Dokumentation

Ausgewählte Publikationen zur Umsetzung von EU-Vorgaben im Bereich des Antidiskriminierungsrechts in nationales Recht

© 2022 Deutscher Bundestag

WD 6 - 3000 - 064/22

Ausgewählte Publikationen zur Umsetzung von EU-Vorgaben im Bereich des Antidiskriminierungsrechts in nationales Recht

Aktenzeichen:	WD 6 - 3000 - 064/22
Abschluss der Arbeit:	22.11.2022 (gleichzeitig letzter Abruf der Internetquellen)
Fachbereich:	WD 6: Arbeit und Soziales

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

1. Einleitung

Im Folgenden soll auf ausgewählte neuere Publikationen zur Umsetzung von europäischen Vorgaben im Bereich des Antidiskriminierungsrechts in nationales Recht hingewiesen werden.[1] Im Hinblick auf die dargestellten Publikationen ist zu berücksichtigten, dass zum Teil Änderungsvorschläge zur Verbesserung des Antidiskriminierungsschutzes erfolgen, ohne explizit auf ein entsprechendes Umsetzungsdefizit zu rekurrieren. Zudem soll auf einige Publikationen verwiesen werden, welche eine rechtsvergleichende Betrachtung bieten.

Die nachfolgend aufgeführten Publikationen beziehen sich in erster Linie auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass es von Anfang an unterschiedliche Standpunkte im Hinblick auf die Ausgestaltung des Gesetzes gab und seine Einführung von Diskussionen begleitet war.[2] Auch die Europäische Kommission übte Kritik und führte Vertragsverletzungsverfahren insbesondere wegen Verletzung der Umsetzungsfristen durch.[3] Zunächst bestehende inhaltliche Bedenken der Europäischen Kommission konnten durch eine Stellungnahme Deutschlands ausgeräumt werden.[4]

2. Publikationen

Iordache, Romanita; Ionescu, Iustina: Effectively enforcing the right to non-discrimination, Promising practices implementing and going beyond the requirements of the Racial Equality and Employment Equality Directives, Februar 2022,
abrufbar im Internetauftritt des European equality law network unter:
https://www.equalitylaw.eu/downloads/5570-effectively-enforcing-the-right-to-non-discrimination-1-02-mb.

Im Auftrag der Europäischen Kommission wird in diesem Bericht die Umsetzung der Richtlinien der Europäischen Union zur Gleichbehandlung und Antidiskriminierung in den 27 Mitgliedstaaten der Europäischen Union sowie in den drei EFTA-Ländern untersucht. Die Untersuchung solle ermutigende, vielversprechende und kreative Praktiken beleuchten, deren Zielsetzung die

---

1 Die Veröffentlichungen werden hier in zeitlicher Reihenfolge dargestellt, wobei im Wesentlichen Veröffentlichungen bis einschließlich zum Jahr 2016 ausgewählt wurden. Es sei darauf hingewiesen, dass die Publikationen von der Rechtslage zum Zeitpunkt der jeweiligen Veröffentlichung ausgehen.

2 Vgl. Däubler in: Däubler/Beck, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 5. Auflage 2022, Einleitung, Rn. 8 ff.; Thüsing in: Münchener Kommentar zum BGB, 9. Auflage 2021, Einleitung AGG, Rn. 19 ff.

3 Vgl. INFR(2007)2362, INFR(2007)2253, INFR(2006)2519; Schleusener in: Schleusener/Suckow/Plum, AGG - Kommentar, 6. Auflage 2022, § 1 AGG, Rn. 7 ff.; Däubler in: Däubler/Beck, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 5. Auflage 2022, Einleitung, Rn. 6.

4 Vgl. Pressemitteilung der Europäischen Kommission vom 24. November 2010 (IP/10/1554), abrufbar im Internetauftritt der Europäischen Kommission unter: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/IP_10_1554; Pressemitteilung der Europäischen Kommission vom 8. Oktober 2009 (IP/09/1447), abrufbar im Internetauftritt der Europäischen Kommission unter: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=89&furtherEvents=yes&newsId=609; Bundestagsdrucksache 16/8461, Konsequenzen der Bundesregierung aus der Aufforderung zur Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes durch die EU-Kommission, S. 2 f.

wirksame Umsetzung der europäischen Gleichbehandlungsrichtlinien und der Schutz vor Diskriminierung sei. Die Autorinnen weisen darauf hin, dass die dargestellten positiven Beispiele „Momentaufnahmen“ seien und die Aufzählung keinen Anspruch auf Vollständigkeit habe. Der Bericht basiert auf früheren Analysen der Europäischen Kommission sowie auf fachlichen Bewertungen der nationalen Antidiskriminierungsexpertinnen und -experten des European network of legal experts in gender equality and non-discrimination.

Herberger, Marie: Verbandsklageverfahren für diskriminierungsrechtliche Ansprüche, Recht der Arbeit, 2022, S. 220 ff.

In diesem Beitrag spricht sich die Autorin für die Einführung eines Verbandsklagerechts aus. Europarechtlich sei die Einführung einer allgemeinen Verbandsklage trotz der ausgeprägten, gegen Diskriminierung gerichteten Gesamtorientierung zwar nicht zwingend erforderlich. Aber das Unionsrecht stehe der Einführung einer allgemeinen Verbandsklage nicht entgegen. Sie führt weiter aus, dass bei der Geltendmachung diskriminierungsrechtlicher Ansprüche in anderen europäischen Staaten unterschiedliche Ansätze bestünden und geht auf die Situation in Portugal, Spanien, Frankreich, Österreich, Belgien, Luxemburg, den Niederlanden und der Schweiz ein. Die Autorin stellt fest, dass die „tour d'horizon“ in europäische Nachbarländer erkennen lasse, dass der deutsche Ansatz zur Rechtsdurchsetzung antidiskriminierungsrechtlicher Vorschriften im Vergleich sehr zurückhaltend ausgestaltet sei und ausgebaut werden sollte, um eine effektive Rechtsdurchsetzung zu ermöglichen. Dies gewinne auch unter dem Blickwinkel von Diskriminierung durch Algorithmen und Künstliche Intelligenz an Relevanz.

Mahlmann, Matthias: Country report Non-discrimination - Transposition and implementation at national level of Council Directives 2000/43 and 2000/78, Germany, 2022, abrufbar im Internetauftritt des Amtes für Veröffentlichungen der Europäischen Union unter: https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/a3bf5b2a-2d94-11ed-975d-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-269502333.

