



**Prof. Dr. Judith Froese**

Fachbereich Rechtswissenschaft

Lehrstuhl für Öffentliches Recht mit Nebengebieten  
Fach 110, Universitätsstraße 10  
D-78464 Konstanz

judith.froese@uni-konstanz.de  
www.jura.uni-konstanz.de/froese/

## Stellungnahme für die Öffentliche Anhörung des Rechtsausschusses am Mittwoch, den 8. November 2023 über

### Antrag der Fraktion DIE LINKE

#### „Antidiskriminierungsstelle des Bundes stärken – Diskriminierungsschutz erweitern“ (BT-Drs. 20/2696)

A. Materiell-rechtliche Änderungsvorschläge	2
I. Streichung und Ersetzung des Merkmals „Rasse“	2
1) Hintergründe	2
2) Einwände gegen eine entsprechende Änderung	3
II. Ergänzung des Merkmals „sozialer Status“	4
1) Hintergründe, Überblick	4
2) Einwände gegen eine Aufnahme des Merkmals	5
III. Verbandsklagerecht	6
IV. Verlängerte Klagefristen	7
V. Streichung der wohnungsrechtlichen Ausnahmetatbestände	8
VI. Streichung der sog. Kirchenklausel	9
VII. Angemessene Vorkehrungen	10
B. Änderungsvorschläge betreffend die Antidiskriminierungsstelle des Bundes	12
I. Errichtung als oberste Bundesbehörde	12
II. Eigenes Klagerecht	12
C. Zusammenfassende Bewertung	13

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz wurde in Umsetzung von vier Richtlinien der Europäischen Union erlassen und trat am 18. August 2006 in Kraft. Anlässlich seines 10-jährigen Bestehens wurde es evaluiert und zuletzt 2022 geändert. Regelmäßig werden Forderungen erhoben, den Diskriminierungsschutz auszuweiten – so auch mit dem vorliegenden Entschließungsantrag. Dieser enthält teilweise recht konkrete Forderungen, andere Vorschläge bleiben hingegen vage. Der Antrag fordert erstens materiell-rechtliche Änderungen des AGG (dazu sogleich unter A.) und zweitens Maßnahmen, die eine Stärkung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bewirken sollen (dazu im Anschluss unter B.).

## **A. Materiell-rechtliche Änderungsvorschläge**

### **I. Streichung und Ersetzung des Merkmals „Rasse“**

#### **1) Hintergründe**

§ 1 AGG verbietet die „Benachteiligung aus Gründen der Rasse“. Die Verwendung des Begriffs „Rasse“ in Merkmalskatalogen von Diskriminierungsverboten wird kontrovers diskutiert und bezieht sich insbesondere auch auf das Grundgesetz, das den Begriff in Art. 3 Abs. 3 S. 1 verwendet.<sup>1</sup> Weil der Begriff der „Rasse“ als „überholt und historisch belastet“<sup>2</sup> gilt, wird seine Verwendung in Gesetzestexten kritisiert und es wird teils – wie im vorliegenden Antrag – dafür plädiert, ihn zu streichen und durch eine andere Begrifflichkeit zu ersetzen. Für eine Streichung des Rassebegriffs wird einerseits vorgebracht, dass die Existenz von unterschiedlichen Rassen wissenschaftlich widerlegt ist.<sup>3</sup> Es sei zu verhindern, dass die Begriffsverwendung Rassismus aufrechterhält und sogar fördert,<sup>4</sup> weil es bei der Anwendung der Gesetze zur Reproduktion von Rassismen<sup>5</sup> kommen könne. Durch die vorgeschlagene Änderung würde nicht mehr darauf abgestellt werden, ob die von Diskriminierung Betroffenen ein bestimmtes Merkmal (hier: „Rasse“) innehaben<sup>6</sup>, d.h. Merkmalsträger sind. Stattdessen würde mithilfe dieser Umformulierung der Blick weg vom Merkmal „Rasse“ auf das eigentliche

---

<sup>1</sup> Überblick über den Diskussionsstand: Michael Griesbeck, Der Begriff Rasse in Artikel 3 GG – Geschichte und aktueller Stand der Diskussion, in: ZAR 2021, S. 400 ff.

<sup>2</sup> Cengiz Barskanmaz, Rasse: Eine interdisziplinäre Einordnung des verfassungsrechtlichen Begriffs, in: Judith Froese/Daniel Thym (Hrsg.), Grundgesetz und Rassismus, 2022, S. 99 (101).

<sup>3</sup> Jenaer Erklärung der Deutschen Zoologischen Gesellschaft anlässlich der 112. Jahrestagung, 2019; Wolfgang Däubler/Thorsten Beck, Handkommentar AGG, 5. Aufl. 2022, § 1 Rn. 24.

<sup>4</sup> Hendrik Cremer, Das Verbot rassistischer Diskriminierung: Vorschlag für eine Änderung von Artikel 3 Absatz 3 Satz 1 Grundgesetz, Deutsches Institut für Menschenrechte, 2020, S. 18.

<sup>5</sup> Judith Froese, Skizze eines Gesamtpanoramas: Die anvisierte Änderung des Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG und die rechtliche Erfassbarkeit von Rassismen, in: Judith Froese/Daniel Thym (Hrsg.), Grundgesetz und Rassismus, 2022, S. 49 (50).

<sup>6</sup> Judith Froese, Skizze eines Gesamtpanoramas: Die anvisierte Änderung des Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG und die rechtliche Erfassbarkeit von Rassismen, in: Judith Froese/Daniel Thym (Hrsg.), Grundgesetz und Rassismus, 2022, S. 49 (52).

Problem – Rassismus – verlagert werden.<sup>7</sup> Dadurch würde maßgeblich auf die Betroffenheit der Merkmalsträger von diskriminierenden Handlungen abgestellt werden.<sup>8</sup>

## 2) Einwände gegen eine entsprechende Änderung

Klar ist: Der Diskriminierungsschutz muss auch bei einer anders lautenden Formulierung gewährleistet sein. **Es ist jedoch schwer abzusehen, welche Veränderungen eine Umformulierung mit sich brächte.** Dies würde erst die Handhabung des Diskriminierungsverbotes durch die rechtsanwendenden Instanzen, insbesondere die Gerichte, zeigen.

