da zu ändern ist.

Sicherlich sind auch die persönlichen Merkmale, die in Deutschland nun im AGG umgesetzt wurden, auch relativ beschränkt. Da gibt es andere Länder innerhalb der EU, die auch ganz andere Merkmale festgeschrieben haben.

In Schleswig-Holstein zumindest machen wir es so in so einem Fall, also ganz grundsätzlich: Diskriminierung ist auch mehr als das, was wir geradezu willkürlich in einen rechtlichen Rahmen gegossen haben. Selbstverständlich ist für ein gerichtliches Verfahren, sind für die entsprechenden Ansprüche, ist unser Recht maßgeblich. Aber genau das ist ja mit Diskriminierung gemeint.

Es ist ein viel umfassenderer Begriff und er bezieht sich ja auch auf ganz andere Dinge als auf das, was wir als Rechtsrahmen gesetzt haben. Deswegen brauchen wir auch die AGG-Reform so dringend.

In Schleswig-Holstein machen wir es so, dass wir auch die Aufgabe der Prävention und der Sensibilisierung haben. Wenn wir über Sensibilisierung sprechen, dann bedeutet das für uns, wenn wir einen Sachverhalt haben, der, sage ich mal, zwar nicht juristisch als Diskriminierung oder Benachteiligung zu fassen ist, aber durchaus dieselben Dynamiken enthält und ganz konkret auch an persönlichen unveränderlichen Merkmalen festgemacht ist, dass wir dann in einen Kommunikati-



onsprozess gehen, um diejenigen, die verantwortlich sind für diese Art der Ausgrenzung und Benachteiligung, auch entsprechend zu sensibilisieren.

Die **stellv. Vorsitzende**: Herzlichen Dank. Wir kommen dann noch einmal zur Fraktion der SPD mit vier Minuten. Da gebe ich das Wort Frau Fäscher in der Videokonferenz.

Abg. **Ariane Fäscher** (SPD): Danke schön. Frau El Samadoni, ich würde gerne unmittelbar anschließen. Sie haben gerade gesagt, wir müssen noch in ganz anderen Bereichen konkreter arbeiten/sensibilisieren. Ob Sie das vielleicht noch ein bisschen konkreter machen könnten, um uns noch Handhabe zu geben, das Gesetz zu schärfen?

Meine zweite Frage geht in Richtung der Bundesländer-Koordinierung. Die jetztig oder die dann geplante neue Ausstattung der Antidiskriminierungsstelle, inwieweit wird die Auswirkung auf die Stärkung der Arbeit auf Länderebene haben, die Sie ja sehr gut kennen? Welche Faktoren sehen Sie da im Vordergrund oder wo braucht es ggf. auch dort eventuell noch Impulse? Vielen Dank.

Die **stellv. Vorsitzende**: Frau El Samadoni.

Samiah El Samadoni (Antidiskriminierungsstelle Schleswig-Holstein): Entschuldigung. Ich falle Ihnen andauernd ins Wort. Das tut mir leid.

Die **stellv. Vorsitzende**: Nein, das ist gar kein Problem. Ich muss mich auch daran gewöhnen, dass ich jedes Mal das Wort erteilen muss.

Samiah El Samadoni (Antidiskriminierungsstelle Schleswig-Holstein): Vielen Dank. Ich würde gerne ganz kurz noch zwei Dinge aufgreifen, die Herr Thüsing vorhin gesagt hat, weil es mir einfach ein Bedürfnis ist.

Ich möchte nochmal ganz ausdrücklich klar stellen, dass ich hier mit keinem Wort gesagt habe,

dass Herr Franke schlechte Arbeit leistet. Herr Franke hat hervorragende Arbeit geleistet als kommissarische Leitung der Antidiskriminierungsstelle. Wenn Herr Thüsing das so interpretieren möchte, dann kann er das gerne tun, aber ich möchte das nochmal richtig stellen, damit das hier auch nicht schräg ankommt.

Herr Franke hat die Handlungsfähigkeit der Antidiskriminierungsstelle sichergestellt und ersetzt, hat aber Schwierigkeiten gehabt aufgrund des Rahmens als kommissarischer Leiter wahrgenommen zu werden und eben nicht als entsprechend ernannter oder gewählter Leiter.

Dann auch noch eine Anmerkung, nur ein Satz dazu. Bestenauslese vs. Wahl: Ich glaube, wir hier in diesem Kreise können mitnichten behaupten, dass eine Wahl immer dazu führt, dass eine inkompetente Person in eine Funktion oder an ein Mandat kommt. Das ist, glaube ich, völlig falsch.

Es ist völlig falsch zu denken, dass das eine und das andere immer perfekt wären. Es gibt eine Wahl, die zu guten Ergebnissen führen kann und es gibt auch sicherlich eine Bestenauslese in der Verwaltung, die in einigen Fällen nicht unbedingt dazu führt, dass der Beste oder die Beste in eine Funktion kommt. Also auch da ist es tatsächlich so, dass das Verfahren entsprechende Mängel haben kann.

Das möchte ich nur nochmal ausdrücklich betonen. Hier sehe ich eben einfach in der Kombination der Wahl mit der Vorgabe bestimmter Qualifikationsmerkmale eigentlich das beste Prinzip umgesetzt für diese wirklich herausragende Funktion aus meiner Sicht.

Die Frage, wie ausgestaltet wird, ist in der Tat, dazu ist es völlig irrelevant, was eigentlich auch die EU möchte. Also es ist nicht völlig irrelevant, aber für die Gestaltungsfreiheit des Gesetzgebers reicht es aus, wenn der Gesetzgeber das für zweckdienlich hält. An diesem Punkt muss ich ausdrücklich sagen, für eine gute Antidiskriminierungsarbeit ist es definitiv zweckdienlich.



Jetzt, entschuldigen Sie bitte, zu Ihren Fragen. Ich musste das nur eben klarstellen. Also die Punkte die im Kontext der Überarbeitung des AGG noch zu leisten wären, das ist eine ganze Menge. Es wurde auch schon erwähnt, dass es hier eine entsprechende Evaluation aus dem Jahr 2016 der Antidiskriminierungsstelle zum Reformbedarf gibt. Die würde ich unbedingt zur Grundlage machen wollen, wenn wir weiter darüber sprechen, welchen Reformbedarf gibt es im AGG.

Ich möchte nur ganz kurz einige Dinge benennen. Das eine wäre zum Beispiel, natürlich sind es die persönlichen Merkmale, die zu eng sind. Die soziale Herkunft spielt eine Rolle. Man muss auch in der Abgrenzung zum Merkmal „Behinderung“ vielleicht auch über die Erkrankung nachdenken. Wir müssen über die mittelbare Diskriminierung nachdenken – wenn also eine weiße Frau, eine biodeutsche Frau, diskriminiert wird, weil sie mit einem schwarzen Mann/mit einer Person of Color verheiratet ist. All diese Dinge, die noch nicht hundertprozentig in dem Gesetz gespiegelt sind. Da ist also noch viel zu tun. Die Frist ist zu kurz, um Beschwerden einzubringen.

Wenn ich jetzt sehe, dass ich meine Zeit überschreite, würde ich noch darauf hinweisen, auf meine schriftliche Stellungnahme, wo ein paar Punkte erwähnt sind, aber vor allen Dingen auf die entsprechende Evaluation des Bundes, die wir hier wirklich, sage ich mal, aus der Schublade hervorholen müssen. Die ist ja schon sechs Jahre alt, aber nach wie vor aktuell.

Die **stellv. Vorsitzende**: Herzlichen Dank. Abschließend kommen wir noch einmal zur Fraktion der CDU/CSU mit acht Minuten.

Abg. **Anne Jansen** (CDU/CSU): Vielen Dank Frau Vorsitzende. Meine Frage richtet sich noch einmal an Herrn Prof. Thüsing. Und zwar würde ich gerne wissen: Ist aus Ihrer Sicht die vorgesehene Amtszeit von fünf Jahren tatsächlich notwendig, um mehr Unabhängigkeit für das Amt zu schaffen? Ist es sinnvoll, dass in einer Amtszeit dann zwei Mal die Berichte über Diskriminierung zu veröffentlichen sind? Was spricht gegen eine Amtszeit von vier Jahren?

Die **stellv. Vorsitzende**: Herr Prof. Thüsing.

Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M. (Universität Bonn): Herzlichen Dank. Es haben sich einige angewöhnt, dass man, bevor man die Fragen beantwortet, noch einige Vorbemerkungen macht. Ich möchte das jetzt auch für mich mal in Anspruch nehmen.