Der Länderreport Non-discrimination wird seit 2015 jährlich vom European network of legal experts in gender equality and non-discrimination im Auftrag der Europäischen Kommission für jeden Mitgliedstaat erstellt. Im Folgenden soll hier auf den aktuellen Bericht für Deutschland hingewiesen werden. Nach Auffassung des Autors habe Deutschland im Prinzip einen umfassenden rechtlichen Rahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung geschaffen, der ständig weiterentwickelt werde. Allerdings gebe es auch einige Defizite. Dazu führt der Autor auf:

- die Ausnahme der Kündigung von der Anwendung des Diskriminierungsverbots (die allerdings durch die Rechtsprechung abgeschwächt werde);
- die mögliche Nichtanwendung des AGG auf betriebliche Altersversorgungssysteme (allerdings in Abhängigkeit von der richterlichen Auslegung der jeweiligen Norm);

- die Ausnahme in § 19 Abs. 5 AGG für zivilrechtliche Schuldverhältnisse, bei denen ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet wird, insbesondere auch bei Mietverhältnissen;

- die Ausnahme in § 19 Abs. 3 AGG in Bezug auf Wohnraum, einschließlich der Ungleichbehandlung aus Gründen der Rasse und ethnischen Herkunft, um für sozial und kulturell ausgewogene Wohnsiedlungen zu sorgen (abhängig von richterlicher Auslegung);

- die Formulierung des Rechtfertigungsgrundes der Ungleichbehandlung wegen Religion und Weltanschauung (je nach richterlicher Auslegung);

- das Fehlen eines speziellen Verbotes der Viktimisierung im Zivilrecht (wie in Art. 9 der Richtlinie 2000/43/EG);

- die Abhängigkeit des Ersatzes materieller Schäden vom Verschulden widerspreche insoweit der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH);

- im öffentlichen Recht gebe es keine umfassende Umsetzung in Bezug auf Rasse und ethnische Herkunft in den Bereichen Sozialschutz und soziale Vergünstigungen, Bildung und der Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen, es bestehe keine spezielle Regelung zu Belästigung und Anweisung zur Diskriminierung in diesen Bereichen (obwohl ein Schutz durch gerichtliche Auslegung gewährt werden könne);

- es bestehe keine allgemeine Regelung für angemessene Unterkunft für alle Bereiche, die von den Richtlinien für Menschen mit Behinderungen abgedeckt sind.

European Union Agency for Fundamental Rights (Hrsg.): Equality in the EU 20 years on from the initial implementation of the equality directives, Luxemburg 2022,
abrufbar im Internetauftritt der European Union Agency for Fundamental Rights unter:
https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2021-opinion-equality-directives-01-2021_en_0.pdf.

Das Gutachten der European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) überprüft den Stand der Gleichstellung in der Europäischen Union bis zum Ende des Jahres 2020. Die Basis des Gutachtens sind Daten aus Erhebungen und Berichten der FRA, des FRANET - Data collection and research services on fundamental rights issues und des Equinet - European Network of Equality Bodies. Der Bericht veranschaulicht das Ausmaß und die Art der gelebten Erfahrungen mit Ungleichheit und Diskriminierung in der Europäischen Union unter Bezugnahme auf die Diskriminierungsgründe und Lebensbereiche, die von den Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG umfasst sind. Darüber hinaus wird analysiert, wie sich die Rolle der Gleichstellungsstellen in den einzelnen Mitgliedstaaten der Europäischen Union entwickelt hat. Abschließend wird untersucht, inwieweit Daten zur Gleichstellung genutzt werden können, um die Umsetzung der Gleichstellungsprinzipien in der Europäischen Union und ihren Mitgliedstaaten zu überwachen. Die Mitgliedstaaten der Europäischen Union sollten nach Auffassung der Autoren, zukünftig mehr Daten bezüglich Gleichstellung und Antidiskriminierung erheben. Dies sei notwendig, um Wissenslücken zu schließen und valide Datengrundlagen zur Evaluation zu schaffen.

Mulder, Jule: Country report Gender equality, Germany 2021,
European network of legal experts in gender equality and non-discrimination,
Luxemburg 2022, abrufbar im Internetauftritt des European equality law network unter:
https://www.equalitylaw.eu/downloads/5569-germany-country-report-gender-equality-2021-1-59-mb.

Der Länderreport über den Stand der Gleichstellung der Geschlechter wird seit 2015 jährlich vom European network of legal experts in gender equality and non-discrimination im Auftrag der Europäischen Kommission für jeden Mitgliedstaat der Europäischen Union erstellt. Hier soll der aktuelle Bericht über Deutschland dargestellt werden. Im Hinblick auf die Bewertung der Umsetzung der zentralen Konzepte in nationales Recht führt die Autorin insbesondere aus, dass es deutliche Lücken und andere Indikatoren gebe, die auf ein erhebliches Versagen bei der Umsetzung europarechtlicher Vorgaben hindeuteten:

- die Beschränkung des Verbots der sexuellen Belästigung auf den Bereich der Beschäftigung;
- den Ausschluss von Kündigungen aus dem Anwendungsbereich des AGG;
- die Einschränkung der Möglichkeit, statistische Daten zum Nachweis mittelbarer Diskriminierung heranzuziehen;
- das Erfordernis eines Verschuldens des Arbeitgebers in Fällen von Diskriminierung durch Dritte am Arbeitsplatz für einen Entschädigungsanspruch nach § 15 AGG;
- das Fehlen eines ausdrücklichen Verbots der Diskriminierung durch Assoziation;
- ferner das Ringen der Gerichte mit Begriffen von indirekter und intersektionaler Diskriminierung und insgesamt die Tatsache, dass die Zahl der Antidiskriminierungsklagen in Deutschland verschwindend gering sei.

Ferner befasst sich die Autorin mit der Bewertung der Umsetzung im Hinblick auf gleichen Lohn und gleiche Behandlung bei der Arbeit ebenso wie auf Schwangerschaft, Mutterschaft und Urlaub im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auf betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit, auf gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit im Hinblick auf Selbständige, auf Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt im Hinblick auf das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (sogenannte Istanbul-Konvention) und auf Aspekte der Einhaltung und Durchsetzung (wie etwa Beweislast, Zugang zu Gerichten, Abhilfe und Sanktionen). Unter Punkt 12 des Berichtes ist eine Zusammenfassung der Umsetzungsprobleme aufgeführt.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.): Diskriminierung in Deutschland – Erfahrungen, Risiken und Fallkonstellationen, Vierter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages, September 2021, abrufbar im Internetauftritt des Deutschen Bundestages unter: https://dserver.bundestag.de/btd/19/326/1932690.pdf.

Gemäß § 27 Abs. 4 AGG legen die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten des Deutschen Bundestages und der Bundesregierung gemeinsam dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre Berichte über Benachteiligungen aus den in § 1 AGG genannten Gründen vor und geben Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung dieser Benachteiligungen. Im Folgenden wird der aktuelle vierte Bericht für den Zeitraum 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2020 dargestellt. Grundlage für den Bericht sind insbesondere Beratungsanfragen zu Diskriminierung bei staatlichen und zivilgesellschaftlichen Antidiskriminierungsberatungsstellen sowie bei den beteiligten Beauftragten der Bundesregierung. Darüber hinaus wurden ausgewählte Entscheidungen deutscher Gerichte sowie des EuGH ausgewertet. Zudem wurden bereits vorliegende, im Auftrag der ADS erstellte Studien, die sich mit Diskriminierungserfahrungen und möglichem Diskriminierungsschutz befassen, sowie weitere Literatur ergänzend bei der Erstellung des Berichts herangezogen. Ziel des Berichtes sei es, Diskriminierungserfahrungen sichtbar zu machen und Diskriminierungsrisiken in Deutschland zu identifizieren. Darauf aufbauend formuliert der Bericht Empfehlungen für Politik, Gesetzgeber, Verwaltung, Arbeitgeber und die Zivilgesellschaft. Die übergreifenden Erkenntnisse sind in Kapitel 2.10 zusammengefasst. Die ADS, der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung und die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration geben in Kapitel 3 insbesondere drei Handlungsempfehlungen: Beratungsstrukturen müssten gestärkt und flächendeckend ausgebaut werden, insbesondere sollten Landesantidiskriminierungsstellen eingerichtet werden; eine bessere Datenerhebung über Diskriminierungserfahrungen sei notwendig; alternative Streitbeilegungsverfahren sollten ausgebaut werden. Darüber hinaus sieht die ADS unter anderem in folgenden Bereichen Handlungsbedarf:

- Einführung eines Verbandsklagerechts für qualifizierte Antidiskriminierungsverbände;
- Einführung gesetzlicher Sanktionierungsmöglichkeiten, wenn Arbeitgeber der Pflicht zur Einrichtung einer Beschwerdestelle nicht nachkämen oder wenn es zu Verfahrensverstößen bei der Prüfung von Beschwerden oder zu Verstößen gegen das Maßregelungsverbot komme;
- Einführung von Ermittlungsbefugnissen für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes;
- Verlängerung der Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen nach dem AGG von zwei auf sechs Monate;
- Schaffung eines Auskunftsanspruchs für Bewerberinnen und Bewerber in bestimmten Fallkonstellation, die ein Diskriminierungsrisiko nahelegen;
- Aufhebung der Beschränkung des Entschädigungsanspruchs in § 15 Abs. 2 AGG auf drei Monatsgehälter;
- gesetzgeberische Klarstellung, dass das Kirchenprivileg des § 9 AGG im Einklang mit der Rechtsprechung des EuGH und des Bundesarbeitsgerichts (BAG) nur für den „verkündigungsnahen“ Bereich gelte;
- Verpflichtung von privaten Anbieterinnen und Anbietern von Dienstleistungen zur Barrierefreiheit und angemessenen Vorkehrungen im AGG;

- das Verbot sexueller Belästigung solle auf den Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 8 AGG ausgeweitet werden;

- die Streichung der Ausnahmeregelung in § 19 Abs. 5 Satz 3 AGG, zumindest aber eine deutliche Absenkung der starren Grenze von 50 Wohnungen sei weiterhin notwendig;

- die Ausnahmeregelungen in § 19 Abs. 5 Satz 1 AGG sowie in § 19 Abs. 3 AGG könnten Rechtfertigungen für rassistische Diskriminierung bieten und seien eindeutig ein Verstoß gegen das Europarecht;

- es müsse sichergestellt werden, dass alle Personen, denen der Zugang zu Wohnraum durch diskriminierende Entscheidungen verwehrt werde, die Ansprüche nach § 21 AGG geltend machen könnten; darüber hinaus sei eine rechtliche Klärung darüber nötig, ob und unter welchen Voraussetzungen Benachteiligungen durch Dritte, die nicht Vertragspartner sind (wie z. B. Maklerbüro, Hausverwaltung), vom zivilrechtlichen Diskriminierungsverbot erfasst seien; gleiches gelte für Benachteiligungen wegen eines Diskriminierungsmerkmals von Dritten, die nicht selbst Vertragspartner sind, wie z. B. die Nichtvermietung an Eltern mit Kindern;

- Prüfung der Ausweitung der in § 1 AGG genannten Schutzgründe;

- Verankerung von Testingverfahren als zulässiges Beweismittel im AGG;

- der Gesetzgeber solle eine rechtlich verbindliche Definition von Barrierefreiheit und von angemessenen Vorkehrungen in das AGG einfügen; das Unterlassen von Maßnahmen zur Barrierefreiheit oder das Versagen angemessener Vorkehrungen solle als eine Erscheinungsform von Diskriminierung in § 3 AGG aufgenommen werden;

- es bedürfe einer gesetzlichen Klarstellung, dass der medizinische Behandlungsvertrag gemäß § 630a BGB in den Anwendungsbereich des § 19 Abs. 1 AGG falle;

- Schaffung eines einklagbaren Anspruchs auf Barrierefreiheit;

- zum einen die Ausweitung des Anwendungsbereichs des AGG um ein Diskriminierungsverbot auf den staatlichen Bereich, und zum anderen das Schließen von Lücken im Diskriminierungsschutz durch die Verabschiedung von Antidiskriminierungsgesetzen in weiteren Bundesländern;

- rechtliche Klarstellung, dass das AGG für alle privat-rechtlichen Betreuungsverträge gemäß § 19 Abs. 1 Nr. 1 AGG Anwendung finde; für öffentlich-rechtliche Betreuungsverträge müsse geregelt werden, dass das AGG entsprechend Anwendung finde.

Chopin, Isabell; Germaine, Catharina: A comparative analysis of non-discrimination law in Europe 2021, The 27 EU Member States, Albania, Iceland, Liechtenstein, Montenegro, North Macedonia, Norway, Serbia, Turkey and the United Kingdom compared, Dezember 2021, abrufbar im Internetauftritt des Amtes für Veröffentlichungen der Europäischen Union unter: https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/7bcd5c53-8570-11ec-8c40-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-269695855.

In dieser Analyse vergleichen und analysieren die Autorinnen im Auftrag der Europäischen Union die in den einzelnen Länderberichten des European network of legal experts in gender equality and non-discrimination für das Jahr 2020 enthaltenen Informationen. Der Bericht stellt die allgemeinen Trends in der europäischen Antidiskriminierungspolitik dar und weist auf einige der verbleibenden Dilemmata bei der Anwendung der Antidiskriminierungsvorschriften hin. Er gibt einen Überblick über die wichtigsten inhaltlichen Fragen bezüglich der Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG: die Diskriminierungsgründe, die Definition der Gründe und des Geltungsbereichs, Ausnahmen vom Grundsatz der Gleichbehandlung und positive Maßnahmen, Zugang zur Justiz und wirksame Durchsetzung sowie Gleichstellungsstellen. Entsprechende vergleichende Analysen liegen auch für zurückliegende Berichtszeiträume vor.

Grünberger, Michael: Reformbedarf im AGG: Beweislastverteilung beim Einsatz von KI, Zeitschrift für Rechtspolitik, 2021, S. 232 ff.

Der Autor kommt in seinem Aufsatz zu dem Ergebnis, dass die vollständige Zuweisung des Transparenzrisikos beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz oder besser: algorithmischer Entscheidungssysteme (ADM-Systeme) nicht nur rechtspolitisch unbefriedigend, sondern auch mit dem Unionsrecht unvereinbar sei. Der in den Richtlinien vorgesehene Schutz vor Diskriminierung sei primärrechtlich in Art. 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRCh) verankert und die Mitgliedstaaten seien nicht nur aufgrund der einschlägigen Regelungen im Sekundärrecht, sondern auch nach Art. 47 GRCh zu einer effektiven Rechtsverfolgung verpflichtet, was auch für die Beweiserhebung gelte. Daraus folge die Pflicht der Mitgliedstaaten, die Beweislastregelungen so weiterzuentwickeln, dass sie auch beim Einsatz von ADM-Systemen einen adäquaten Rechtsschutz der von Diskriminierung (möglicherweise) Betroffenen sicherstellen. Dies solle auf politischer Ebene in Angriff genommen werden; allerdings könnten auch die Gerichte das nationale Recht insofern unionsrechtskonform fortbilden.