Sowohl die Formulierung des geltenden AGG „Benachteiligung aus Gründen der Rasse“ als auch die vorgeschlagene Formulierung „Diskriminierung aus rassistischen Gründen“ umschreiben eine Ungleichbehandlung, die vom Diskriminierungsverbot umfasst wird. Es kann jedoch einerseits zu einer **Absenkung**<sup>9</sup> oder andererseits zu einer juristisch schwer handhabbaren **Ausweitung des Schutzniveaus**<sup>10</sup> kommen. Denn die Formulierung „aus rassistischen Gründen“ könnte eine Intention des Handelnden voraussetzen, die derzeit gerade nicht Voraussetzung ist. Eine Verengung kann generell und auch mit dem konkreten Antrag nicht gewollt sein. Andererseits muss das Benachteiligungsverbot juristisch handhabbar sein, weshalb gegenüber einer Übernahme des sehr weiten Rassismus-Begriffs aus den Sozialwissenschaften Bedenken bestehen. Nicht alle Erscheinungsformen dessen, was in der Öffentlichkeit und in anderen wissenschaftlichen Disziplinen unter dem Begriff des Rassismus verhandelt wird, sind als rechtswidrig einzustufen. Das hindert Staat und Gesellschaft selbstverständlich nicht, sich hiermit zu befassen und Abhilfemaßnahmen zu entwickeln wie z. B. in Gestalt von reformierten Mitarbeiterschulungen.<sup>11</sup>

Die im Antrag vorgeschlagene Formulierung der „Diskriminierung aus rassistischen Gründen“ birgt neben den Schwierigkeiten betreffend das Tatbestandsmerkmal der „rassistischen Gründe“ zusätzliche **Unklarheiten** bezüglich des Begriffs der Diskriminierung. Auch wenn dieser Begriff vereinfachend verwendet wird, wenn etwa die Rede ist vom Diskriminierungsschutz oder vom Antidiskriminierungsrecht, ist die Formulierung „Diskriminierung“ dem AGG ebenso wie dem Grundgesetz fremd. Der neutrale Begriff der „Benachteiligung“ ist daher vorzugswürdig.<sup>12</sup>

---

<sup>7</sup> Hendrik Cremer, Das Verbot rassistischer Diskriminierung: Vorschlag für eine Änderung von Artikel 3 Absatz 3 Satz 1 Grundgesetz, Deutsches Institut für Menschenrechte, 2020, S. 15.

<sup>8</sup> Judith Froese, Skizze eines Gesamtpanoramas: Die anvisierte Änderung des Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG und die rechtliche Erfassbarkeit von Rassismen, in: Judith Froese/Daniel Thym (Hrsg.), Grundgesetz und Rassismus, 2022, S. 49 (52).

<sup>9</sup> Cengiz Barskanmaz, Rasse: Eine interdisziplinäre Einordnung des verfassungsrechtlichen Begriffs, in: Judith Froese/Daniel Thym (Hrsg.), Grundgesetz und Rassismus, 2022, S. 99 (102).

<sup>10</sup> Uwe Kischel, Rasse, Rassismus und Grundgesetz: Verfassungsrechtliche, interdisziplinäre und rechtsvergleichende Aspekte, in: AöR 145 (2020), S. 227 (260 f.).

<sup>11</sup> Zu einzelnen Erscheinungsformen von Rassismus und ihrer rechtlichen Bewertung siehe: [Judith Froese/Daniel Thym, Policy Paper: Begrifflichkeit und rechtliche Bewertung von Rassismus in Institutionen, 2023](#) sowie die Beiträge in: Judith Froese/Daniel Thym (Hrsg.), Grundgesetz und Rassismus, 2022.

<sup>12</sup> Wolfgang Däubler/Thorsten Beck, Handkommentar AGG, 5. Aufl. 2022, § 1 Rn. 12.

Im Antidiskriminierungsrecht kommt es ohnehin, d. h. ungeachtet der Formulierung von Merkmalskatalogen, nicht auf das Vorliegen des betreffenden Merkmals in der Person des Betroffenen an. **Entscheidend ist vielmehr die Zuschreibung**; das Recht nimmt die Täterperspektive ein.<sup>13</sup> Die Gerichte prüfen also nicht, ob eine von Diskriminierung betroffene Person das Merkmal tatsächlich aufweist.

Der Begriff der „Rasse“ findet sich zudem im europäischen und internationalen Recht (Art. 14 EMRK, Art. 21 Abs. GRCh, Art. 1 Abs. 1 ICERD), sodass **die Gerichte ungeachtet einer Streichung des Begriffs aus dem AGG weiterhin mit dem Begriff und seiner Auslegung konfrontiert sein werden.**

## **II. Ergänzung des Merkmals „sozialer Status“**

### **1) Hintergründe, Überblick**

Das Merkmal des sozialen Status findet sich in europäischen und internationalen Rechtstexten wie auch im nationalen Recht;<sup>14</sup> in einem deutschen Antidiskriminierungsgesetz wurde es erstmals und bislang ausschließlich im Jahr 2020 im Landesantidiskriminierungsgesetz Berlin (§ 2) verankert.<sup>15</sup>

Das Grundgesetz verwendet das Merkmal nicht, gewährleistet aber in Art. 3 Abs. 3 S. 1 Schutz vor (Un-) Gleichbehandlungen wegen der „Heimat“ und der „Herkunft“ sowie der „Abstammung“. Die Merkmale Abstammung, Heimat und Herkunft überschneiden und ergänzen sich wechselseitig.<sup>16</sup> Während sich die Abstammung vornehmlich auf „die natürliche biologische Beziehung eines Menschen zu seinen Vorfahren“<sup>17</sup> bezieht, meint das Merkmal „Heimat“ die örtliche Herkunft und das Merkmal „Herkunft“ die sozial-standesmäßige Verwurzelung eines Menschen.<sup>18</sup> Das Diskriminierungsverbot wegen der Abstammung eines Menschen untersagt eine Sippenhaft und Vetternwirtschaft.<sup>19</sup> Unter der „Heimat“ eines Menschen versteht das BVerfG die „örtliche Herkunft nach Geburt oder Ansässigkeit“<sup>20</sup>, teils ergänzt um die „emotionale Bindung“<sup>21</sup>. Das Merkmal der Herkunft bezieht sich auf die „von den Vorfahren hergeleitete soziale Verwurzelung“<sup>22</sup> und die „ständisch-soziale

---

<sup>13</sup> Siehe nur Judith Froese, in: Wolfram Höfling/Steffen Augsburg/Stephan Rixen (Hrsg.), Berliner Kommentar zum Grundgesetz (Stand: Januar 2023), Art. 3 (2. Teil) Rn. 59; Simon Kempny/Philipp Reimer, Die Gleichheitssätze. Versuch einer übergreifenden dogmatischen Beschreibung ihres Tatbestands und ihrer Rechtsfolgen, 2012, S. 95.