Was eine Korrektur ist oder was eine Richtigstellung ist, das will ich gar nicht kommentieren. Was mich nur als Jurist ein wenig wundert, ist dieses leichtfertige Wegreden des Prinzips der Bestenauslese. Artikel 33 Absatz 2 steht nicht ohne Grund im Grundgesetz. Wir können nicht einfach sagen: „Das eine ist eine Wahl, das kann zu schlechten Ergebnissen führen. Das andere ist eine Ernennung mit der Möglichkeit der Rechtskontrolle. Das kann auch zu schlechten Ergebnissen kommen. Was regen wir uns darüber so auf?“

Das eine ist ein Akt, der rechtlich nicht überprüfbar ist. Das andere ermöglicht den vollständigen Rechtsschutz gegenüber denen, die besser qualifiziert sind, aber nicht zum Zuge gekommen sind. Das ist ein ganz wesentlicher und entscheidender Unterschied. Wir sollten nicht so tun, als ob das nichts wäre. Das war jetzt die Vorbemerkung.

Jetzt beantworte ich auch gern die Frage. Das kann ich aber deswegen, weil es sehr kurz ist. Ob vier oder fünf Jahre, davon zu glauben, dadurch würde jetzt die Unabhängigkeit in großer Weise verbessert, das sehe ich nicht so. Es ist ein Jahr länger. Das sind Geschmacksfragen.

Wie sinnvoll es ist, Sie haben in Ihrer Frage ja schon selber angedeutet, dass Sie das bezweifeln, dass es sinnvoll ist, in einer Legislaturperiode vielleicht ggf. zwei Berichte zu offenbaren. Ich kann mich da als Jurist diesem wundernden oder fragenden Blick nur anschließen, aber habe darüber keine wirkliche Expertise, weil es eine rechtspolitische Frage ist und keine juristische Frage. Aber vielleicht mag Ihnen das schon als Antwort genügen.



Die **stellv. Vorsitzende**: Herzlichen Dank. Gibt es weitere Fragen?

Abg. **Paul Lehrieder** (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an Frau Tabea Benz von der BDA. Frau Benz, Sie führen in Ihrer Stellungnahme aus, dass eine Erweiterung der Beteiligungsrechte der Leitung der Antidiskriminierungsstelle nicht geboten sei. Können Sie das noch einmal genauer ausführen? Kann diese Ausweitung aus Ihrer Sicht auch negative Konsequenzen haben?

Die **stellv. Vorsitzende**: Frau Benz.

Tabea Benz (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Vielen Dank. Aus unserer Sicht zielt die Änderung der Rechtsstellung der ADS-Leitung hin zu einem Unabhängigen Beauftragten für Antidiskriminierung allein darauf ab, die Beteiligungsrechte der ADS pauschal auszuweiten und das, obwohl die ADS ja bereits heute ausreichend Gehör findet über regelmäßige Vorlagen in Form von Berichten und auch Empfehlungen an den Deutschen Bundestag.

Was mir aber viel wichtiger ist, in diesem Kontext zu betonen ist, dass wir mit einer pauschalen Ausweitung dieser Beteiligungsrechte eben nicht mehr Diskriminierungsschutz erreichen können. Diese Ausweitung ist allein deshalb schon nicht zielführend, weil die ADS nicht immer sprachfähig ist.

Also es gibt auch so viele Gesetzesvorhaben, die zwar im weitesten Sinne das Thema Antidiskriminierung betreffen, in denen der ADS aber aufgrund ihrer fehlenden Sachnähe wie sie beispielsweise Fachverbände haben, die nötige Expertise fehlt. Dann macht es aus unserer Sicht keinen Sinn zu sagen, die ADS ist pauschal bei jedem Beteiligungsverfahren zu hören, um Stellungnahme zu ersuchen, was natürlich dann auch personelle Kosten verursacht, wenn es am Ende dann heißt: „Entschuldigung, wir können dazu leider keine Stellungnahme abgeben.“

Wir haben uns darüber auch unsere Gedanken gemacht, denn wir finden es im Kern ein richtiges Anliegen zu sagen, wir wollen die ADS natürlich auch einbinden, da, wo sie eben ihren Sachverstand hat und den auch hören.

Insofern würden wir quasi als Gegenvorschlag einmal in den Raum werfen, wie wäre es denn mit einer Regelung, dass die Bundesregierung die ADS da, wo sie es für sinnvoll erachtet, eben die ADS ersuchen kann und um Stellungnahme bitten kann? Aber eine pauschale Ausweitung führt aus unserer Sicht am Ziel vorbei und dieses, wie ich es gerade vorgeschlagen habe, dieses Modell, dass man den Filter drauflegt der Bundesregierung, sorgt am Ende ja auch dafür, dass wir nochmal ganz klar sehen, wir brauchen gar keine Änderung der Rechtsstellung. Es kann eigentlich alles so bleiben, wie es ist.

Die **stellv. Vorsitzende**: Herzlichen Dank. Gibt es weitere Fragen?

Abg. **Ralph Edelhäußer** (CDU/CSU): Frau Vorsitzende, ich habe nochmal eine Frage an den Herrn Prof. Thüsing.

Im Gesetzentwurf wird ja festgelegt, dass der Erfüllungsmehraufwand aus dem Einzelplan 17 heraus selbst gegenzufinanzieren sei. Wie schätzen Sie die Notwendigkeit für den diesjährigen Haushalt 2022 ein? Ist vor diesem Hintergrund eine Umwandlung dieser Leitungsstelle aufgrund von diesem Unabhängigkeitsbedenken denn überhaupt sinnvoll? Als eine Frage.

Und noch kurz, der Erfüllungsaufwand, der insgesamt diese zwei Stellen beinhaltet, 225 000 Euro in etwa sind es, ist das realistisch bemessen und wenn nein, wieso vielleicht auch nicht?

Die **stellv. Vorsitzende**: Herr Prof. Thüsing.



Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M. (Universität Bonn): Ganz herzlichen Dank. Ich versuche als Schuster bei meinen Leisten zu bleiben und inwieweit das sinnvoll ist, ist eine rechtspolitische Frage. Wenn das mit Mehrausgaben verbunden ist, dann werden die natürlich unmittelbar anfallen, nachdem dieses Gesetz in Kraft getreten ist und die beiden Stellen, um die es da geht, tatsächlich besetzt werden.

Ob man letztendlich mit diesen beiden Stellen auskommen wird, das wird sehr davon abhängen, was Frau Benz gesagt hat, nämlich in welchem Umfang tatsächlich von diesen Beteiligungsrechten Gebrauch gemacht wird. Denn natürlich, wenn man da sehr viel Power drauf verwenden will, braucht es auch die Manpower, das umzusetzen. Deswegen ist das eine konservative Schätzung.

Ich bin leider inzwischen in einem Alter, wo ich sagen kann, ich habe es schon vor 20 Jahren geschrieben. Habe ich auch festgestellt in Vorbereitung auf diese Anhörung. Schon vor 20 Jahren habe ich in meiner Kommentierung geschrieben, dass auch die Besetzung, das Verfahren, was Sie gerade hier erwünschen, ggf. auch kostenintensiver ist natürlich als das Verfahren, was bisher gewählt wurde. Auch diese Kosten finden sich in keiner Weise in diesem Gesetzentwurf abgebildet als mögliche Kosten, die entstehen, obwohl sie sicherlich Mehrkosten sind, die entstehen.

Deswegen, wenn es einem guten Zweck dienen würde, wenn wir sagen würden, das ist sinnvoll investiertes Geld, dann wäre ich allemal dafür, dieses Geld auch tatsächlich auszugeben. Wenn man aber der Meinung ist, man müsste das zielsicherer, Frau Benz sprach von der Schablone, die man drauflegen muss, investieren muss, dann wäre mir das eine Sache, die sehr viel sympathischer ist, weil wir alle stimmen darin überein, dass der Schutz vor Diskriminierung ein wesentliches Anliegen unserer gesamten Gesellschaft ist und dass die Antidiskriminierungsstelle hierfür wertvolle Beiträge leistet. Nur sie sollte das so fokussiert und so effektiv wie möglich machen. Das sollte unser aller Anliegen sein.

Die **stellv. Vorsitzende**: Herzlichen Dank. Jetzt ist noch eine Minute Zeit. Gibt es da noch eine kurze Nachfrage? Das müsste dann aber ganz schnell gehen und auch die Antwort.

Abg. **Paul Lehrieder** (CDU/CSU): Eine ganz kurze Ergänzungsfrage an Herrn Prof. Thüsing – aus seiner Antwort von vorhin eigentlich eben entstanden. Ist nicht das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz eine Farce oder bzw. konterkariert es sich nicht insofern, dass tatsächlich der möglicherweise besser qualifizierte entgegen Artikel 3 Grundgesetz eben schlechter behandelt wird wie derjenige/diejenige, der/die dann zum Zuge kommt?

Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M. (Universität Bonn): Als Jurist, so provokativ, so spitz diese Frage beantwortet ist, desto klar muss man sie bejahen. In dem Moment, wo ich eine rechtliche Kontrolle entziehe einer Besetzung, in dem Moment ist nicht die Besetzung mit der Zweitbesten, mit dem Drittbesten möglich, sondern es sind auch diskriminierende Entscheidungen möglich. Ich glaube nicht, dass das passieren wird, aber das ist eben der Fluch der vielleicht dann doch nicht so guten Tat, dass man nämlich die Rechtskontrolle einer solchen Besetzung zu verhindern versucht.

Wenn Sie mir das noch erlauben: Es ist ja gerade das Gute des Antidiskriminierungsrechts, dass eine Entscheidung dazu geführt wird, dass ich sie rechtfertigen muss. Dass ich Ungleichbehandlung in ihren Gründen benennen muss. Das Antidiskriminierungsrecht ist ein Türöffner zur Versachlichung auch von Personalentscheidungen. Genau das wird jetzt verhindert bei der Leitung der Antidiskriminierungsstelle. Das hat schon einen Hautgout.



Die **stellv. Vorsitzende**: Herzlichen Dank. Damit sind wir am Ende dieser Anhörung angelangt. Ich danke den Sachverständigen für ihre Teilnahme, wünsche Ihnen allen noch einen schönen Tag und schließe damit die heutige Anhörung. Herzlichen Dank.

Schluss der Sitzung: 15:06 Uhr

Astrid Timmermann-Fechter

Astrid Timmermann-Fechter, MdB
Stellvertretende Vorsitzende



Anlagen: Zusammenstellung der Stellungnahmen

Tabea Benz Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände	Seite 26
Samiah El Samadoni Antidiskriminierungsstelle Schleswig-Holstein	Seite 29
Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M. Universität Bonn	Seite 37

Rechtsstellung der ADS-Leitung angemessen

Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP zur Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

April 2022

Zusammenfassung

Der Diskriminierungsschutz ist für Arbeitgeber ein wichtiges Anliegen. Das bewusste Eintreten für ein benachteiligungsfreies Arbeitsumfeld ist nicht nur eine Frage der Erfüllung gesetzlicher Vorgaben. Sie ist für die Wirtschaft eine Frage des Anstands und dient zugleich dem Erhalt der Arbeitgeberattraktivität. Neben der Unterstützung der Betroffenen ist der Ausbau geeigneter Präventionsmaßnahmen entscheidend. Die BDA wird daher weiterhin dafür eintreten, Spielräume für ein gesellschaftliches Klima der Offenheit und Toleranz zu erhalten, das auf eine klare und sichtbare Haltung, kluge Argumente und die Kommunikation positiver Erfahrungen setzt. Aufklärung und Sensibilisierung stehen dabei an erster Stelle.

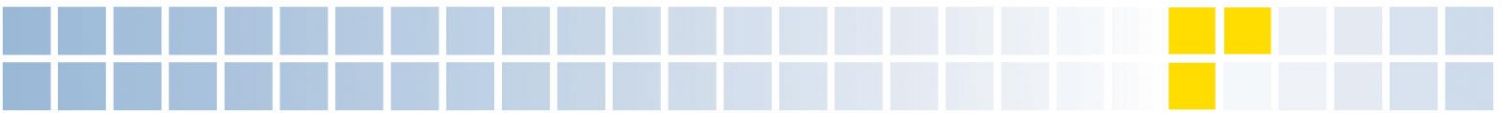
Den größtmöglichen Wirkungsgrad erreicht die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), indem ihre fachliche Unabhängigkeit sichtbar besteht. Hierfür bedarf es eines transparenten Ernennungsverfahrens der ADS-Leitung. Eine Veränderung der Rechtsstellung des Amtes der ADS-Leitung zu einer/einem Unabhängigen Beauftragten für Antidiskriminierung ist dafür nicht notwendig. Es ist nicht erkennbar, wie eine solche Änderung die Arbeit der Stelle verbessern hilft.

Schon heute wird die fachliche Expertise der ADS im politischen Meinungsbildungsprozess über regelmäßige Vorlagen der Empfehlungen und Berichte an den Deutschen Bundestag hinreichend berücksichtigt. Weitere - pauschale - Beteiligungspflichten sind nicht zielführend. Soweit Vorhaben bzw. Gesetzesvorlagen der Bundesregierung das Thema Diskriminierungsschutz tangieren, kann es beispielsweise sinnvoll(er) sein, die jeweiligen Fachverbände in das Gesetzgebungsverfahren mit einzubeziehen. Aufgrund ihrer jeweiligen Sachnähe bringen sie die größte Expertise ein. Denkbar wäre hingegen eine Regelung, wonach die Bundesregierung befugt ist, die ADS-Leitung zur Abgabe einer Stellungnahme zu ersuchen.

Im Einzelnen

I. Verfahren zur Leitungsbesetzung transparent ausgestalten, §§ 26 ff. AGG-E

Inwieweit eine Entkoppelung der Amtszeit von der laufenden Legislaturperiode zur fachlichen Unabhängigkeit beiträgt, bleibt unklar. Die ADS legt turnusgemäß alle vier Jahre ihren Bericht an den Deutschen Bundestag vor. Damit in einer Amtszeit nicht zwei Berichte erstellt werden,



sollte es bei einer Amtszeit von vier Jahren bleiben, vgl. §§ 26 Abs. 3 S. 1 Nr. 1, 27 Abs. 4 S. 1 AGG. Es sollte bei der geltenden Bestelldauer der ADS-Leitung bleiben.

II. Kompetenzaufwuchs nicht geboten, §§ 25 ff. AGG-E

Es besteht kein Anlass zur Ausweitung der Beteiligungsrechte der ADS-Leitung auf Bundesebene. Die Beteiligung der ADS-Leitung bei der Verabschiedung von Vorhaben/Gesetzesvorlagen der Bundesregierung, die das Thema Antidiskriminierung direkt oder indirekt behandeln, führt zu einem erheblichen Kompetenzaufwuchs, für den eine sachliche Rechtfertigung nicht besteht. Die ADS findet bereits heute über regelmäßige Vorlagen der Empfehlungen und Berichte an den Deutschen Bundestag ausreichend Gehör. Soweit Vorhaben bzw. Gesetzesvorlagen der Bundesregierung das Thema Diskriminierungsschutz tangieren, kann es sinnvoll(er) sein, die jeweiligen Fachverbände in das Gesetzgebungsverfahren mit einzubeziehen. Aufgrund ihrer jeweiligen Sachnähe bringt sie die größte Expertise ein. § 27 Abs. 2 S. 2 AGG unterstreicht in diesem Kontext, dass die ADS mitunter nur vermittelnd tätig wird. In Betracht kommt hingegen eine Regelung, wonach die Bundesregierung befugt ist, die ADS-Leitung zur Abgabe einer Stellungnahme zu ersuchen.

Aus Klarstellungsgründen sollte an der bestehenden Verweisungstechnik in § 28 Abs. 1 AGG (§ 28 Abs. 3 AGG-E) auf §§ 27 Abs. 2 S. 2 Nr. 3 und 27 Abs. 1 AGG festgehalten werden. Gleiches gilt für den Zusatz, dass die Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten unberührt bleiben, § 28 Abs. 2 S. 2 AGG (§ 28 Abs. 4 AGG-E).

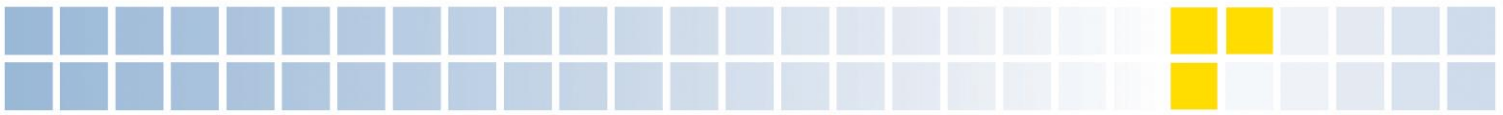
III. Konkretisierung des Amtsverhältnisses nachvollziehbar, §§ 26a ff. AGG-E

Eine Konkretisierung darf nicht unbemerkt zu einer Änderung der Stellung der ADS im Behördengefüge genutzt werden. Für eine Verlagerung der Rechtsaufsicht gegenüber der ADS-Leitung auf die Bundesregierung besteht kein Anlass (§ 26b Abs. 2 AGG-E). Nach geltender Rechtslage übt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) die Rechtsaufsicht über die ADS-Leitung aus. Es erscheint widersprüchlich, die Rechtsaufsicht erst auf die Bundesregierung zu übertragen (§ 26b Abs. 2 AGG-E), um sie dann – im begründenden Teil des Gesetzentwurfs - wieder zurück an das BMFSFJ zu „delegieren“ (BT-Drucks 20/1332, S. 14). Ein solches Konstrukt ist nicht nachvollziehbar und schafft Rechtsunsicherheit.