Bericht der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat über die Anwendung der Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft ("Rassismusbekämpfungsrichtlinie") und der Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ("Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie"), COM(2021) 139 final, 19. März 2021, abrufbar im Internetauftritt der EUR-Lex unter: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0139&from=EN.

Der Schwerpunkt dieses Berichts der Europäischen Kommission liegt auf der Untersuchung der Anwendung der Richtlinie 2000/43/EG sowie der Richtlinie 2000/78/EG. Aufbauend auf den vorangegangenen Berichten über die Anwendung der genannten Richtlinien aus den Jahren 2006, 2008 und 2014 hat der vorliegende Bericht die folgenden Themen zum Gegenstand: Bewertung der aktuellen Situation und der Entwicklungen seit 2014; Ermittlung der wichtigsten Probleme und Herausforderungen, die sich aus den Entwicklungen im Bereich der Nichtdiskriminierung ergeben; Aufzeigen einer Reihe bewährter Verfahren und Initiativen; Darlegung, wie Fälle vor dem EuGH zur Klarstellung bezüglich der Auslegung der Richtlinien beigetragen haben; Untersuchung der Umsetzung der im Jahr 2018 vorgelegten Empfehlung der Kommission zu Standards

für Gleichstellungsstellen im Einklang mit der LGBTIQ-Gleichstellungsstrategie, dem strategischen Rahmen für Gleichstellung, Inklusion und Teilhabe der Roma und dem EU-Aktionsplan gegen Rassismus; Aufzeigen potenzieller Lücken im Schutz durch die Rassismusbekämpfungsrichtlinie, wie im EU-Aktionsplan gegen Rassismus dargelegt.

Legner, Sarah: Durchsetzungsdefizite bei Gleichbehandlungsgeboten am Beispiel des Gender Pricing, Kritische Vierteljahresschrift für Gesetzgebung und Rechtswissenschaft, 2021, S. 34 - 60.

In ihrem Aufsatz kommt die Autorin zu dem Schluss, dass das Benachteiligungsverbot aus § 19 AGG der rechtlichen Zulässigkeit von geschlechterspezifischen Preisunterschieden weitreichende Grenzen setze. Die Rechtfertigungsvoraussetzung des sachlichen Grundes aus § 20 AGG bei unmittelbaren Benachteiligungen sei richtlinienkonform auszulegen. Sie kritisiert allerdings, dass die Durchsetzung des Rechtsschutzes häufig unterbleibe. Als Ursache nennt sie zum einen die Schwierigkeiten für Betroffene, den erforderlichen Kausalitätsnachweis zu erbringen, sowie zum anderen das Fehlen kollektiver Rechtsdurchsetzungsmöglichkeiten. Aufgrund einer meist geringen Schadenshöhe im Einzelfall unterbleibe die individuelle Rechtsdurchsetzung häufig, weil Aufwand und Ertrag außer Verhältnis stünden. Sie spricht sich daher für die Einführung eines Verbandsklagerechtes aus. Vorbilder für Verbandsklagen fänden sich im Antidiskriminierungsrecht der Schweiz, Frankreichs, Spaniens, Italiens und der Niederlande. Über das Einfallstor des § 3a des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG), der Verstöße gegen Marktverhaltensregeln, zu denen auch § 19 AGG zähle, als unlauter qualifiziere, sei bereits de lege lata die Verbandsklagebefugnis aus § 8 Abs. 3 UWG eröffnet. Darüber hinaus sei auch die Ergänzung des Rechtsfolgenregimes durch behördliche Eingriffsbefugnisse diskussionswürdig, zumindest soweit Personen in ihrer Rolle als Verbraucher von Benachteiligungen betroffen seien.

Anglmayer, Irmgard: Implementation of the Employment Equality Directive in light of the UN CRPD - European Implementation Assessment, European Parliamentary Research Service, Dezember 2020, abrufbar im Internetauftritt des Europäischen Parlaments unter: https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/654206/EPRS_STU(2020)654206_EN.pdf.

In dieser Studie untersucht die Autorin die Umsetzung der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie im Lichte des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Behindertenrechtskonvention) der Vereinten Nationen. Besonderes Augenmerk wird auf Fragen der Umsetzung im Hinblick auf folgende Themen gelegt: angemessene Vorkehrungen, positive Maßnahmen, Sanktionen und Gleichstellungsstellen, beschäftigungsbezogene Daten über Menschen mit Behinderungen.

Böök, Birte; Burri, Susanne; Senden, Linda; Timmer, Alexandra: A comparative analysis of gender equality law in Europe 2021; The 27 EU member States, Albania, Iceland, Liechten-

stein, Montenegro, North Macedonia, Norway, Serbia, Turkey and the United Kingdom compared, Februar 2022, abrufbar im Internetauftritt des European equality law network unter: https://www.equalitylaw.eu/downloads/5591-a-comparative-analysis-of-gender-equality-law-in-europe-2021-1-36-mb.

Der im Auftrag der Europäischen Kommission erstellte Bericht gibt eine allgemeine Übersicht über die Art und Weise, wie das europäische Recht zur Gleichstellung der Geschlechter in den Mitgliedstaaten umgesetzt wurde. Die vergleichende Analyse basiert auf den Länderberichten des European network of legal experts in gender equality and non-discrimination und gibt einen Überblick über den aktuellen Stand der Umsetzung sowie die jüngsten Entwicklungen. Der Bericht erörtert die wichtigsten Themen: Kernbegriffe wie unmittelbare und mittelbare Diskriminierung und (sexuelle) Belästigung; gleiches Entgelt und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz; Mutterschafts-, Vaterschafts-, Eltern- und andere Arten von Betreuungsurlaub; betriebliche Altersversorgungssysteme; gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit; Selbständige; Gleichbehandlung in Bezug auf Waren und Dienstleistungen; Gewalt gegen Frauen im Zusammenhang mit der Istanbul-Konvention sowie Fragen der Durchsetzung und Einhaltung. In Bezug auf Deutschland werden unter anderem die folgenden Umsetzungsdefizite festgestellt:

- Es gebe in Deutschland trotz des Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (EntgTransG) kein Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit, sondern lediglich ein Verbot der Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts; weite Teile des Arbeitsmarktes seien vom Anwendungsbereich ausgenommen, insbesondere der tarifvertragliche Bereich; es gebe keine Sanktionen für Verstöße und es fehle an wirksamen Durchsetzungsmechanismen;

- deutsche Gerichte würden die Mängel in der Gesetzgebung unterstützen, indem sie zwischen dem Grundsatz der Entgeltgleichheit und dem Verbot der Entgeltdiskriminierung differenzierten, den Tarifverhandlungen einen großen Spielraum einräumten und sich weigerten, komplizierte Arbeitsbewertungsverfahren auf fehlende Kriterien oder geschlechtsspezifische Stereotypen zu überprüfen;

- das Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 25. Juni 2020 (8 AZR 145/19) zeige die mangelhafte Umsetzung der Richtlinie 2006/54/EG und die Notwendigkeit der europarechtskonformen Auslegung des EntgTranspG;

- es fehle an Informationsrechten und die Gerichte seien zu zurückhaltend, statistische Daten als Anscheinsbeweis gelten zu lassen; mehr Transparenz sei grundsätzlich erforderlich, da dies die Bedingung für die wirksame Durchsetzung von Antidiskriminierungsgesetzen sei;