<sup>14</sup> Siehe dazu: Cara Röhner, Sozioökonomische Diskriminierung, in: Anna Katharina Mangold/Mehrdad Payandeh (Hrsg.), Handbuch Antidiskriminierungsrecht, 2022, § 11 Rn. 23 ff.

<sup>15</sup> Zur Gesetzesbegründung: BE AbgH-Drs. 18/1996.

<sup>16</sup> BVerfGE 9, 124 (128).

<sup>17</sup> BVerfGE 9, 124 (128).

<sup>18</sup> BVerfGE 9, 124 (128).

<sup>19</sup> Judith Froese, in: Wolfram Höfling/Steffen Augsburg/Stephan Rixen (Hrsg.), Berliner Kommentar zum Grundgesetz (Stand: Januar 2023), Art. 3 (2. Teil) Rn. 99.

<sup>20</sup> BVerfGE 107, 257 (Rn. 43).

<sup>21</sup> BVerfGE 102, 41 (53 f.).

<sup>22</sup> BVerfGE 9, 124 (129); vgl. auch BVerfGE 48, 281 (287 f.).

Abstammung<sup>23</sup>. Demgegenüber ist die gegenwärtige soziale Situation nicht erfasst.<sup>24</sup> Das Diskriminierungsverbot wegen der Herkunft bezweckt den Abbau von bzw. die Verhinderung des Erstarkens einer Klassengesellschaft; es zielt auf die Gewährleistung von Chancengleichheit und die Durchlässigkeit der Gesellschaft.<sup>25</sup> Benachteiligungen aufgrund einer bestimmten sozialen Lage fallen nicht hierunter, können jedoch über den allgemeinen Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) erfasst werden. Das Grundrecht auf ein menschenwürdiges Existenzminimum<sup>26</sup>, das das Bundesverfassungsgericht aus Art. 1 Abs. 1 i. V. m. dem Sozialstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 1 GG) ableitet, adressiert zudem die soziale Lage eines Menschen.

Im europäischen Primärrecht ist der soziale Status als Diskriminierungsmerkmal nicht enthalten; die Grundrechtecharta verwendet aber die Merkmale der sozialen Herkunft, des Vermögens und der Geburt in Art. 21 Abs. 1. Das Diskriminierungsverbot der EMRK (Art. 14) nennt die soziale Herkunft, das Vermögen, die Geburt und den sonstigen Status.

## 2) Einwände gegen eine Aufnahme des Merkmals

Einwände gegen die Ergänzung des Benachteiligungsverbots um das Merkmal des sozialen Status bestehen erstens, weil seine **juristische Handhabbarkeit problematisch** ist. Unklar ist, was alles hierunter fallen soll, und es besteht die Gefahr einer uferlosen Weite des Merkmals. Es handelt sich um eine unbestimmte und weitreichende Gegebenheit, die sich von den im AGG vorhandenen Merkmalen deutlich unterscheidet: Der soziale Status ist sehr facettenreich und betrifft unterschiedliche Lebensbereiche; dies ist rechtlich kaum abbildbar und handzuhaben.<sup>27</sup>

Dies gilt umso mehr, als das Merkmal – sofern es in Rechtstexten enthalten ist – in der Rechtspraxis bislang kaum Anwendung gefunden hat. Es existiert so gut wie keine Rechtsprechung hierzu, die Orientierung bieten könnte.<sup>28</sup> Daher würde sich erst in der Anwendung zeigen, welche Fallkonstellationen die Rechtsprechung unter das Merkmal subsumiert. Der demokratisch legitimierte Gesetzgeber würde die Entscheidung hierüber durch die Gerichte, die Einzelfälle entscheiden, vornehmen lassen.

**Zweitens werden Benachteiligungen, die mit dem sozialen Status adressiert werden sollen, bereits unter der jetzigen Fassung des AGG jedenfalls mittelbar über andere**

---

<sup>23</sup> BVerfGE 5, 17 (22); 48, 281 (288).

<sup>24</sup> Christine Langenfeld, in: Dürig/Herzog/Scholz, GG, Art. 3 Abs. 3 (2015) Rn. 60; Uwe Kischel, in: Epping/Hillgruber, Beck-Online Kommentar zum Grundgesetz, Art. 3 (2022) Rn. 227. Die Erhebung von Studiengebühren ist nicht am Maßstab des Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG, sondern an demjenigen des Art. 3 Abs. 1 zu messen – BVerfGE 134, 1 (14 f. Rn 41); a. A.: Susanne Baer/Nora Markard, in: von Mangoldt/Klein/Starck, GG, 7. Aufl. 2018, Art. 3 Abs. 2, Abs. 3, Rn. 504 (insbes. Fn. 351).

<sup>25</sup> Christine Langenfeld, in: Dürig/Herzog/Scholz, GG, Art. 3 Abs. 3 (2015) Rn. 60; Uwe Kischel, in: Epping/Hillgruber, Beck-Online Kommentar zum Grundgesetz, Art. 3 (2022) Rn. 227.

<sup>26</sup> Siehe BVerfGE 125, 175 Rn. 133 m. N.

<sup>27</sup> [Rechtsexpertise zum Bedarf einer Präzisierung und Erweiterung der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz genannten Merkmale](#), Ernst & Young Law GmbH, 2019, S. 104.

<sup>28</sup> Cara Röhner, Sozioökonomische Diskriminierung, in: Anna Katharina Mangold/Mehrdad Payandeh (Hrsg.), Handbuch Antidiskriminierungsrecht, 2022, § 11 Rn. 23.

**Diskriminierungsmerkmale erfasst.** Denn der soziale Status ist eine intersektionale Gegebenheit, die typischerweise mit anderen Merkmalen (Geschlecht, „Rasse“, ethnische Herkunft) gemeinsam vorliegt.<sup>29</sup> Wegen dieses grundsätzlich bestehenden Schutzes der von Diskriminierung Betroffenen bedarf es der Ergänzung des AGG um das Merkmal des sozialen Status auch nicht, um Schutzlücken zu schließen.

**Drittens wird der soziale Status freiheitsrechtlich und objektiv-rechtlich über das Sozialstaatsprinzip erfasst.** Ein wichtiges Element ist das Recht auf chancengleiche Bildung, das das Bundesverfassungsgericht in seinem Beschluss zur Bundesnotbremse II (Schulschließungen) aus Art. 2 Abs. 1 i. V. m. Art. 7 Abs. 1 GG ableitete.<sup>30</sup> Zahlreiche gesetzliche Regelungen adressieren bereichsspezifische Ausprägungen und sind zielgenauer, so beispielsweise Regelungen in den Schulgesetzen der Länder.