Der nationale Gesetzgeber hat sich mit § 25 Abs. 1 AGG dafür entschieden, die ADS als eine selbständige und fachlich unabhängige Organisationseinheit im BMFSFJ einzurichten. Dies entspricht den EU-Vorgaben bzw. geht sogar darüber hinaus: Der Gesetzgeber hätte die Kompetenzen einer bestehenden Behörde auch lediglich erweitern können. Allgemeine Empfehlungen internationaler oder europäischer Gremien sind nicht verbindlich und bedürfen daher keiner Berücksichtigung.

IV. Beratungsleistungen konkretisieren

Statt einer Änderung der Rechtsstellung des Amtes der ADS-Leitung sollte geprüft werden, ob das bestehende Beratungs- und Unterstützungsangebot der ADS konkretisiert werden kann. Dies hilft den Betroffenen unmittelbar und trägt spürbar zu mehr Diskriminierungsschutz bei, vgl. § 27 AGG. Es sollte z. B. nicht vorkommen, dass Telefonleitungen zusammenbrechen, sobald der Beratungsbedarf - wie es in Pandemiezeiten mitunter der Fall war - innerhalb kurzer Zeit stark ansteigt und das Beratungsangebot der ADS infolgedessen zum Erliegen gerät. Hier muss im Bedarfsfall flexibel reagiert werden können, vgl. § 25 Abs. 2 AGG.



Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsrecht und Tarifpolitik

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.



Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP zur Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

April 2022



Bürgerbeauftragte, Karolinenweg 1, 24105 Kiel

Deutscher Bundestag
Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Frau Vorsitzende Ulrike Bahr

Ihr Zeichen:

Ihre Nachricht vom:

Mein Zeichen: B

Meine Nachricht vom:

Bearbeiter/in:

Telefon (0431) 988-1240

Telefax (0431) 988-1239

- nur per E-Mail -

buengerbeauftragte@landtag.ltsh.de

22.04.2022

Anhörung zum Gesetzentwurf der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP zur Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, BT-Drs. 20/1332

Sehr geehrte Frau Bahr,

ich danke Ihnen für die Möglichkeit, zum oben genannten Gesetzentwurf Stellung nehmen zu können.

Als Bürger- und Polizeibeauftragte des Landes Schleswig-Holstein bin ich zugleich auch Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein. Im Rahmen dieser Funktion gibt es seit vielen Jahren eine sehr gute, geübte Zusammenarbeit mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS). Dies betrifft die Amtszeit von Christine Lüders als Leiterin der ADS genauso wie die Zeit der kommissarischen Vertretung durch Bernhard Franke, dem es zu verdanken ist, dass die Antidiskriminierungsstelle in den letzten vier Jahren überhaupt handlungsfähig war. Trotz der hervorragenden Arbeit der ADS auch unter der kommissarischen Leitung, war es allerdings für alle Akteur*innen im Bereich der Antidiskriminierungsarbeit wahrzunehmen, dass schon alleine die Tatsache, dass es sich um eine kommissarische Leitung handelte, zu einer Schwächung in diesem Arbeitsbereich führte. Darüber hinaus ist es auch menschlich nicht zumutbar, eine derartig anspruchsvolle

und bedeutende Funktion kommissarisch und ohne eine anderweitige Stellvertretung vier Jahre – also letztlich eine ganze Legislaturperiode - auszuüben.

Für eine starke Antidiskriminierungsarbeit und für eine nachhaltige Weiterentwicklung der ADS ist es dringend erforderlich, die Leitungsfunktion wieder zeitnah zu besetzen und künftig längere Vakanzen zu vermeiden.

Ich begrüße es deshalb ausdrücklich, dass nunmehr eine Änderung des AGG erfolgen soll, die (endlich) eine zügige und konkurrentenklagefeste Nachbesetzung der Leitungsfunktion gewährleistet.

1. Das schleswig-holsteinische Modell

Seit 1988 gibt es in Schleswig-Holstein das Amt einer Bürgerbeauftragten, Rechtsgrundlage ist das Bürger- und Polizeibeauftragtesgesetz des Landes Schleswig-Holstein¹. Der Auftrag als Bürgerbeauftragte für soziale Angelegenheiten ist es, Menschen in sozialen Angelegenheiten zu beraten, zu informieren und auch ihre Interessen gegenüber den Behörden zu vertreten. Dahinter steckt im Kern der ombudschäftliche Gedanke nach schwedischem Vorbild: durch Vermittlung, Moderation und Mediation soll zwischen den Menschen und den Behörden eine einvernehmliche Lösung außerhalb der gerichtlichen Verfahren gefunden werden. In Situationen, die durch eine starke Wissens- und Machtasymmetrie geprägt sind, sorgt die Bürgerbeauftragte für Augenhöhe zwischen Bürger*innen und Behörde. Wo einvernehmliche Regelungen nicht möglich sind, können Empfehlungen zur Regelung eines Einzelfalls ausgesprochen werden, dabei darf die Bürgerbeauftragte – über die Befugnisse der Rechtsprechung hinausgehend – sich nicht nur an der Rechtmäßigkeit der Erledigung der Aufgabe durch die Behörde orientieren, sondern auch an der Zweckmäßigkeit einer Entscheidung². Pro Jahr werden in etwa 3300 bis 3700

¹ Gesetz über die Bürgerbeauftragte oder den Bürgerbeauftragten für soziale Angelegenheiten des Landes Schleswig-Holstein und die Beauftragte oder den Beauftragten für die Landespolizei Schleswig-Holstein (Bürger- und Polizeibeauftragtesgesetz – BüPolBG) vom 15. Januar 1992 in der Fassung vom 1. September 2016 (GVObI. S. 682), abzurufen unter: <https://www.gesetze-rechtsprechung.sh.juris.de/jportal/portal/t/pmw/page/bssshoprod.psm1?doc.hl=1&doc.id=jlr-B%C3%BCrgBGSHrahmen&documentnumber=1&numberofresults=22&doctyp=Norm&showdoccase=1&doc.part=X¶mfromHL=true#focuspoint>.

² § 3 Abs. 1 BüPolBG.

Petitionen betreffend soziale Angelegenheiten vom Team der Bürgerbeauftragten bearbeitet.

Die Bürgerbeauftragte wird vom Schleswig-Holsteinischen Landtag für eine Amtszeit von sechs Jahren gewählt³ und vom Landtagspräsidenten zur Beamtin auf Zeit ernannt. Laut Gesetz ist die Bürgerbeauftragte eine „unabhängige“ Beauftragte, d.h. sie ist nur dem Gesetz unterworfen, es gibt keinerlei fachliche Weisungsbefugnis und nur eine beschränkte Dienstaufsicht beim Landtagspräsidenten⁴. Die Bürgerbeauftragte hat u.a. z.B. das Recht, Angelegenheiten initiativ aufzugreifen, ganz wie das Parlament und die Ausschüsse, von denen die Rechte der Beauftragten abgeleitet sind⁵. Mitarbeitende sind allein der Weisungsbefugnis der Beauftragten unterstellt⁶. Für die gesamte Dienststelle der Bürger- und Polizeibeauftragten gibt es ein eigenes Kapitel im Haushalt des Landtags, die*der Beauftragte ist für diesen Haushalt als Haushaltsbeauftragte*r voll selbst verantwortlich; dies stärkt die Unabhängigkeit der Beauftragten. Die parlamentarische Bürgerbeauftragte gilt damit organisationsrechtlich als sog. „Hilfsorgan des Parlaments“⁷.

Die Bürgerbeauftragte legt jährlich mit einem Tätigkeitsbericht gegenüber dem Landtag Rechenschaft ab - der Bericht kann mit Hinweisen und Anregungen für die Politik verbunden werden⁸.

Das Amt der parlamentarischen Beauftragten ist selbstverständlich von Relevanz auch für die Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein: denn es handelt sich im weiteren Sinne zwar um eine staatliche Stelle, die die Menschen berät und unterstützt, aber aufgrund der Unabhängigkeit ohne Interessenkonflikte und ohne eine Einflussnahme oder Steuerung von außen tätig wird. Wichtig ist dabei, dass die betroffenen Menschen die Antidiskriminierungsstelle deshalb als unabhängig wahrnehmen und Vertrauen in die Beratung haben, obwohl es sich in Teilen um Menschen handelt, die bereits viel Vertrauen in den Staat verloren haben –

³ § 7 Abs. 2 BüPolBG.