- Arbeitgeber seien bei Diskriminierungen aufgrund von Tarifverträgen nur verantwortlich, wenn sie grob fahrlässig oder vorsätzlich handeln; sowohl ein Arbeitgeber als auch eine Person, die Güter und Dienstleistungen anbietet, seien nur dann zur Zahlung von materiellem Schadenersatz verpflichtet, wenn sie durch persönliches Verschulden für die Diskriminierung verantwortlich gemacht werden könnten; diese Bedingungen erschwerten die Durchsetzung und es bestehe das Problem, dass die Höhe der Entschädigungen zu niedrig sei;

- die Klagefristen seien zu kurz; es fehle an einem Verbandsklagerecht und an der Möglichkeit kollektiver Rechtsdurchsetzung durch Kollektiv- oder Sammelklagen;

- im Hinblick auf sexuelle Belästigung verbiete Deutschland diese nur im Beschäftigungskontext und setze damit die europarechtlichen Vorgaben nicht vollständig um. Art. 4 Abs. 3 der Richtlinie 2004/113/EG verbiete auch Belästigungen aufgrund des Geschlechts und sexuelle Belästigung beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

Beckmann, Lea; von Stosch, Fabrizia: Reformbedarf im Diskriminierungsschutz, Policy Paper der Gesellschaft für Freiheitsrechte e.V., 30. Oktober 2021, abrufbar im Internetauftritt der Gesellschaft für Freiheitsrechte e.V. unter: https://freiheitsrechte.org/uploads/documents/2022_07_04_Policypaper_Reformbedarf_Antidiskriminierungsrecht_formatiert.pdf.

Die Autorinnen sehen einen Reformbedarf im Diskriminierungsschutz. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass es auf den ersten Blick in Deutschland einen starken Diskriminierungsschutz gebe, tatsächlich aber in vielen Bereichen dringender Reformbedarf bestehe, um zwingenden Anforderungen des EU-Rechts sowie internationaler Menschenrechtsverträge zu entsprechen und einen effektiven Diskriminierungsschutz zu gewährleisten. Im Kern bedürfe es auf Bundesebene in fünf Punkten Änderungen für ein gutes Antidiskriminierungsrecht:

- Erweiterung des Anwendungsbereichs des AGG auf öffentliche Stellen;

- angemessene Ausschlussfristen für Schadens- und Entschädigungsansprüche;

- Verbandsklagen;

- offener Katalog von Diskriminierungskategorien;

- positive Maßnahmen.

Thüsing, Gregor; Vianden, Sabine: Rechtsfreie Räume? Die Umsetzung der EU-Antirassismusrichtlinie im Wohnungsbereich - Zum verbleibenden Umsetzungsbedarf der Richtlinie 2000/43/EG im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, November 2019, abrufbar im Internetauftritt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Rechtsgutachten/rechtsgutachten_rechtsfreie_raeume_umsetzg_eu_rl_im_wohnungsbereich.pdf?__blob=publicationFile&v=5.

In ihrem Rechtsgutachten, das von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Auftrag gegeben wurde, kommen die Autorin und der Autor zu dem Ergebnis, dass die in § 19 Abs. 5 AGG enthaltene Bereichsausnahme europarechtlich unzulässig sei. Das Gutachten geht auch auf die Umset-

zung der Richtlinie 2000/43/EG in Großbritannien, Frankreich, Österreich, Schweden und Dänemark ein. Im Übrigen lasse sich feststellen, dass sich § 19 Abs. 3 AGG im Anwendungsbereich der Richtlinie 2000/43/EG nicht als positive Maßnahme rechtfertigen lasse (jedenfalls soweit die Maßnahme nicht in gezielter Art und Weise und zugunsten der Merkmalsträger erfolgten, dann allerdings wäre § 19 Abs. 3 AGG wegen § 5 AGG überflüssig). Für eine europarechtskonforme Auslegung sei nur in begrenztem Maße Raum. Die aufgezeigten Defizite in § 19 Abs. 3, Abs. 5 Satz 1 und 2 AGG indizierten daher ein Tätigwerden des Gesetzgebers. Die Autorin und der Autor machen hier auch einen konkreten Vorschlag für die Neufassung des § 19 Abs. 3 sowie des § 19 Abs. 5 Satz 1 AGG.

Ernst & Young Law GmbH, Rechtsanwaltsgesellschaft, Steuerberatungsgesellschaft: Rechtsexpertise zum Bedarf einer Präzisierung und Erweiterung der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz genannten Merkmale, 9. Juli 2019,
abrufbar im Internetauftritt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes unter:
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/rechtsexpertise_merkmalserweiterung_im_agg.pdf?__blob=publicationFile&v=3.

Untersucht wurde im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, inwieweit die in § 1 AGG abschließende Aufzählung von Diskriminierungsmerkmalen der Umsetzung eines effektiven Diskriminierungsschutzes in Deutschland diene. Hintergrund sei, dass die in der Praxis tatsächlich vorkommenden Fälle von Benachteiligung nur teilweise von den nach § 1 AGG geschützten Merkmalen erfasst würden. Methodisch wurden zunächst die aktuell bestehenden Merkmale und Rechtsfolgen nach deutschem Recht untersucht. Darüber hinaus wurde deutsche und europäische Rechtsprechung im Hinblick auf die Merkmaldefinitionen erfasst und ein exemplarischer Vergleich mit den Rechtsordnungen der Länder Bulgarien, Belgien, Finnland und Großbritannien vorgenommen. Zudem wurden Expertinnen- und Expertengespräche und (qualitative) Interviews mit Akteurinnen und Akteuren der Antidiskriminierungsarbeit und Rechtsexpertinnen und -experten auf nationaler, internationaler und supranationaler Ebene geführt. Die Analyse kommt zu dem Ergebnis, dass das Schutzniveau des deutschen Antidiskriminierungsrechtes nicht wesentlich hinter dem Schutzniveau der im Rahmen dieser Studie untersuchten EU-Mitgliedstaaten zurückbleibe. Trotzdem komme eine Konkretisierung bestehender Merkmale und die Erweiterung um bisher nicht erfasste Merkmale (beispielsweise das des sozioökonomischen Status) zur Verbesserung des Diskriminierungsschutzes in Deutschland in Betracht.

Ponti, Sarah; Tuchtfeld, Erik: Zur Notwendigkeit einer Verbandsklage im AGG, Zeitschrift für Rechtspolitik, 2018, 139 ff.