### **III. Verbandsklagerecht**

Verbandsklagerechte stellen einen Fremdkörper im System des Individualrechtsschutzes dar, das Art. 19 Abs. 4 GG und dem Rechtsstaatsprinzip zugrunde liegt. Dieses Strukturprinzip des Individualrechtsschutzes ist für den Verwaltungsrechtsschutz konkretisiert in § 42 Abs. 2 VwGO. Auch im Zivilprozess gilt der Grundsatz der Durchsetzung individueller Rechte.<sup>31</sup>

Sog. Verbandsklagerechte, für die das Völker- und Unionsrecht Wegbereiter waren,<sup>32</sup> durchbrechen diesen Grundsatz. Verbandsklagen werden von Art. 19 Abs. 4 S. 1 GG nicht erfasst, ihre Anerkennung wird hierdurch aber auch nicht ausgeschlossen.<sup>33</sup> Es ist Sache des Gesetzgebers zu entscheiden, ob und in welchen Bereichen überindividuelle Klagerechte eingeführt werden sollen, die die Gerichtsbarkeit zusätzlich belasten. Der gesetzgeberische Gestaltungsspielraum ist insofern begrenzt, als der überindividuelle Rechtsschutz nicht zulasten des Individualrechtsschutzes gehen darf, was bspw. im Falle einer Überlastung der Gerichte denkbar ist.<sup>34</sup>

**Weder die Grundrechte noch Staatszielbestimmungen gebieten die Einführung.**<sup>35</sup> Weil Verbandsklagerechte den Grundsatz des subjektiven Rechtsschutzes durchbrechen, sollten stets Gründe für ihre Einführung gegeben sein.

---

<sup>29</sup> Vgl. auch [Rechtsexpertise zum Bedarf einer Präzisierung und Erweiterung der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz genannten Merkmale](#), Ernst & Young Law GmbH, 2019, S. 104.

<sup>30</sup> BVerfGE 159, 355.

<sup>31</sup> Siehe Constanze Janda, Überindividuelle Rechtsbehelfe im Verbraucherschutz- und Sozialrecht, in: Wolfgang Kahl/Markus Ludwigs (Hrsg.), Handbuch des Verwaltungsrechts Bd. IV, 2022, § 102 Rn. 5.

<sup>32</sup> Siehe Sabine Schlacke, Überindividuelle Rechtsbehelfe, in: Wolfgang Kahl/Markus Ludwigs (Hrsg.), Handbuch des Verwaltungsrechts Bd. IV, 2022, § 101 Rn. 21 ff.

<sup>33</sup> BVerwGE 101, 73 (82 f.).

<sup>34</sup> Vgl. Constanze Janda, Überindividuelle Rechtsbehelfe im Verbraucherschutz- und Sozialrecht, in: Wolfgang Kahl/Markus Ludwigs (Hrsg.), Handbuch des Verwaltungsrechts Bd. IV, 2022, § 102 Rn. 2.

<sup>35</sup> Siehe (unter Bezugnahme auf Art. 20a GG): Sabine Schlacke, Überindividuelle Rechtsbehelfe, in: Wolfgang Kahl/Markus Ludwigs (Hrsg.), Handbuch des Verwaltungsrechts Bd. IV, 2022, § 101 Rn. 30.

Mit dem AGG setzt der deutsche Gesetzgeber mehrere unionsrechtliche Richtlinien um.<sup>36</sup> Diese verpflichten die Mitgliedstaaten zur Ermöglichung von Beteiligungsrechten für Verbände, aber nicht zur Einführung von Verbandsklagerechten. **Den unionsrechtlichen Anforderungen wird das AGG gerecht, indem es Beteiligungsrechte im System des auch das AGG prägenden Individualschutzsystems schafft.**<sup>37</sup> Gemäß § 23 AGG können Betroffene durch Antidiskriminierungsverbände unterstützt werden. § 23 Abs. 2 AGG (in Verbindung mit § 90 ZPO) erlaubt es den Antidiskriminierungsverbänden, als Verfahrensbeistand aufzutreten. Unter den Voraussetzungen von § 3 Rechtsdienstleistungsgesetz (RDG) in Verbindung mit § 23 AGG können die Verbände auch rechtsberatend tätig werden. Gemäß § 23 Abs. 4 AGG bleiben die besonderen Klagerechte von Verbänden zu Gunsten von behinderten Menschen unberührt. Ein davon zu unterscheidendes Verbandsklagerecht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist hingegen nicht vorgesehen. Nach derzeitiger Rechtslage kann die Antidiskriminierungsstelle des Bundes also nicht selbstständig und in eigenem Namen die Rechte eines Betroffenen vor Gericht geltend machen.

**Das Unionsrecht fordert die Einführung eines Verbandsklagerechts für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nicht.** Der Gesetzgeber kann aber im Rahmen des oben skizzierten Gestaltungsspielraums erwägen, ein solches Recht zu schaffen. Für die Einführung von Verbandsklagerechten wird die erhöhte Sachkompetenz der Verbände in ihren Fachdisziplinen vorgebracht.<sup>38</sup> Zudem habe die Verbandsklage den Vorteil, dass der Betroffene nicht selbst durch das Führen des Rechtskonflikts oder die Verfahrenskosten belastet werde.<sup>39</sup> Allerdings wird auch eine Befragung des Betroffenen als Zeuge vor Gericht eine emotionale und psychische Belastung darstellen; finanzielle Hürden können durch Beratungs- und Prozesskostenhilfe abgebaut werden.

#### **IV. Verlängerte Klagefristen**

Betroffene müssen die Ansprüche gemäß § 15 Abs. 4 AGG (Recht der Beschäftigten auf Entschädigung und Schadensersatz) und § 21 Abs. 5 AGG (Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr) innerhalb von zwei Monaten geltend machen.

---

<sup>36</sup> [RL 2000/43/EG80 \(Antirassismus-Richtlinie\)](#), gerichtet auf die Beseitigung von Benachteiligungen aufgrund der „Rasse“ und der ethnischen Herkunft in Arbeits- und Zivilrecht; [RL 2000/78/EG82 \(Rahmen-Richtlinie\)](#), gerichtet auf die Beseitigung von Benachteiligungen aufgrund von Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Ausrichtung im Arbeitsrecht; [RL 2004/113/EG83 \(Unisex-Richtlinie\)](#); [RL 2006/5484 \(Gleichbehandlungsrichtlinie\)](#); [RL 2019/1158/EU85 \(Elternzeit-Richtlinie\)](#) gerichtet auf die Beseitigung von geschlechtsbezogenen Benachteiligungen im Arbeits- bzw. Zivilrecht.