⁴ § 8 BüPolBG.

⁵ Vgl. §§ 3, 4 und 16 BüPolBG.

⁶ § 9 Abs. 3 BüPolBG.

⁷ Vgl. z. B. Parlamentsrecht Handbuch, Morlok, Schliesky, Wiefelspütz, 1. Auflage 2016, § 33 Rdnr. 24, 28.

⁸ § 6 Abs. 1 BüPolBG. Vgl.: https://www.landtag.ltsh.de/export/sites/ltsh/service/downloadgallery/beauftragte_soz/21_xbericht2020.pdf.

dies wird im Rahmen der Beratungstätigkeit der Antidiskriminierungsstelle auch immer wieder von Petent*innen erwähnt.

Der Gesetzgeber in Schleswig-Holstein wollte laut Gesetzesbegründung mit der Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle im Jahr 2013 den Schutz der Menschen vor Diskriminierung weiterentwickeln und eine niedrigschwellige Ansprechstelle bei der Bürgerbeauftragten für alle Menschen im Land Schleswig-Holstein schaffen, die benachteiligt werden. Dabei soll sich die Antidiskriminierungsstelle an den Maßgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) orientieren und Beratungs-, Informations- und Vermittlungsaufgaben wahrnehmen⁹.

Das Gesetz definiert vor diesem Hintergrund drei Aufgaben für die Antidiskriminierungsstelle¹⁰:

1. Durchführung von Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit zur Sensibilisierung für Diskriminierung und Prävention vor Diskriminierung in der Gesellschaft
2. als direkte Anlaufstelle für Betroffene die Hilfe- und Ratsuchenden über die einschlägigen gesetzlichen Regelungen aufzuklären und
3. weitergehende Beratung zu vermitteln.

Das Gesetz sieht auch für die Antidiskriminierungsstelle einen Tätigkeitsbericht vor - dieser ist alle zwei Jahre abzugeben¹¹. Bisher sind fast 2.000 Beratungen durch die Antidiskriminierungsstelle erfolgt, dabei bilden die Merkmale Behinderung, ethnische Herkunft und das Geschlecht die Schwerpunkte der eingebrachten Beschwerden¹².

⁹ Vgl. Änderungsanträge zum Haushaltsentwurf 2013, LT-Drs. 18/220.

¹⁰ § 1 Abs. 2 BüPolBG.

¹¹ § 6 Abs. 2 BüPolBG.

¹² Der letzte Tätigkeitsbericht ist elektronisch auf der Seite der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein abrufbar: https://www.landtag.ltsh.de/export/sites/ltsh/service/downloadgallery/antidiskriminierungsstelle/TB_ADS_2019_20_Web_BFREI.pdf.

2. Zum Gesetzentwurf BT-Drs. 20/1332 (AGG-E)

Das Ziel des nun vorgelegten Gesetzentwurfes ist es, Rechtssicherheit bei der Besetzung des Amtes der Leitung der ADS zu schaffen, Rollenklarheit im Gefüge der Bundesverwaltung herbeizuführen und die Unabhängigkeit der ADS zu unterstützen.

Die Neuregelung in § 25 Abs. 3 AGG-E sieht vor, dass künftig ein*e unabhängige*r Beauftragte*r für Antidiskriminierung die Antidiskriminierungsstelle des Bundes leitet. Die*der Beauftragte wird auf Vorschlag der Bundesregierung vom deutschen Bundestag gewählt, § 26 Abs. 1 AGG-E. Eine Wahl durch den Bundestag ist nicht im Wege der beamtenrechtlichen Konkurrentenklage anfechtbar. Dadurch ist sichergestellt, dass eine Besetzung nicht durch Klagen verzögert werden kann und künftig längere Vakanzzeiten vermieden werden können. Dabei ist im Hinblick auf die in der Vergangenheit eingebrachten Klagen gegen die Besetzung der Leitungsposition der ADS zu bedenken, dass auch unberechtigte – also im Ergebnis völlig unbegründete – Klagen zu einer entsprechenden Verzögerung bei der Besetzung geführt hätten. Blicke man also bei der bisherigen Besetzungspraxis, wäre auch ein absolut fehlerfreies Besetzungsverfahren immer mit diesem Risiko behaftet. D.h., dass nur eine Wahl des*der Beauftragten geeignet ist, die als Ziel gewünschte Rechtssicherheit bei der Besetzung zu erreichen.

Letztlich bleibt es dem Gesetzgeber schlicht aufgrund seiner Gestaltungshoheit vorbehalten zu entscheiden, ob Antidiskriminierung als Aufgabe für die Gesellschaft und die Antidiskriminierungsstelle als Einrichtung einen derartig hohen Stellenwert besitzen, dass die Besetzung der Leitung durch eine*n unabhängige*n parlamentarisch Beauftragte*n erfolgen soll. Keine Rolle spielt es dabei, ob es anderweitige zwingende Erfordernisse gibt, das Amt entsprechend auszugestalten; es reicht, wenn der Gesetzgeber dies für zweckdienlich hält.

Jedenfalls aber stellt eine Wahl durch den Bundestag eine sehr hohe demokratische Legitimation für die künftige Leitung dar, die neben der Rechtssicherheit auch eine Stärkung der Aufgabe und der Stellung an sich beinhaltet. Denn dies ist auch ein Signal, dass der Gesetzgeber ausdrücklich Antidiskriminierung gleichermaßen als gesellschaftliches Ziel und als staatliche Aufgabe von Bedeutung versteht.

Als Konsequenz des Vorschlagsrechts der Bundesregierung und des Rechts der Bundesregierung den*die unabhängige*n Beauftragte*n bei Verfehlungen abzuberufen, erscheint auch die Regelung, dass die Rechtsaufsicht durch die Bundesregierung ausgeübt wird, § 26a Abs. 2 AGG-E. Dies stärkt – genauso wie die Wahl durch den Bundestag als Legitimation – wiederum auch die Unabhängigkeit des*der Beauftragten im Hinblick auf die weiterhin bestehende Einbindung der Antidiskriminierungsstelle in das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Dass es eine weitergehende Stärkung der Unabhängigkeit wäre, die ADS in eine eigene oberste Bundesbehörde zu überführen, muss nicht betont werden. Die zu diesem Punkt erfolgten Ausführungen und Bewertungen von Frau Prof.in Dr. Sibylle Raasch in der Ausschussdrucksache 19 (13) 133c zum Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Unabhängigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes stärken“ (BT-Drs. 19/24431) teile ich ausdrücklich. Zumindest aber sollte darüber nachgedacht werden, ob nicht im Hinblick auf die Unabhängigkeit – nach dem schleswig-holsteinischen Vorbild – die*der unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung zugleich zumindest auch Haushaltsbeauftragte*r für das eigene Kapitel des Haushalts sein kann.

Die Rollenklarheit im Gefüge der Bundesverwaltung wird zum einen durch die Ausgestaltung als Amt einer*eines Beauftragten, aber auch durch die Beteiligungsrechte, die das AGG-E nun vorsieht, deutlich verbessert. Insbesondere die umfassende Beteiligungspflicht, die nunmehr in § 28 Abs. 1 AGG-E vorgesehen ist, kann sicherstellen, dass eine Beteiligung der*des Beauftragten bei allen Vorhaben, die ihre*seine Aufgaben berühren, tatsächlich erfolgt. Es ist bedauerlich, dass eine derartige Regelung erforderlich ist, sollte es doch eine Selbstverständlichkeit sein, dass staatlicherseits vorhandene Expertise eingebunden wird. Allerdings war die fehlende angemessene Beteiligung der Antidiskriminierungsstelle zum Beispiel bei den Maßnahmen des Kabinettsausschusses zur Bekämpfung gegen Rechtsextremismus und Rassismus leider ein mahnendes Beispiel dafür, dass es einer entsprechenden Regelung zwingend bedarf.

Insgesamt begrüße ich den Gesetzentwurf ausdrücklich als maßgeblichen Schritt zur Auflösung drängender Probleme im AGG.

3. Darüber hinaus bestehender Änderungsbedarf im AGG

Im Koalitionsvertrag der regierungstragenden Parteien ist ausdrücklich vereinbart, dass die Unabhängigkeit der ADS sichergestellt, Kompetenzen gestärkt werden und eine angemessene personelle und finanzielle Ausstattung erfolgen soll. Zudem soll u.a. das AGG evaluiert werden, Schutzlücken geschlossen und der Anwendungsbereich ausgeweitet werden.

Dies greift die bereits seit geraumer Zeit geführte Diskussion zum Änderungsbedarf des AGG auf. In Schleswig-Holstein hat es auf Anregung der Antidiskriminierungsstelle des Landes im Jahr 2016 einen Landtagsbeschluss gegeben, der diese über eine Länderinitiative im Bundesrat einbringen sollte¹³.