In diesem Beitrag wird untersucht, ob die Einführung einer Verbandsklage im AGG rechtlich geboten ist. Zunächst wird festgestellt, dass die in § 23 Abs. 2 AGG vorgesehene Beteiligungsform der Beistandschaft den Anforderungen der dem AGG zugrundeliegenden Antidiskriminierungsrichtlinien genüge. Die Autorin und der Autor sprechen sich dennoch für das Instrument der Verbandsklage aus, da diese dem europarechtlich gebotenen Grundsatz des effektiven Rechtschutzes (Art. 4 Abs. 3 EUV) gerecht würde. Sie sei im Verbraucherschutzrecht sowie im Natur-

schutz- und Behindertenrecht bereits etabliert und bewährt. Gerade im Antidiskriminierungsrecht stoße der Individualrechtsschutz auf Hindernisse, weshalb die Verbandsklage eine notwendige Ergänzung zur Rechtsdurchsetzung und -fortbildung sei. Genau wie Verbraucherinnen und Verbraucher hätten von Diskriminierung Betroffene regelmäßig nur eine schwache Verhandlungsposition. Im Bereich der Vorfelddiskriminierung seien Betroffene in der Regel nicht identifizierbar und der Individualrechtsschutz damit als Rechtschutzmöglichkeit ausgeschlossen. Ein häufig nur geringer wirtschaftlicher Schaden und die Scheu der Betroffenen vor Prozessen stünden einer Rechtsverfolgung mit der Individualklage oft im Weg. Da die Sanktionierung verbotener Diskriminierung im Interesse der Allgemeinheit liege, sei die ergänzende Schaffung eines kollektiven Rechtsschutzes geboten. Der Gefahr eines etwaigen Missbrauchs der Verbandsklage könne durch Instrumente, die bereits entwickelt wurden, wirksam begegnet werden.

Kocher, Eva: Zehn Jahre AGG - brachliegende Potenziale, Zeitschrift für Rechtspolitik, 2017, S. 112 ff.

Die Autorin stellt in ihrem Aufsatz fest, dass sich das AGG als grundsätzlich geeignet erwiesen habe, seine Ziele zu erreichen, es aber noch der Nachjustierung und Konsolidierung bedürfe. Insbesondere gebe es zum Teil Mängel in der Gesetzgebung. Die Umsetzung des Europarechts, der das AGG dienen sollte, habe von Beginn an recht offensichtliche Mängel aufgewiesen, die seither nur teilweise beseitigt worden seien. So erwecke der Gesetzestext in § 2 Abs. 4 AGG nach wie vor den Eindruck, das AGG sei auf Kündigungen nicht anwendbar. Das Europarecht verlange etwa auch die Ausdehnung des Anwendungsbereichs zum Schutz vor diskriminierender und sexualisierter Belästigung im Hinblick auf öffentlich bereitgestellte Güter und Dienstleistungen, also etwa im Mietverhältnis und gegenüber Geschäftskunden. Im Übrigen weist die Autorin auch darauf hin, dass nach der Rechtsprechung des EuGH auch bei solchen Diskriminierungen eine wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktion vorzusehen sei, bei denen es kein konkret identifizierbares Opfer gebe. Hier erscheine es als durchaus zweifelhaft, ob das deutsche Recht mit seinem Fokus auf den zivilrechtlichen Ausgleich diesen Anforderungen genüge.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: 10 Jahre AGG – Evaluation und Ausblick, Dokumentation der Fachtagung am 27. Oktober 2016, Januar 2017,
abrufbar im Internetauftritt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes unter:
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Dokumentationen/dokumentation_fachtagung_10_jahre_agg.pdf?__blob=publicationFile&v=3.

Am 27. Oktober 2016 wurde von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Fachtagung „10 Jahre AGG – Evaluation und Ausblick“ durchgeführt und in einem Bericht dokumentiert. Die zentralen Forderungen an den Gesetzgeber zur Evaluation des AGG sind zum einen die Verlängerung der Klagefristen von zwei auf sechs Monate und zum anderen die Ermöglichung der Verbandsklage.

Berghahn, Sabine; Klapp, Micha; Tischbirek, Alexander: Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, Oktober 2016,
abrufbar im Internetauftritt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes unter:
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_evaluation.pdf?__blob=publicationFile&v=12.

Die Evaluation des Gesetzes wurde im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vom Büro für Recht und Wissenschaft GbR mit wissenschaftlicher Begleitung von Prof. Dr. Christiane Brors und Carl von Ossietzky erstellt. Sie nimmt sowohl die rechtliche Entwicklung des Gesetzes in den Blick wie auch seine praktische Wirksamkeit und untersucht das AGG rechtswissenschaftlich und rechtstatsächlich. Hierfür wurden die rechtlichen Vorgaben aus dem Völker-, Europa- und Verfassungsrecht analysiert, Rechtsprechung und Literatur ausgewertet sowie Fokusgruppengespräche mit Expertinnen und Experten und eine schriftliche Befragung von Verbänden durchgeführt. Die Studie richtet ihre Empfehlungen vorrangig an den Gesetzgeber, aber setzt sich auch mit der Rechtsdurchsetzung auseinander. Gefordert wird eine Überarbeitung des AGG sowie die Schaffung eines vergleichbaren Diskriminierungsschutzes in Bereichen, die vom Anwendungsbereich des AGG nicht erfasst sind - wie beispielsweise bei staatlichen Bildungsträgern oder Sicherheitsbehörden. Die zentralen Forderungen und Kritikpunkte sind:

- Der Begriff der „Benachteiligung“ solle dem internationalen Sprachgebrauch folgend durch „Diskriminierung“ ersetzt werden; eine Ergänzung, dass das Gesetz auch Diskriminierung ohne identifizierbare Opfer erfasse, sei notwendig ebenso wie der Schutz vor sogenannter assoziierter Diskriminierung; die Ersetzung des Begriffs „Rasse“ durch „rassistisch“ solle verdeutlichen, dass es keine menschlichen Rassen gebe und die Ersetzung des Begriffs „Alter“ durch „Lebensalter“ stelle klar, dass auch eine Diskriminierung junger Menschen vom AGG erfasst sei; der Gesetzgeber solle deutlich machen, dass der Begriff „Geschlecht“ auch inter- und transgeschlechtliche Menschen miteinbeziehe; der Begriff der „Behinderung“ sei weit zu fassen;

- eine Klarstellung sei im Hinblick darauf erforderlich, dass das Versagen angemessener Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung eine Diskriminierung darstelle;

- der Schutz vor sexualisierter Belästigung dürfe nicht auf das Arbeitsleben beschränkt bleiben, sondern müsse auch in anderen Lebensbereichen erfasst werden; dies gelte auch für Fälle in denen kein „feindliches Umfeld“ für die Betroffenen bestehe, wie es das AGG bisher zwingend voraussetze;

- in der Praxis kämen positive Maßnahmen nur selten zur Anwendung; mit Hilfe von Gleichstellungsplänen und Betriebsvereinbarungen solle ein verbindlicher Rahmen geschaffen werden, um diskriminierende Strukturen zu überwinden;

- eine Erweiterung um die Pflicht zur diskriminierungsfreien Ausschreibung sei notwendig ebenso wie die Klarstellung, dass auch Kündigungen vom AGG erfasst würden; der zunehmende Einsatz von Fremdpersonal aufgrund von Werk- oder Dienstverträgen mache eine Erweiterung des Diskriminierungsschutzes erforderlich; das Verhältnis des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) und des AGG sei dahingehend zu präzisieren, dass § 2 Abs. 2 Satz 2 AGG keine Bereichsausnahme enthalte, sondern eine Kollisionsregel sei;

- der Spielraum für die Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen müsse eingeschränkt werden;

- die sogenannte „Kirchenklausel“ sei differenziert zu betrachten: während im verkündungsnahen Bereich entsprechende Anforderungen gerechtfertigt sein könnten, sollten beispielsweise für Ärztinnen und Ärzte, Krankenpflegerinnen und -pfleger sowie Erzieherinnen und Erzieher, wenn sie Beschäftigte von Caritas oder Diakonie seien, die allgemeinen Regeln gelten;