<sup>37</sup> Siehe Constanze Janda, Überindividuelle Rechtsbehelfe im Verbraucherschutz- und Sozialrecht, in: Wolfgang Kahl/Markus Ludwigs (Hrsg.), Handbuch des Verwaltungsrechts Bd. IV, 2022, § 102 Rn. 64; auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes vermag keinen Verstoß gegen Unionsrecht zu sehen: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, [Evaluation des AGG, 2016](#), S. 159 f.

<sup>38</sup> Michael Kossens/Dirk von der Heide/Michael Maaß/Hans-Günther Ritz, SGB IX Kommentar, 5. Aufl. 2023, BGG § 15 Rn. 4; siehe auch die Gesetzesbegründung zum LADG des Abgeordnetenhauses Berlin, Drs. 18/1996, S. 35.

<sup>39</sup> Michael Kossens/Dirk von der Heide/Michael Maaß/Hans-Günther Ritz, SGB IX Kommentar, 5. Aufl. 2023, BGG § 15 Rn. 4.

Fristbeginn ist im Falle des § 15 Abs. 4 AGG der Zeitpunkt der Kenntnisnahme des diskriminierenden Vorfalls, vgl. § 15 Abs. 4 S. 2 AGG. Dagegen beginnt die Zwei-Monatsfrist im Falle des § 21 Abs. 5 AGG schon mit dem Zeitpunkt der Diskriminierung. Dieser Anspruch kann jedoch auch noch nach Fristablauf geltend gemacht werden, wenn der Betroffene ohne Verschulden an der Einhaltung der Frist verhindert war, vgl. § 21 Abs. 5 S. 2 AGG. Die unverschuldete Säumnis des Betroffenen kann in Krankheitsfällen, aber auch bei verdeckten Diskriminierungen zu bejahen sein, wenn dieser erst später von einer Diskriminierung erfährt.<sup>40</sup>

Die Zwei-Monatsfrist bedeutet jedoch nicht, dass Betroffene in diesem Zeitraum ihr Recht aus dem AGG – ggf. gerichtlich – durchsetzen müssen. Die schriftliche Geltendmachung des Anspruchs aus § 15 Abs. 1 und 2 AGG beim Arbeitgeber binnen zwei Monaten hat zur Folge, dass weitere rechtliche Schritte überhaupt möglich bleiben. Eine Klage gerichtet auf Durchsetzung dieses Entschädigungs- oder Schadensersatzanspruchs ist gemäß § 61b Abs. 1 ArbGG (Klage wegen Benachteiligung) innerhalb von drei Monaten nach Anmeldung des Anspruchs beim Arbeitgeber im Sinne des § 15 Abs. 4 AGG zu erheben.

Insofern handelt es sich streng genommen bei den beiden AGG-Fristen aus §§ 15, 21 AGG um „Beschwerdefristen“ und nicht um eine „Klagefrist“ wie dies bei der Frist aus § 61b Abs. 1 ArbGG der Fall ist. Hinzu kommt, dass § 22 AGG eine Beweislastleichterung zugunsten der von Diskriminierung Betroffenen enthält.

## **V. Streichung der wohnungsrechtlichen Ausnahmetatbestände**

**Bei der Eingehung privater Rechtsgeschäfte differenzieren zu dürfen, gilt als Kernbestandteil der Privatrechtsordnung.**<sup>41</sup> Während der Staat Differenzierungen rechtfertigen muss, dürfen Private grundsätzlich auch willkürlich differenzieren. Der Gesetzgeber kann diese Freiheit aber einschränken, wie dies etwa durch den Diskriminierungsschutz im AGG erfolgt ist. Die Grundrechte Dritter, die Gleichheitsrechte eingeschlossen, fungieren als Beschränkungen der Freiheitsausübung Privater, die sich rechtfertigen lassen müssen.<sup>42</sup>

Das zivilrechtliche Benachteiligungsverbot des § 19 Abs. 1 AGG beschränkt die Freiheit Privater. In § 19 Abs. 3 und Abs. 5 AGG sind Ausnahmen des zivilrechtlichen Benachteiligungsverbots für den Bereich der Wohnraumvermietung normiert. Die Regelungen beschränken somit den Anwendungsbereich des – Privatpersonen auferlegten – (zivilrechtlichen) Benachteiligungsverbots.<sup>43</sup> **Damit tragen sie der grundrechtlich geschützten Privatautonomie (Art. 2 Abs. 1 GG) und dem Eigentumsgrundrecht aus Art. 14 Abs. 1 GG legitimerweise Rechnung.**

---

<sup>40</sup> Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz“, Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2017, S. 106.

<sup>41</sup> Dazu m. w. N. Gabriele Britz, Diskriminierungsschutz und Privatautonomie, VVDStRL 64 (2005), S. 355 (362 f.).

<sup>42</sup> Matthias Jestaedt, Diskriminierungsschutz und Privatautonomie, VVDStRL 64 (2005), S. 298 (330 ff.); Sigrid Boysen, in: von Münch/Kunig, Art. 3, Rn. 151; a. A.: Susanne Baer, „Ende der Privatautonomie“ oder grundrechtlich fundierte Rechtsetzung? – Die deutsche Debatte um das Antidiskriminierungsrecht, ZRP 2002, S. 290 (292).

<sup>43</sup> Wolfgang Däubler/Thorsten Beck, Handkommentar AGG, 5. Aufl. 2022, § 19 Rn. 12.



## **VI. Streichung der sog. Kirchenklausel**

Arbeitgeber dürfen wegen beruflicher Anforderungen auch dann unterschiedlich behandeln, wenn dies wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes erfolgt. Dies stellt § 8 Abs. 1 AGG klar.

Konfessionelle Arbeitgeber können sich nicht allein auf die durch Art. 2 Abs. 1 GG und ggfs. Art. 12 Abs. 1 GG geschützte Vertragsfreiheit berufen. Ihre Freiheit, zu unterscheiden ist durch die Verfassung qualifiziert geschützt – durch die Religionsfreiheit, Art. 4 Abs. 1, Abs. 2 GG. Der Religionsfreiheit ist eine Differenzierung zwischen Gläubigen und Ungläubigen inhärent.<sup>44</sup> Daher sieht das AGG für diesen Bereich eine Rechtfertigung für benachteiligendes Verhalten in § 9 Abs. 1 AGG vor. Nach § 9 Abs. 2 AGG können die in Abs. 1 genannten Arbeitgeber zudem ein loyales und aufrichtiges Verhalten von ihren Beschäftigten verlangen.