Die wesentlichen Punkte der Entschließung sind:

- eine deutliche Erhöhung der Entschädigung nach § 15 Abs. 2 Satz 2 AGG bei diskriminierenden Auswahlentscheidungen bei Stellenbesetzungen,
- die Verlängerung von Anzeigefristen für die Geltendmachung von Ansprüchen nach dem AGG,
- Klarstellung der Sonderregelungen zur Ungleichbehandlung des § 9 AGG, Beschränkung auf den verkündungsnahen Bereich,
- Ausweitung des Maßregelungsverbot eines*einer Arbeitnehmer*in wegen Inanspruchnahme von Rechten gemäß § 16 AGG auf das ganze AGG und
- Einführung eines Verbandsklagerechts im AGG.

Leider ist die Gesetzesinitiative aufgrund der im Frühjahr 2017 in Schleswig-Holstein erfolgten Wahlen nicht weiterverfolgt worden.

Der Änderungsbedarf des AGG ist umfassend dargestellt in der Untersuchung „Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes“ vom Büro für Recht und Wissenschaft GbR mit wissenschaftlicher Begleitung von Prof. Dr. Christiane Brors, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vom Oktober 2016.

¹³ Vgl. Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein 2013/2014, S. 10 ff. unter https://www.landtag.ltsh.de/export/sites/ltsh/service/downloadgallery/antidiskriminierungsstelle/ADS-TBericht_2013-14.pdf und Antrag der Fraktionen von SPD, Bündnis 90/Die Grünen und der Abgeordneten des SSW „Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) LT-Drs. 18/4343.

Ausdrücklich möchte ich hiermit anregen, die umfassende Evaluation zur Grundlage der laut Koalitionsvertrag beabsichtigten Anpassungen des AGG zu machen. Ich hoffe sehr, dass eine weitere Überarbeitung des AGG zeitnah erfolgen wird.

Mit freundlichen Grüßen

gez.

Samiah El Samadoni

Bürger- und Polizeibeauftragte des Landes Schleswig-Holstein,

Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Landes

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, BT-Drucks. 20/1332

Die Antidiskriminierungsstelle nimmt wichtigste Aufgaben im Kampf gegen die ungerechtfertigte Benachteiligung wahr. Sie ist Ansprechpartner und Unterstützer Betroffener und wirkt Diskriminierungen durch Öffentlichkeits- und Informationsarbeit präventiv entgegen, siehe § 27 AGG. Ihrer Bedeutung wird es nicht gerecht, dass die Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes nunmehr seit 2018 kommissarisch erfolgt. Das Leitungsamt konnte seit diesem Zeitpunkt nicht mehr rechtswirksam neu besetzt werden. Die Ursache dieses Zustands glauben die Regierungsfractionen gefunden zu haben und suchen ihn ausweislich des vorliegenden Gesetzesentwurfs nun durch eine Neuausrichtung des Besetzungsverfahrens für die Leitungsposition auszuräumen und künftig zu vermeiden. Das ist ein Irrweg.

I. Der wesentliche Inhalt der Neuregelung

Zentraler Aspekt des Gesetzesentwurfs ist die Schaffung der neuen Position des Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung¹, dem die Leitung der Antidiskriminierungsstelle obliegen soll. Dieser Bundesbeauftragte soll auf Vorschlag der Bundesregierung vom Bundestag gewählt werden sowie in der Amtsausführung unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen sein.² Die Amtszeit soll fünf Jahre betragen, die Wiederwahl einmal zulässig sein.³

Von der bisherigen Besetzung und Ausgestaltung der Leitungsposition weicht das ganz erheblich ab. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist keine eigenständige Behörde, sondern nach § 25 Abs. 1 AGG vielmehr Bestandteil des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Die Person zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle wird derzeit durch den Bundesfamilienminister ernannt und steht in

¹ Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird im Text das generische Maskulinum verwendet. Gemeint sind jedoch immer alle Geschlechter.

² §§ 26, 26a AGG-E.

³ § 26b Abs. 1, 2 AGG-E.

einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis zum Bund, § 26 Abs. 1 S. 1, 2 AGG. Die Amtszeit endet nach § 26 Abs. 3 Nr. 1 AGG mit dem Zusammentreten eines neuen Bundestages. Dennoch sind die Vorschläge des aktuellen Gesetzesentwurfs nicht ganz neu. Schon zur Zeit der Schaffung des AGG waren die Ernennung der Leitung der Antidiskriminierungsstelle durch den Bundespräsidenten⁴ und auch die Wahl durch den Bundestag⁵ im Gespräch. In jüngerer Zeit stellte die Bundestagesfraktion Bündnis 90/Die Grünen weiterhin einen Antrag, der mit dem jetzigen Gesetzesentwurf in Grundgedanken und Stoßrichtung übereinstimmt.⁶ War allerdings dort noch ein Vorschlagsrecht der Fraktionen des Bundestags vorgesehen, soll dieses nach § 26 Abs. 1 des aktuellen Entwurfs allein der Bundesregierung zukommen – in der die Bündnis 90 / Die Grünen sich ja aktuell befinden.⁷

Ausweislich der Begründung des aktuellen Gesetzesentwurfs wird die Neuausrichtung der Leitungsposition der Antidiskriminierungsstelle aufgrund von Konkurrentenklagen für erforderlich gehalten, die der Besetzung der Leitungsposition in den letzten Jahren mehrfach entgegenstanden.⁸ Die Änderungen sollen weiterhin der Unabhängigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der Stärkung ihrer Kompetenzen dienen.⁹

II. Bundesbeauftragte gibt es viele und unterschiedliche

Die Position des Beauftragten der Bundesregierung oder Bundesbeauftragten als solche ist nicht neu – in unterschiedlichsten Bereichen existieren derartige Ämter, beispielhaft genannt seien hier der Bundesbeauftragte für Datenschutz, derjenige für Migration, Flüchtlinge und Integration oder auch für Sucht- und Drogenfragen. Aktuell kommt die Liste auf 29, nimmt man zudem die Koordinatoren der Bundesregierung hinzu sind es 35.¹⁰

⁴ BT-Drucks. 15/4538, S. 9.

⁵ Raasch, ZESAR 2005, 209 (216).

⁶ BT-Drucks. 19/24431. Siehe auch die Stellungnahmen zu dem Antrag, abgedruckt in BT-Protokoll 19/88, S. 31 ff.

⁷ Ob die Änderung der Tatsache geschuldet ist, dass nun auch die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen der Bundesregierung angehört, oder auf den Einfluss der anderen Ampel-Parteien zurückgeht, kann man nur vermuten.

⁸ BT-Drucks. 20/1332, S. 1, 11.

⁹ BT-Drucks. 20/1332, S. 2.

¹⁰ Liste der Beauftragten der Bundesregierung, der Bundesbeauftragten sowie der Koordinatoren / Koordinatorinnen der Bundesregierung nach § 21 Abs. 3 Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO), https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/ministerium/beauftragte-der-bundesregierung.pdf;jsessionid=50D99C361E14FDF87ABB29040E9559AF.2_cid364?__blob=publicationFile&v=31 (letzter Abruf: 15.4.2022).

Eine Legaldefinition dafür, was einen Beauftragten der Bundesregierung oder einen Bundesbeauftragten ausmacht, gibt es nicht.¹¹ Genannt werden die Beauftragten in § 21 der gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO), wo ihre frühzeitige Beteiligung bei allen Vorhaben, die ihre Aufgaben berühren, sowie die Informationspflichten gegenüber den Bundesministerien festgelegt sind. Nach § 45 Abs. 3 GGO sind die Beauftragten insbesondere bei Gesetzesentwürfen frühzeitig zu beteiligen. Während sich ihre Aufgaben und Befugnisse im Übrigen aus für das jeweilige Amt eigenen Rechtsgrundlagen ergeben, ist den Beauftragten insgesamt ihre unterstützende und beratende Funktion in unabhängiger Stellung gemein.¹²

III. Warum es einen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung braucht – und warum es ihn nicht braucht

In Reaktion auf die Besetzungsschwierigkeiten für die Leitung der Antidiskriminierungsstelle soll nun ein neuer Bundesbeauftragter für Antidiskriminierung vorgesehen und eingesetzt werden. Die Antidiskriminierungsstelle und ihre Unabhängigkeit sollen hierdurch insgesamt gestärkt werden. Braucht es das? Oder besser gefragt – ist das der richtige Weg?