- eine Konkretisierung sei erforderlich im Hinblick darauf, welche Pflichten Arbeitgeber oder Vermieter haben, um ihre Beschäftigten oder Mieter vor Diskriminierung durch Dritte wie beispielsweise Arbeitskollegen oder Kunden zu schützen; bei Verletzung dieser Pflichten solle ein Entschädigungsanspruch nach dem AGG bestehen;

- der Schutz vor Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung solle nicht nur auf das Arbeitsrecht beschränkt sein; es bestünden europarechtswidrige Lücken bei Geschlechterdiskriminierung und Schutz vor rassistischer Diskriminierung;

- die Rechte der Beschäftigten auf Beschwerde, Leistungsverweigerung und Schutz vor Viktimisierung sollten gestärkt werden; die Verlängerung der im AGG geregelten Frist von zwei auf sechs Monate sei dringend erforderlich;

- die bestehenden Beschränkungen des Anspruchs auf Entschädigung sollten aufgehoben und stattdessen Richtgrößen für dessen Bemessung vorgeschlagen werden;

- die Beweislasterleichterung des AGG solle maßvoll erweitert und im Arbeitsrecht durch einen Auskunftsanspruch ergänzt werden; zudem sollten ein Verbandsklagerecht für entsprechend qualifizierte Antidiskriminierungsverbände etabliert und die Rechte von Betriebsräten und Gewerkschaften gestärkt werden;

- die Befugnisse der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sollten über die Unterstützung bei Klagen durch Stellungnahmen und einem umfassenden Auskunfts-, Beanstandungs- und Beteiligungsrecht bis hin zu einem Klagerecht in grundlegenden Fällen erweitert werden; Personal und Ressourcen sollten an die Ausstattung anderer Stellen in der Europäischen Union angeglichen werden.

Liebscher, Doris: Recht als Türöffner für gleiche Freiheit? Eine Zwischenbilanz nach zehn Jahren AGG, APUZ 2016,
abrufbar im Internetauftritt der Bundeszentrale für politische Bildung unter:
https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/221577/recht-als-tueroeffner-fuer-gleiche-freiheit/.

Dieser Beitrag zieht eine (Zwischen-)Bilanz über die Anwendung des AGG in Deutschland in den ersten zehn Jahren, wobei die Autorin besonders auf Beispiele rassistischer und religionsspezifischer Diskriminierungen eingeht. Sie kritisiert insbesondere eine mangelnde Umsetzung der EU-Richtlinien im Bereich der Bildung. Für Schülerinnen, Schüler und Studierende staatlicher

Schulen und Universitäten sei der Schutzbereich des AGG nicht eröffnet, obwohl die Rassismusbekämpfungsrichtlinie ausdrücklich Diskriminierungsschutz im Bildungsbereich vorsehe. Da den Bundesländern die Gesetzgebungskompetenz für den Bildungsbereich zustehe, seien diese gefordert, entsprechende Regelungen in die Schul- und Hochschulgesetze aufzunehmen. Derzeit biete lediglich das Berliner Hochschulgesetz Schutz vor rassistischer Diskriminierung. Darüber hinaus weist die Autorin auf weitere Probleme hin:

- die Regelung des § 9 AGG sei Einfallstor für Schutzlücken bei kirchlichen Arbeitgebern;
- das AGG sei immer noch zu wenig bekannt;
- mangelnde Antidiskriminierungskompetenz juristischer Akteurinnen und Akteure und Beweisprobleme führten zu einem erhöhten Prozessrisiko für Betroffene;
- es sei notwendig, Richterinnen und Richter sowie Anwältinnen und Anwälte zum Thema Diskriminierung zu sensibilisieren und es auch in der juristischen Ausbildung zu verankern.

Lembke, Ulrike: Europäisches Antidiskriminierungsrecht in Deutschland, APUZ 2016, abrufbar im Internetauftritt der Bundeszentrale für politische Bildung unter: https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/221575/europaeisches-antidiskriminierungsrecht-in-deutschland/.

Die Autorin kommt in ihrem Aufsatz zu dem Schluss, dass das AGG als zentrales Regelungswerk zur Umsetzung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien wichtige Konzepte des europäischen Antidiskriminierungsrechts durch europarechtswidrige Lücken konterkarieren würde. In Bezug auf die Forderung der Richtlinien nach effektivem Rechtsschutz und im Hinblick auf die Umsetzungsdefizite im AGG führt sie aus, dass das AGG erhebliche Schutzlücken aufweise, bei denen es sich um europarechtswidrige Umsetzungsdefizite handele, die auch nicht durch extensive richtlinienkonforme Auslegung zu beheben seien. Sie identifiziert insbesondere folgende Umsetzungsdefizite:

- das Erfordernis von Vorsatz oder Verschulden für einen Anspruch auf Schadensersatz oder Entschädigung nach § 15 AGG und § 21 AGG;
- das Fehlen eines Vertretungsrechtes der Verbände (§ 23 AGG);
- die Frist von zwei Monaten, um Ansprüche nach dem AGG geltend zu machen, sei zu kurz, was dem Gebot des effektiven Rechtsschutzes widerspreche, aber nicht gegen die Antidiskriminierungsrichtlinien verstoße;
- im Bereich von Gütern und Dienstleistungen werde umfassender Schutz nur gegen rassistische Diskriminierung gewährt. Gleiches müsse nach der Richtlinie 2004/113/EG auch für Geschlecht gelten; ebenso fehle ein expliziter Schutz vor Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung oder vor sexueller Belästigung; zudem müssten Benachteiligungen wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft als unmittelbare Geschlechterdiskriminierung gelten;

- der Schutz vor Diskriminierung könne mittels der Regelung in § 20 AGG recht einfach ausgehebelt werden;
- der Wohnungsmarkt sei weitgehend vom Schutzbereich des AGG ausgenommen, da der Katalog an Diskriminierungsmerkmalen nur zu beachten sei, wenn jemand ständig mehr als 50 Wohnungen vermiete;
- auch im Arbeitsleben komme das europäische Antidiskriminierungsrecht kaum an.

An der Heiden, Iris; Wersig, Maria: Preisdifferenzierung nach Geschlecht in Deutschland, Forschungsbericht, November 2017,
abrufbar im Internetauftritt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes unter:
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_preisdifferenzierung_nach_geschlecht.pdf?__blob=publicationFile&v=6.