Die Regelung entspricht der ständigen Rechtsprechung des BVerfG, welches dem Selbstbestimmungsrecht (Organisations- und Selbstverwaltungsrecht) und dem Selbstverständnis der Kirchen eine besondere Bedeutung beimisst.<sup>45</sup> Zu den inneren Angelegenheiten der Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften zählt auch die arbeits- und dienstrechtliche Gestaltung der Rechtsverhältnisse zu ihren Beschäftigten und das Recht, Loyalitätsobliegenheiten<sup>46</sup> zu verlangen. Die Vorschrift des § 9 AGG spiegelt insoweit die Auslegung von Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV durch das BVerfG wider, die Interessen der Kirche und der Arbeitnehmer in einen möglichst schonenden Ausgleich zu bringen. **Verfassungsrechtlichen Bedenken unterliegt die Vorschrift nicht.**<sup>47</sup>

Auch das Unionsrecht räumt den Kirchen und religiösen Vereinigungen und Gemeinschaften eine besondere Stellung ein. Nach Art. 17 Abs. 1 AEUV achtet die Union den Status, den Kirchen und religiöse Vereinigungen oder Gemeinschaften in den Mitgliedstaaten genießen und beeinträchtigt ihn nicht. Art. 4 Abs. 2 der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie (RL 2000/78/EG), die durch das AGG umgesetzt wurde, enthält eine Ermächtigung der Mitgliedstaaten zum Erlass einer Bereichsausnahme zugunsten von Kirchen und Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht. Das dort enthaltene Merkmal der Wesentlichkeit hat der deutsche Gesetzgeber nicht in den Gesetzestext aufgenommen; § 9 AGG spricht nur von einer „gerechtfertigten beruflichen Anforderung“. Der EuGH stellte in der Entscheidung in der Rechtssache Egenberger klar, dass es für die Rechtfertigung auf die Art der Tätigkeit oder die Umstände der Ausübung ankommt.<sup>48</sup> Die nationalen Gerichte haben die nationalen Vorschriften – soweit möglich – richtlinienkonform auszulegen; anderenfalls müssen sie unangewendet bleiben.<sup>49</sup> Der EuGH

---

<sup>44</sup> Vgl. Klaus Ferdinand Gärditz, Adressaten des Antidiskriminierungsrechts: Staat und Private, in: Anna Katharina Mangold/Mehrdad Payandeh (Hrsg.), Handbuch Antidiskriminierungsrecht, 2022, § 4 Rn. 9, 34.

<sup>45</sup> Siehe nur BVerfGE 137, 273 (306 ff.) m. w. N.; zu § 9 AGG vgl. Martina Benecke, in: BeckOGK, AGG § 9 Rn. 11.

<sup>46</sup> BVerfGE 70, 138 (165 ff.); 137, 273 (301 ff.).

<sup>47</sup> Siehe auch Martina Benecke, in: BeckOGK, AGG § 9 Rn. 9 (2023).

<sup>48</sup> EuGH (Große Kammer), Urt. v. 17.04.2018 – C-414/15 = NZA 2018, S. 569 (572).

<sup>49</sup> EuGH (Große Kammer), Urt. v. 17.04.2018 – C-414/15 = NZA 2018, S. 569 (572 f.).

verlangt – anders als das BVerfG, das lediglich eine Plausibilitätskontrolle vornimmt,<sup>50</sup> – eine wirksame gerichtliche Kontrolle.<sup>51</sup>

Das BAG legt § 9 AGG in Folge von zwei Urteilen des Europäischen Gerichtshofs<sup>52</sup> unionrechtskonform – insbesondere mit Blick auf Art. 4 Abs. 2 UAbs. 2 der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie – dahingehend aus, dass „die Einrichtung nicht das Recht hat, bei einem Verlangen an das loyale und aufrichtige Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses Beschäftigte in leitender Stellung je nach deren Konfession oder Konfessionslosigkeit unterschiedlich zu behandeln, wenn nicht die Religion oder die Weltanschauung im Hinblick auf die Art der betreffenden beruflichen Tätigkeiten oder die Umstände ihrer Ausübung eine berufliche Anforderung ist, die angesichts des Ethos der in Rede stehenden Einrichtung wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt ist und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entspricht.“<sup>53</sup>

Einer gänzlichen Streichung der sog. Kirchenklausel steht das verfassungsrechtlich garantierte Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und Religionsgemeinschaften entgegen. In Betracht käme aber eine Anpassung von § 9 AGG an die Vorgaben der Richtlinie und die Rechtsprechung des EuGH. **Angesichts der unionsrechtskonformen Auslegung durch das BAG besteht hierfür jedoch kein Bedarf.** Zudem wird die zugrundeliegende Rechtsfrage um die Reichweite des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts und die gerichtliche Kontrolldichte von BVerfG und EuGH unterschiedlich beantwortet, was zugleich einen **Kompetenzkonflikt** darstellt. Der Gesetzgeber sollte bedenken, dass eine Änderung des § 9 AGG diese größere Dimension hätte.

## **VII. Angemessene Vorkehrungen**

Das AGG untersagt Benachteiligungen wegen einer Behinderung, enthält aber keine Regelung zu angemessenen Vorkehrungen. Das Behindertengleichstellungsgesetz enthält hierzu seit 2016 eine Regelung in § 7 Abs. 2 S. 1.

Nach Art. 5 Abs. 2 UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) verbieten die Vertragsstaaten jede Diskriminierung aufgrund von Behinderung und garantieren Menschen mit Behinderungen gleichen und wirksamen rechtlichen Schutz vor Diskriminierung, gleichviel aus welchen Gründen. Art. 2 Abs. 4 UN-BRK versteht unter angemessenen Vorkehrungen „notwendige und geeignete Änderungen und Anpassungen, die keine unverhältnismäßige oder unbillige Belastung darstellen und die, wenn sie in einem bestimmten Fall erforderlich sind, vorgenommen werden, um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen alle Menschenrechte und Grundfreiheiten genießen oder ausüben können“. Art. 5 der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie verlangt, dass angemessene Vorkehrungen getroffen werden. Deutschland hat diese Pflichten bislang nur teilweise und

---

<sup>50</sup> BVerfGE 137, 273 (315 f.).

<sup>51</sup> EuGH (Große Kammer), Urt. v. 17.04.2018 – C-414/15 = NZA 2018, S. 569 (571).

<sup>52</sup> EuGH (Große Kammer), Urteil v. 17.04.2018 – C-414/16 = NZA 2018, S. 569; EuGH (Große Kammer), Urt. v. 11.09.2018 – C-68/17 (IR/JQ) = NJW 2018, S. 3086.