1. Rechtlich ist ein Bundesbeauftragter nicht erforderlich

In rechtlicher Hinsicht ist ein Bundesbeauftragter für Antidiskriminierung nicht erforderlich. Niemand hat anderes bislang behauptet. Eine Stelle, die für die Förderung der Gleichbehandlung ungeachtet verpönter Diskriminierungsmerkmale zuständig ist, muss es geben, das ist europarechtlich vorgezeichnet.¹³ Vorgaben hinsichtlich der Organisation macht das europäische Recht hingegen nicht.¹⁴ Auch die Zuweisung des Förderungsauftrags an andere, bereits bestehende Stellen, hätte den Anforderungen der Antidiskriminierungsrichtlinien genügt.¹⁵ Daher ist es im Lichte der Richtlinienvorgaben unschädlich, dass die Antidiskriminierungsstelle keine eigenständige Bundesbehörde, sondern

¹¹ Zur Differenzierung zwischen den Begriffen siehe BT-Drucks. 16/6785, S. 30.

¹² Vgl. Bundesministerium des Innern und für Heimat, Beauftragte, abrufbar unter <https://www.bmi.bund.de/DE/ministerium/beauftragte/beauftragte-node.html> (letzter Abruf: 15.4.2022). Siehe auch Wissenschaftliche Dienste des Bundestages, Infobrief WD 3-3010-367/08, S. 6.

¹³ Siehe Art. 13 RL 2000/43/EG; Art. 20 RL 2006/54/EG; hierauf verweisend auch Art. 15 RL 2019/1158/EU. Die Vorgabe gilt nicht für alle Diskriminierungsmerkmale des AGG, siehe MüKoBGB/*Thüsing*, 5. Aufl. 2007, § 25 AGG Rn. 2.

¹⁴ MüKoBGB/*Thüsing*, 5. Aufl. 2007, § 25 AGG Rn. 2.

¹⁵ MüKoBGB/*Thüsing*, 5. Aufl. 2007, § 25 AGG Rn. 2; NK-AGG/*Ernst/Braunroth/Wascher*, 2. Aufl. 2013, § 25 AGG Rn. 1.

vielmehr Bestandteil des BMFSFJ ist – da ihr die Aufgaben des Individualschutzes und der generellen Prävention in § 27 AGG zweifelsfrei zugewiesen sind, sind die Anforderungen des Europarechts grundsätzlich erfüllt.¹⁶

2. Zur Gewährleistung der Unabhängigkeit ebenfalls nicht

Von der Neuregelung maßgeblich mitverfolgtes Ziel ist auch die Stärkung der Unabhängigkeit der (Leitung der) Antidiskriminierungsstelle. Mehr Unabhängigkeit klingt gut. Auch sie ist europarechtlich gefordert.¹⁷ Doch was heißt Unabhängigkeit, was setzt sie voraus? Ein Blick in den Duden zeigt das allgemeine Begriffsverständnis, nach dem „unabhängig“ bedeutet, „hinsichtlich seiner politischen, sozialen Stellung, seiner Handlungsfreiheit nicht von jemandem, etwas abhängig“ zu sein, „souverän, frei von der Befehlsgewalt eines anderen Staates; autonom“.¹⁸ Kann man der Antidiskriminierungsstelle und ihrer Leitung diese Eigenschaften absprechen? Wohl kaum. Gleich an mehreren Stellen betont das AGG in seiner jetzigen Fassung die bestehende Unabhängigkeit – das gilt für die Leitung in § 26 Abs. 1 S. 2 AGG sowie für die Antidiskriminierungsstelle als Ganzes in § 27 Abs. 2 S. 1, Abs. 3 AGG.

Die erforderliche Unabhängigkeit der Leitung der Antidiskriminierungsstelle besteht aufgrund der Weisungsunabhängigkeit und darüber hinaus, weil eine vorzeitige Entlassung durch den Bundesminister nach § 26 Abs. 3 S. 2 nur unter den Voraussetzungen einer Richterentlassung möglich ist – und diese Voraussetzungen sind ausgesprochen eng.¹⁹ Mehr als weisungsunabhängig und nur unter strengsten Voraussetzungen aus dem Amt zu entheben kann auch ein Bundesbeauftragter nicht sein. Eine Wahl der Leitung durch den Bundestag und eine Ernennung durch den Bundespräsidenten, wie sie nun vorgeschlagen sind und auch früher schon vorgeschlagen wurden²⁰, sind zur Gewährleistung der Unabhängigkeit daher nicht erforderlich.²¹

Auch geht die noch in dem Antrag der Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen geäußerte Annahme fehl, die fehlende Unabhängigkeit in den Bereichen Personal und Haushalt beschränke mittelbar die fachliche Unabhängigkeit der Antidiskriminierungsstelle.²² Nach § 25

¹⁶ Vgl. MüKoBGB/*Thüsing*, 5. Aufl. 2007, § 27 AGG Rn. 1.

¹⁷ Siehe Art. 13 Abs. 2 RL 2004/43/EG; Art. 20 Abs. 2 RL 2006/54/EG.

¹⁸ Duden Online, Eintrag „unabhängig“, letzter Abruf: 15.4.2022.

¹⁹ MüKoBGB/*Thüsing*, 5. Aufl. 2007, § 26 AGG Rn. 4.

²⁰ Siehe *Raasch*, ZESAR 2005, 209 (216); BT-Drucks. 15/4538, S. 9.

²¹ MüKoBGB/*Thüsing*, 5. Aufl. 2007, § 26 AGG Rn. 4.

²² BT-Drucks. 19/24431, S. 3.

Abs. 2 AGG ist die Antidiskriminierungsstelle mit den für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Mitteln auszustatten. Die unabhängige Aufgabenerfüllung wird so hinreichend gewährleistet. Dies scheint auch die Ampel-Regierung erkannt zu haben, die in ihrem jetzigen Gesetzesentwurf an § 25 Abs. 2 AGG festhält.²³

3. Vielleicht jedoch zur Vermeidung von Konkurrentenklagen – aber ist das ein Vorteil?

Wenn es nicht das Erfüllen europarechtlicher Vorgaben und nicht die Gewährleistung oder Stärkung der Unabhängigkeit der Leitung der Antidiskriminierungsstelle ist, was die geplante Neuregelung erreichen kann, was ist es dann? Nun, ein benanntes Ziel würde sicher erreicht – die Vermeidung von Konkurrentenklagen. Solche standen der Besetzung der Leitungsposition bereits mehrfach entgegen.²⁴ Zweifellos ist es ein misslicher Zustand, eine so wichtige Position langfristig nicht besetzen zu können. Und richtig ist auch, dass die Wahrnehmung der Leitung durch einen Bundesbeauftragten, der mittels Wahl durch die Bundestagsabgeordneten bestimmt wird, Konkurrentenklagen wirksam verhindern könnte. Denn: Die bisherigen Klagen fußten auf einer Verletzung des Prinzips der Bestenauslese, das in Art. 33 Abs. 2 GG verankert ist.²⁵ Dieses Prinzip ist auf Ämter, die durch demokratische Wahlen der Wahlbürger oder gewählter Repräsentativorgane besetzt werden, nicht anwendbar.²⁶

Aber sollte man wirklich diese vom Bundesverfassungsgericht bestätigte Ausnahme zum Anlass nehmen, ein Amt, dessen Besetzung derzeit nach den Grundsätzen des Art. 33 Abs. 2 GG zu erfolgen hat, gezielt so umzugestalten, dass die Regeln keine Anwendung mehr finden? Die Auswahl der Personen, die öffentliche Ämter bekleiden, nach dem Leistungsprinzip und dem Prinzip der Bestenauslese dient dem öffentlichen Interesse an einer funktionsfähigen, effektiven und fachlich kompetenten öffentlichen Gewalt.²⁷ Das als Manko und Ursache von Rechtsunsicherheit zu begreifen, mutet gelinge gesagt seltsam an.

²³ Siehe BT-Drucks. 20/1332, S. 14: „Die Unabhängigkeit der Stelle beschränkt sich entsprechend der europarechtlichen Vorgaben allein auf die fachliche Aufgabenerfüllung. Insbesondere Personal-, Organisations- und Haushaltsangelegenheiten fallen in die Zuständigkeit des BMFSFJ, das bei deren Umsetzung auch unter Berücksichtigung der europarechtlichen Vorgaben die fachliche Unabhängigkeit der Antidiskriminierungsstelle zu gewährleisten hat.“

²⁴ ÖVG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 15.12.2009 – 6 S 47.09, LKV 2010, 85; VG Berlin, Beschl. v. 8.2.2019 – 2 L 218.18, juris.

²⁵ Zum Prinzip der Bestenauslese siehe Sachs/Battis, GG, 9. Aufl. 2021, Art. 33 Rn. 27.