Die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Auftrag gegebene Studie befasst sich mit geschlechterspezifischer Preisdifferenzierung in Deutschland. Datengrundlage sind die Produkt- und Dienstleistungskategorien des Warenkorbs des Statistischen Bundesamtes. Ein zentraler und positiver Befund der Studie sei, dass der überwiegende Teil der Produkt- und Dienstleistungsvarianten in Deutschland für beide Geschlechter preisgleich angeboten werde. Den Autorinnen zufolge zeigen sich allerdings im Bereich von Dienstleistungen deutliche geschlechtsspezifische Preisunterschiede, die meistens zu Lasten von Frauen gingen. Solche geschlechterspezifischen Preisunterschiede könnten im Einzelfall gegen das Verbot der Geschlechterdiskriminierung im AGG verstoßen. Die Verfasserinnen fordern diesbezüglich unter anderem eine Sensibilisierung, Beratung und Aufklärung der Anbieter von Produkten und Dienstleistungen ebenso wie der Konsumenten. Auch die Verbraucherschutzministerien und -organisationen seien hierbei gefragt. Da die individuelle Rechtsdurchsetzung in Bezug auf geschlechterspezifische Preisdifferenzierung häufig auf Hürden stoße (z.B. mangelnde finanzielle Ressourcen, Geringfügigkeit der einzelnen Ansprüche), solle der Gesetzgeber prüfen, ob bestehende Mittel zur kollektiven Rechtsdurchsetzung nach dem Gesetz über Unterlassungsklagen bei Verbraucherrechts- und anderen Verstößen (UKlaG) ausreichend seien und ob sie durch weitere Instrumente wie die Einführung einer Prozessstandschaft oder eines Verbandsklagerechts im AGG ergänzt werden könnten. Im Hinblick auf die Frage, inwieweit das AGG die Vorgaben der Richtlinie 2004/113/EG tatsächlich umsetzt, kommen die Autorinnen zu dem Ergebnis, dass in Deutschland Rechtfertigungsgründe für Preisdifferenzierung nach Geschlecht akzeptiert würden, welche von der Richtlinie 2004/113/EG nicht vorgesehen seien. § 20 Abs. 1 AGG habe in dieser Form keine Entsprechung im Europarecht. Das rechtswissenschaftliche Schrifttum komme zu unterschiedlichen Einschätzungen, wie diese Regelung konkret europarechtskonform auszulegen sei. Es sei festzuhalten, dass das Geschlecht nicht als pauschaler Näherungswert für Vorlieben der Kundschaft oder den zu erwartenden Aufwand einer Dienstleistung bei Preisgestaltung dienen dürfe. Das Ziel des Ausschöpfens von Preisbereitschaften der Kundinnen und Kunden anhand des Geschlechts sei kein Rechtfertigungsgrund für Preisunterschiede.

Andrades, Eva Maria: Alles schon fair? Mit Recht zu einem inklusiven Arbeitsmarkt! Dossier zu 10 Jahren Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), in Heinrich Böll Stiftung (Hrsg.): 10 Jahre Diskriminierungsschutz in Deutschland, Berlin 2017, abrufbar im Internetauftritt der Heinrich Böll Stiftung unter: https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/10_jahre_agg_pdf_04_2017.pdf.

Der Beitrag beschäftigt sich mit den Auswirkungen des AGG auf den Arbeitsmarkt. Die Autorin führt aus, dass die Beratungspraxis zeige, mit welchen Fragen und Barrieren von Diskriminierung Betroffene konfrontiert seien und was sie an der Wahrnehmung ihrer Rechte nach dem AGG hindere. Einige Barrieren für die Inanspruchnahme lägen im AGG selbst begründet: Rechtsschutzlücken, zu kurze Fristen, fehlende Auskunftspflicht und fehlendes Klagerecht für Verbände. Über eine Reform des AGG hinaus bedürfe es aber weiterer Maßnahmen, um den Diskriminierungsschutz zu stärken.

Stein, Andreas: Die Beweislast in Diskriminierungsprozessen - ein unbekanntes Wesen?, NZA 2016, 849 ff.

Der Beitrag untersucht die Struktur der europarechtlichen Beweiserleichterung und ihre Umsetzung und Anwendung in Deutschland. Vergleichend wird stellenweise auch auf Regelungen anderer Mitgliedstaaten der Europäischen Union eingegangen. Die Beweiserleichterung hinsichtlich der kausalen Verknüpfung zwischen Benachteiligung und Benachteiligungsmerkmal erfolge nach europarechtlichen Vorgaben zweistufig: es müssten nur Tatsachen dargelegt werden, die eine Kausalität des Benachteiligungsmerkmals nicht zweifelsfrei belegen, sondern sie mit überwiegender Wahrscheinlichkeit vermuten lassen. Diese Vermutungstatsachen selbst müssten dann auf einer zweiten Stufe ebenfalls nur anhand eines abgesenkten Beweismaßes glaubhaft gemacht werden. Sobald diese Voraussetzungen erfüllt seien, kehre sich die Beweislast um. Der Autor vertritt die Ansicht, dass § 22 AGG nur die Beweiserleichterung der zweiten Stufe richtlinienkonform korrekt umsetze.

Wenckebach, Johanna; Welti, Felix: Barrierefreier Zugang zu Waren und Dienstleistungen - ein Recht und seine Durchsetzung, VuR 2015, 209 ff.

In diesem Beitrag wird aufgezeigt, welche Pflichten private Anbieter von Dienstleistungen und Waren zur Herstellung von Barrierefreiheit haben. Dabei werden zunächst die Vorgaben der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen und die Regelungen des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG) dargestellt. Schließlich wird untersucht, inwieweit das AGG Menschen mit Behinderungen vor Benachteiligung schützt. Die Autorin und der Autor stellen fest, dass das AGG ebenso wie die Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie weder eine eigenständige Definition der Behinderung noch ein besonderes Antidiskriminierungskonzept unter Berücksichtigung der speziellen Nachteile behinderter Menschen enthalte. Es sei zweifelhaft, ob die Ausnahmeregelungen der § 20 Abs. 2 AGG und § 19 Abs. 3 bis 5 AGG den Schutzzweck des AGG ausschöpften. Die Beschränkung auf verbraucherschützende Unterlassungsklagen greife konzeptionell zu kurz. Der Zusammenhang zwischen dem zivilrechtlichen Benachteiligungsverbot aus § 19 AGG und

den im Behindertengleichstellungsrecht geregelten Pflichten, die mittelbar oder unmittelbar Private treffe, sei systematisch stärker herauszuarbeiten. Eine gesetzliche Klarstellung, dass Zielvereinbarungen zur Herstellung von Barrierefreiheit grundsätzlich geeignet seien, den Standard von angemessenen Vorkehrungen und von Barrierefreiheit zu beschreiben, der diskriminierungsfreie Teilnahme behinderter Menschen am Rechtsverkehr ermögliche, sei erforderlich.

Liebscher, Doris; Klose, Alexander: Vorschläge zur Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), März 2014,
abrufbar im Internetauftritt des Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. unter:
https://bug-ev.org/fileadmin/user_upload/AGG_Novellierung_alle_Dokumente.pdf.

Im Auftrag des Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. wurde ein Bericht mit Vorschlägen zur Novellierung des AGG erstellt, da sich insbesondere vor dem Hintergrund der Rechtsanwendung Reformbedarf gezeigt habe. Dieser ergebe sich aus drei Gründen: Erstens bestünden weiterhin Defizite hinsichtlich der Umsetzung der Regelungen der Europäischen Gleichbehandlungsrichtlinien. Zweitens bedürfe es an zentralen Stellen der sprachlichen Präzisierung und Anpassung des Gesetzestextes an die in der Zwischenzeit durch Gerichte und Rechtswissenschaft klargestellte Rechtslage. Drittens erfordere die gesellschaftliche Realität der Diskriminierung in Deutschland Regelungen zum effektiven Rechtsschutz jenseits der europarechtlichen oder verfassungsrechtlichen Vorgaben und über diese hinaus.

***