<sup>53</sup> BAG, Urt. v. 20.02.2019 – 2 AZR 746/14 = NZA 2019, S. 901 (903 f.).

damit nicht richtlinienkonform umgesetzt.<sup>54</sup> Im AGG wurden die angemessenen Vorkehrungen nicht aufgenommen; § 164 Abs. 4 SGB IX bezieht sich nur auf Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellte Menschen. Im Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) ist die bloße „Verantwortung der Träger öffentlicher Gewalt“ in § 1 Abs. 2 BGG geregelt. Danach sollen die Träger der öffentlichen Gewalt im Rahmen ihres jeweiligen Aufgabenbereichs die in § 1 Abs. 1 BGG genannten Ziele aktiv fördern und bei der Planung von Maßnahmen beachten. Hierbei handelt es sich um einen Programmsatz, aus dem keine subjektiven Rechte folgen.<sup>55</sup> Das BGG begründet in anderen Normen einzelne subjektive Rechte, etwa in § 9 Abs. 1 für seh- und hörbehinderte Menschen sowie in § 10 Abs. 1 S. 2 für blinde und sehbehinderte Menschen.

Nach der Rechtsprechung des EuGH kommt der UN-BRK entscheidende Bedeutung bei der Auslegung und Anwendung des unionsrechtlichen Diskriminierungsverbots wegen einer Behinderung zu. Die Bestimmungen dieses Übereinkommens bilden einen „integrierenden Bestandteil der Unionsrechtsordnung“<sup>56</sup>. Daher sind sie zugleich „Bestandteil des – gegebenenfalls unionsrechtskonform auszulegenden – deutschen Rechts“<sup>57</sup>. Sowohl Art. 5 der Gleichbehandlungsrichtlinie als auch die UN-BRK enthalten eine Fülle unbestimmter Rechtsbegriffe. Nicht geklärt ist, welche Vorkehrungen im Einzelnen hiervon erfasst und angemessen sind. Dies gilt es im Falle einer Änderung der Vorschriften des AGG zu bedenken.

**Die Verpflichtung, angemessene Vorkehrungen zu treffen, wird von Rechtsprechung und Literatur bislang unterschiedlich hergeleitet.** Das BAG nimmt eine unionsrechtskonforme Auslegung des § 241 Abs. 2 BGB vor;<sup>58</sup> in der Literatur wird vorgeschlagen, sie über das Verbot der mittelbaren Diskriminierung nach § 3 Abs. 2 AGG oder von den Organisationspflichten der Arbeitgeber nach § 12 AGG zu erfassen oder andere schuldrechtliche Vorschriften entsprechend auszulegen.<sup>59</sup> Diese Rechte können Arbeitnehmer auch einklagen. **Eine entsprechende Regelung im AGG hätte klarstellenden Charakter.**

Die Nichtvornahme angemessener Vorkehrungen wird man in unionsrechtskonformer Auslegung des AGG bereits heute sanktionieren können. Insbesondere ist jedoch fraglich, ob bereits die Nichtvornahme von Vorkehrungen eine Benachteiligung i. S. v. § 3 AGG darstellt oder ob für das Bestehen eines Entschädigungsanspruchs nach § 15 AGG eine weitere Maßnahme (bspw. eine Kündigung) hinzutreten muss.<sup>60</sup> Zur Einordnung der Verweigerung angemessener Vorkehrungen existieren unterschiedliche dogmatische Ansätze.<sup>61</sup> Vor diesem Hintergrund erscheint es fraglich, ob der Gesetzgeber sich hierzu positionieren will und sollte.

---

<sup>54</sup> EuGH, Urt. v. 23.02.2006 – C-43/05 = EuZW 2006, S. 216.

<sup>55</sup> Michael Kossens/Dirk von der Heide/Michael Maaß/Hans-Günther Ritz, BGG, 5. Aufl. 2023, § 1 Rn. 3.

<sup>56</sup> EuGH, Urt. v. 11.04.2013 – C-335/11, C-337/11 = NZA 2013, S. 553 (554).

<sup>57</sup> BAG, Urt. v. 19.12.2013 – 6 AZR 190/12 = NZA 2014, S. 372 (378).

<sup>58</sup> BAG, Urt. v. 19.12.2013 – 6 AZR 190/12 = NZA 2014, S. 372 (378 ff.).

<sup>59</sup> Überblick zum Meinungsstand bei Theresia Degener, Angemessene Vorkehrungen, in: Anna Katharina Mangold/Mehrdad Payandeh (Hrsg.), Handbuch Antidiskriminierungsrecht, 2022, § 15 Rn. 62 m. N.

<sup>60</sup> Wiebke Brose, Die Arbeitgeberpflichten bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung nach Art. 5 Richtlinie 2000/78/EG, EuZA 2020, S. 157 (175).

<sup>61</sup> Siehe Theresia Degener, Angemessene Vorkehrungen, in: Anna Katharina Mangold/Mehrdad Payandeh (Hrsg.), Handbuch Antidiskriminierungsrecht, 2022, § 15 Rn. 26 ff.

## **B. Änderungsvorschläge betreffend die Antidiskriminierungsstelle des Bundes**

### **I. Errichtung als oberste Bundesbehörde**

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist eine unabhängige Stelle, die derzeit an das Bundesfamilienministerium (BMFSFJ) angebunden ist. Sie wird von der Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung geleitet. Eine Umwandlung der Antidiskriminierungsstelle in eine oberste Bundesbehörde hätte die Ablösung der Stelle vom Bundesfamilienministerium zur Folge. Diese Anbindung ist jedoch bereits jetzt bloß organisatorischer Natur.<sup>62</sup> Im AGG sind Maßgaben zur Wahrung der Unabhängigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vorgegeben (vgl. §§ 26a Abs. 1, 27 Abs. 2 und 3 AGG). Sie untersteht nur der Rechtsaufsicht (§ 26a Abs. 2 AGG), nicht jedoch der Fachaufsicht.<sup>63</sup>

**Während der Bundesbeauftragte für den Datenschutz aufgrund entsprechender unionsrechtlicher Vorgaben zur völligen Unabhängigkeit<sup>64</sup> umstrukturiert und als oberste Bundesbehörde eingerichtet wurde (§ 8 Abs. 1 S. 1 BDSG), ist eine solche Umstrukturierung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes nicht erforderlich.**

Zu bedenken wäre zudem das **Entfallen der Rechtsaufsicht**. Schließlich zöge die Organisation als oberste Bundesbehörde **eigene Verwaltungsstrukturen** in den Bereichen Personal und Haushalt nach sich und erforderte die **Ausstattung mit personellen, technischen und finanziellen Ressourcen**.