²⁶ BVerfG, Beschl. v. 20.9.2016 – 2 BvR 2453/15, NVwZ 2017, 313 (314).

²⁷ Dreier/Brosius-Gersdorf, GG, 3. Aufl. 2015, Art. 33 Rn. 73; siehe auch Wissenschaftliche Dienste des Bundestages, Sachstand v. 21.2.2019, WD 6-3000-020/19, S. 6.

Der Fehler liegt nicht in der Regel, sondern in ihrer Verletzung. Die fehlgeschlagene Besetzung der Leitung der Antidiskriminierungsstelle in der vergangenen Legislaturperiode ist bedauerlich. Der Grund hierfür liegt aber nicht in der Geltung des Prinzips der Bestenauslese, sondern darin, dass es bei der Auswahl nicht beachtet wurde. Die Entscheidung des VG Berlin, nach der die getroffene Auswahlentscheidung keinen Bestand haben konnte, weil die ausgewählte Person schon entgegen anders lautender Angaben des Ministeriums keine formelle Bewerbung eingereicht hatte und darüber hinaus kein den Grundsätzen beamtenrechtlicher Beurteilungen entsprechendes Arbeitszeugnis vorlag²⁸, ist richtig. Die monierten Fehler, und damit auch die gerichtliche Entscheidung sowie die ausbleibende Besetzung der Leitung der Antidiskriminierungsstelle waren vermeidbar. Das hat nichts mit sich widersprechenden Gerichtsentscheidungen zu tun – ein Widerspruch ist hier schlicht nicht zu erkennen²⁹ – oder unklaren Anforderungen des Prinzips der Bestenauslese.³⁰

Der Sachverhalt zeigt auch, wie wichtig und sinnvoll das Prinzip der Bestenauslese ist. Denn es vermeidet Besetzungsentscheidungen, die mit dem Gerechtigkeitsempfinden nicht zu vereinbaren sind.³¹ Im öffentlichen Dienst sind derzeit rund 4,97 Millionen Menschen beschäftigt – bei ihnen allen ist eine Stellenbesetzung trotz der Geltung des Prinzips der Bestenauslese gelungen. Eine Besetzung, die sowohl Verfahrens- als auch Entscheidungsgrundsätze achtet, wäre auch im hiesigen Kontext möglich gewesen, ist auch möglich und muss das Risiko einer Konkurrentenklage nicht fürchten – denn sie wäre erfolglos. Das Prinzip der Bestenauslese sichert, dass die beste Person die Stelle ausfüllt. Aufwändige Gesetzesänderung, um zu ermöglichen, dass es auch die Zweitbeste sein kann oder aber auch der Schlechteste – wer das als Fortschritt begreifen will, der müsste das Prinzip der Bestenauslese insgesamt abschaffen. Dafür bräuchte es aber dann doch glücklicherweise eine qualifizierte Mehrheit der Grundgesetzänderung, die dann doch nicht ersichtlich ist.

²⁸ VG Berlin, Beschl. v. 8.2.2019 – 7 L 218.18.

²⁹ Die genannten Entscheidungen des VG Berlin sowie des OVG Berlin-Brandenburg betreffen unterschiedliche Fehler im Bewerbungsprozess, betonen aber beide die Geltung des Art. 33 Abs. 2 GG und das Prinzip der Bestenauslese, ohne sich zu widersprechen.

³⁰ So aber BT-Drucks. 20/1332, S. 1; ebenso der Beirat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Beschl. abgedruckt in BT-Protokoll Nr. 19/88, S. 63 (64). Konkretisierungen der Anforderungen an Stellenausschreibungen im öffentlichen Dienst, einschließlich des Prinzips der Bestenauslese, haben die Wissenschaftlichen Dienste des Bundestages zusammengestellt, siehe Sachstand v. 21.2.2019, WD 6-3000-020/19.

³¹ In ihrem Antrag BT-Drucks. 19/24431, S. 3 monierte die Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen noch, „das bisherige unprofessionelle Auswahlverfahren mit dem Ziel, den Posten nicht nach dem Prinzip der Bestenauswahl sondern scheinbar um jeden Preis mit einer SPD-Politikerin zu besetzen, ist für die ADS unwürdig.“ Der hieraus gezogene Schluss, das gesamte Verfahren umzugestalten und die Leitung nunmehr durch den Bundestag wählen zu lassen, ist weder zwingend, noch kann er überzeugen.

IV. Neue Kompetenzen der Antidiskriminierungsstelle

Dass es keiner Wahl eines Bundesbeauftragten zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle braucht, um europarechtliche Vorgaben einzuhalten und die Funktionsfähigkeit der Behörde zu sichern, bedeutet nicht, dass keinerlei Handlungsbedarf besteht. Über neue Kompetenzen der Antidiskriminierungsstelle lohnt es sich sicherlich zu reden. Zur Stärkung der – wie gesehen schon jetzt zweifellos bestehenden – Unabhängigkeit kann auch die angedachte Verlängerung der Amtszeit Schritt in die richtige Richtung sein.³²

Zentrale Stellschraube ist aber die Möglichkeit der Mitwirkung an Gesetzgebungsverfahren. Ebenso wie Beauftragte der Bundesregierung und Bundesbeauftragte nach § 45 Abs. 3 GGO frühzeitig an Gesetzgebungsverfahren zu beteiligen sind, sollte dies für die Antidiskriminierungsstelle gelten, soweit die Regelungsmaterie des Gesetzes in ihren Kompetenzbereich hineinreicht.³³ Ein Vorschlagsrecht sowie die Möglichkeit, Stellungnahmen abzugeben, wie in § 28 des Gesetzesentwurfs vorgesehen, ist sinnvoll. Eine Wahl der Leitung der Antidiskriminierungsstelle durch den Bundestag, d.h. eine direktere demokratische Legitimation, ist hierzu allerdings nicht erforderlich.³⁴ Sie allein ist auch nicht ausreichend. Auch für einen Bundesbeauftragten müssten die Amtsbefugnisse explizit geregelt werden, wie in § 28 des vorliegenden Gesetzesentwurfs vorgeschlagen. Eine vergleichbare Regelung wäre auch für die Leitung der Antidiskriminierungsstelle in ihrer jetzigen Rechtsstellung möglich.

VI. Ein Wort zu den Kosten

Im Gesetzesentwurf sind allein zwei Stellen für die Koordination der Beteiligung der ADS bei Gesetzesvorhaben als zusätzlicher Erfüllungsaufwand ausgewiesen (zwei Stellen es höheren Dienstes =225600 Euro pro Jahr). Dabei wird es sicherlich nicht bleiben. In meinem Kommentar zu § 26 AGG habe ich bereits darauf hingewiesen, dass schon die Wahl der Leitung der ADS durch den Bundestag und die Ernennung durch den Bundespräsidenten deutlich kostenintensiver ist als das jetzige Prozedere.³⁵ Das muss man ja evtl. nicht allzu nah beziffern,

³² So auch bereits MüKoBGB/Thüsing, 5. Aufl. 2007, § 26 AGG Rn. 5.

³³ So auch schon der Sechste ECRI-Bericht über Deutschland v. 10.12.2019, S. 11.

³⁴ A.A. wohl Raasch, Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des BT-Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend am 12.4.2021 zum Antrag BT-Drucks. 19/24431, S. 3, abgedruckt in BT-Protokoll 19/88, S. 59 (61).

³⁵ MüKoBGB/Thüsing, 5. Aufl. 2007, § 26 AGG Rn. 5.

aber das schon der Wahl- und Ernennungsvorgang selbst jedenfalls Personalmittel bindet, drängt sich auf. Das ist im Gesetzesentwurf nicht berücksichtigt.

V. Was bleibt?

Der vorliegende Gesetzesentwurf zeigt mithin durchaus diskussionswürdige Ansätze. Das gilt insbesondere für die gewünschte Stärkung der Antidiskriminierungsstelle in ihrer Unabhängigkeit sowie im Kompetenzgefüge der Regierung, ihrer Berater und des Parlaments. Diese Stärkung geht mit einer Umstrukturierung des Leitungsamtes hin zu einer Position als Bundesbeauftragter für Antidiskriminierung jedoch nicht einher. Weisungsunabhängiger als die Leitung des Antidiskriminierungsstelle nach jetzigem Recht ist auch der Bundesbeauftragte nicht. Weitergehende Kompetenzen müssten auch für ihn explizit geregelt werden. Sinnvoller ist es daher, auf den nicht notwendigen Zwischenschritt der Bestellung eines Bundesbeauftragten zu verzichten und stattdessen den Fokus auf die wichtigen Fragen zu legen, nämlich die Ausgestaltung der Befugnisse der Antidiskriminierungsstelle hin zu einer möglichst effektiven Aufgabenwahrnehmung.