### **II. Eigenes Klagerecht**

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes berät rechtlich, kann Stellungnahmen einholen und gütliche Einigungen vermitteln. Sie hat jedoch weder ein Klagerecht im eigenen Namen noch für Dritte. Sofern das Klagerecht über das ebenfalls geforderte Verbandsklagerecht hinausgehen und ein Klagerecht umfassen soll, das „nicht nur der Durchsetzung individueller Interessen einzelner Personen“ dienen, sondern auch in Fällen genutzt werden soll, „in denen es keine Kläger\*innen gibt“<sup>65</sup>, bricht es nicht nur mit dem Grundsatz des Individualrechtsschutzes, sondern löste sich von dem Erfordernis einer subjektiven Rechtsverletzung. **Es ist zweifelhaft, ob es Aufgabe der Gerichte sein kann, sich**

---

<sup>62</sup> Sabine Berghahn et. al., Evaluation des AGG, erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2016, S. 177 unter Verweis auf Wolfgang Däubler/Thorsten Beck, Handkommentar AGG, 5. Aufl. 2022, § 25 Rn. 4.

<sup>63</sup> Sabine Berghahn et. al., Evaluation des AGG, erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2016, S. 177.

<sup>64</sup> Art. 52 Datenschutz-Grundverordnung (VO (EU) 2016/679), Art. 42 RL (EU) 2016/680 zum Datenschutz in Strafsachen. Mit der völligen Unabhängigkeit unvereinbar ist nach der Rechtsprechung des EuGH eine Eingliederung in Verwaltungsstrukturen mit Rechts- oder Dienstaufsicht, EuGH, Urt. v. 16.10.2012 – C-614/10 Rn. 66 = ZD 2012, S. 563.

<sup>65</sup> Vielfalt, Respekt, Antidiskriminierung: Grundlagenpapier zur Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), vorgelegt von der Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung, 2023, S. 11.

**losgelöst von Individualinteressen mit allgemeinen Missständen zu befassen.** Das Austragen derlei Debatten ist im politischen Raum und vor allem im Parlament richtig verortet.

## **C. Zusammenfassende Bewertung**

Der Antrag fordert materiell-rechtliche Änderungen des AGG sowie Maßnahmen, die eine Stärkung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bewirken sollen. Die einzelnen Forderungen sind teils recht konkret, teils bleiben sie hingegen vage. Gegenüber einigen Forderungen bestehen (verfassungs-)rechtliche Bedenken; im Übrigen stellt sich die Frage nach dem rechtspolitischen Für und Wider, über das der Gesetzgeber befinden muss. Im Einzelnen und zusammenfassend:

Eine Streichung des Merkmals „Rasse“ und seine Ersetzung durch die Formulierung „Diskriminierung aus rassistischen Gründen“ ist nicht zu empfehlen: Es ist schwer abzusehen, welche Veränderungen eine Umformulierung mit sich brächte: Einerseits kann es zu einer Absenkung oder andererseits zu einer juristisch schwer handhabbaren Ausweitung des Schutzniveaus kommen. Der Begriff der „Rasse“ findet sich zudem im europäischen und internationalen Recht, sodass die Gerichte ungeachtet einer Streichung des Begriffs aus dem AGG weiterhin mit dem Begriff und seiner Auslegung konfrontiert sein werden.

Auch gegenüber der Aufnahme des Merkmals des „sozialen Status“ bestehen Bedenken, insbesondere mit Blick auf die juristische Handhabbarkeit. Es handelt sich um ein unbestimmtes und weitreichendes Merkmal: Der soziale Status ist sehr facettenreich und betrifft unterschiedliche Lebensbereiche; dies ist rechtlich kaum abbildbar und handzuhaben. Die im AGG normierten Merkmale bieten grundsätzlich einen mittelbaren Schutz vor Benachteiligungen, die mit dem sozialen Status adressiert werden sollen. Schließlich wird der soziale Status freiheitsrechtlich und objektiv-rechtlich über das Sozialstaatsprinzip erfasst.

Weder das Grundgesetz noch das Unionsrecht fordern die Einführung eines Verbandsklagerechts für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Der Gesetzgeber kann aber im Rahmen seines Gestaltungsspielraums erwägen, ein solches Recht zu schaffen. Weil Verbandsklagerechte den Grundsatz des subjektiven Rechtsschutzes durchbrechen, sollten stets Gründe für ihre Einführung gegeben sein.

Der Gesetzgeber kann die Fristen aus §§ 15, 21 AGG verlängern; es bestehen jedoch Zweifel, ob hierfür eine Notwendigkeit gegeben ist.

Die wohnungsrechtlichen Ausnahmetatbestände tragen der grundrechtlich geschützten Privatautonomie (Art. 2 Abs. 1 GG) und dem Eigentumsgrundrecht aus Art. 14 Abs. 1 GG legitimerweise Rechnung.

Einer gänzlichen Streichung der sog. Kirchenklausel steht das verfassungsrechtlich garantierte Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und Religionsgemeinschaften entgegen. In Betracht käme aber eine Anpassung von § 9 AGG an die unionsrechtlichen Vorgaben einschließlich der Rechtsprechung des EuGH. Angesichts der unionsrechtskonformen Auslegung durch das BAG besteht hierfür jedoch kein Bedarf. Zudem wird die zugrundeliegende Rechtsfrage um die Reichweite des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts und die gerichtliche Kontrolldichte von BVerfG und EuGH unterschiedlich beantwortet, was

zugleich einen Kompetenzkonflikt darstellt. Der Gesetzgeber sollte bedenken, dass eine Änderung des § 9 AGG diese größere Dimension hätte.

Die Verpflichtung, angemessene Vorkehrungen zu treffen, ist im AGG zwar nicht geregelt. Sie wird von Rechtsprechung und Literatur aber heute schon aus unterschiedlichen Normen hergeleitet. Eine Regelung zu den angemessenen Vorkehrungen im AGG hätte klarstellenden Charakter.

Eine Umstrukturierung und Errichtung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist – anders als seinerzeit bei dem Bundesbeauftragten für den Datenschutz – nicht erforderlich. Die Anbindung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes an das BMFSFJ ist bloß organisatorischer Natur; im AGG sind Maßgaben zur Wahrung der Unabhängigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vorgegeben. Zu bedenken wäre zudem das Entfallen der Rechtsaufsicht. Schließlich zöge die Organisation als oberste Bundesbehörde eigene Verwaltungsstrukturen in den Bereichen Personal und Haushalt nach sich und erforderte die Ausstattung mit personellen, technischen und finanziellen Ressourcen.