



## Wortprotokoll der 74. – öffentlichen – Sitzung\*

### Rechtsausschuss

Berlin, den 8. November 2023, 14:02 Uhr  
Berlin, Paul-Löbe-Haus, Saal 2.600

Vorsitz: Elisabeth Winkelmeier-Becker, MdB

### Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

#### Einziger Tagesordnungspunkt

#### Seite 7

Antrag der Abgeordneten Kathrin Vogler, Jan Korte, Heidi Reichinnek, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

#### Antidiskriminierungsstelle des Bundes stärken – Diskriminierungsschutz erweitern

#### BT-Drucksache 20/2696

**Federführend:**  
Rechtsausschuss

**Mitberatend:**  
Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

**Berichterstatter/in:**  
Abg. Kaweh Mansoori [SPD]  
Abg. Ingmar Jung [CDU/CSU]  
Abg. Awet Tesfaiesus [BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN]  
Abg. Katrin Helling-Plahr [FDP]  
Abg. Fabian Jacobi [AfD]  
Abg. Susanne Hennig-Wellsow [DIE LINKE.]

---

\* Dieses Wortprotokoll wurde auf Grundlage automatischer Transkription erstellt und summarisch durch das Sekretariat überprüft. Für den exakten Wortlaut wird auf die Videoaufzeichnung der öffentlichen Anhörung verwiesen, die in voller Länge über die Mediathek des Deutschen Bundestages unter [www.bundestag.de/mmediathek/ausschusssitzungen](http://www.bundestag.de/mmediathek/ausschusssitzungen) abrufbar ist. Dort sind auch die eingereichten Stellungnahmen der Sachverständigen abrufbar.



**Teilnehmende Abgeordnete** Seite 3

**Sprechregister Abgeordnete** Seite 5

**Sprechregister Sachverständige** Seite 6

**Mitglieder des Ausschusses**

	<b>Ordentliche Mitglieder</b>	<b>Unterschrift</b>	<b>Stellvertretende Mitglieder</b>	<b>Unterschrift</b>
SPD	Dilcher, Esther Eichwede, Sonja Fechner, Dr. Johannes Fiedler, Sebastian Karaahmetoğlu, Macit Licina-Bode, Luiza Limbacher, Esra Mansoori, Kaweh Martens, Dr. Zanda Plobner, Jan Wegge, Carmen	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	Dieren, Jan Döring, Felix Echeverria, Axel Esken, Saskia Müller, Bettina Roloff, Sebastian Scheer, Dr. Nina Schieder, Marianne Schisanowski, Timo Wiese, Dirk	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
CDU/CSU	Heveling, Ansgar Hierl, Susanne Jung, Ingmar Krings, Dr. Günter Mayer (Altötting), Stephan Müller, Axel Müller (Braunschweig), Carsten Oellers, Wilfried Plum, Dr. Martin Ullrich, Dr. Volker Winkelmeier-Becker, Elisabeth	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	Amthor, Philipp Gutting, Olav Hoffmann, Alexander Hoppenstedt, Dr. Hendrik Lehrieder, Paul Lindholtz, Andrea Luczak, Dr. Jan-Marco Santos Wintz, Catarina dos Thies, Hans-Jürgen Warken, Nina Weiss, Maria-Lena	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	Bayram, Canan Benner, Lukas Limburg, Helge Rottmann, Manuela, Dr. Steffen, Dr. Till Tesfaiesus, Awet	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	Aeffner, Stephanie Beck, Katharina Künast, Renate Notz, Dr. Konstantin von Schönberger, Marlene Steinmüller, Hanna	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
FDP	Fricke, Otto Hartewig, Philipp Helling-Plahr, Katrin Lieb, Dr. Thorsten Willkomm, Katharina	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Kubicki, Wolfgang Kuhle, Konstantin Schröder, Ria Skudelny, Judith Thomae, Stephan	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
AfD	Brandner, Stephan Jacobi, Fabian Peterka, Tobias Matthias Seitz, Thomas	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Beckamp, Roger Haug, Jochen Wirth, Dr. Christian	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>



	<b>Ordentliche Mitglieder</b>	<b>Unter-schrift</b>	<b>Stellvertretende Mitglieder</b>	<b>Unter-schrift</b>
DIE LINKE.	Bünger, Clara Hennig-Wellswow, Susanne	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Mohamed Ali, Amira Renner, Martina	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

**Weitere Mitglieder des Deutschen Bundestages**

		<b>Unter-schrift</b>
SPD	Ortleb, Josephine	<input checked="" type="checkbox"/>
DIE LINKE.	Akbulut, Gökay	<input checked="" type="checkbox"/>

**Sprechregister Abgeordnete**

	Seite
<b>Gökay Akbulut (DIE LINKE.)</b>	<b>17, 27</b>
<b>Sonja Eichwede (SPD)</b>	<b>16, 25</b>
<b>Katrin Helling-Plahr (FDP)</b>	<b>16, 25</b>
<b>Ansgar Heveling (CDU/CSU)</b>	<b>26</b>
<b>Susanne Hierl (CDU/CSU)</b>	<b>16, 26</b>
<b>Fabian Jacobi (AfD)</b>	<b>17, 26</b>
<b>Carsten Müller (Braunschweig) (CDU/CSU)</b>	<b>16</b>
<b>Awet Tesfaiesus (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)</b>	<b>17, 26</b>
<b>Carmen Wegge (SPD)</b>	<b>18, 26</b>
<b>Vorsitzende Elisabeth Winkelmeier-Becker (CDU/CSU)</b>	<b>7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 31, 32, 33</b>



## Sprechregister Sachverständige

	Seite
<b>Eva Andrades</b> Geschäftsführerin vom Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) e. V., Berlin	<b>7, 25, 27</b>
<b>Tabea Benz</b> Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V., Berlin	<b>8, 24, 27</b>
<b>Vera Egenberger</b> Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e. V. (BUG), Berlin	<b>9, 23, 29</b>
<b>Prof. Dr. Judith Froese</b> Universität Konstanz Lehrstuhl für Öffentliches Recht mit Nebengebieten	<b>10, 22</b>
<b>Dr. Noa K. Ha</b> Wissenschaftliche Geschäftsführerin des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung - DeZIM e. V., Berlin	<b>11, 22, 29</b>
<b>Univ.-Prof. Dr. Felix Hartmann, LL.M. (Harvard)</b> Freie Universität Berlin Fachbereich Rechtswissenschaft, Institut für Arbeitsrecht	<b>12, 21, 30</b>
<b>Prof. Dr. Ulrike Lembke</b> Freie Rechtswissenschaftlerin & Expertin für rechtliche Geschlechterstudien, Berlin	<b>13, 20, 31, 32</b>
<b>Prof. Dr. Mehrdad Payandeh, LL.M. (Yale)</b> Bucerius Law School Lehrstuhl für Internationales Recht, Europarecht und Öffentliches Recht, Hamburg	<b>14, 19, 32</b>
<b>Remzi Uyguner</b> Fair mieten – Fair wohnen. Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt	<b>15, 18</b>



Die Vorsitzende **Elisabeth Winkelmeier-Becker**: Ich begrüße die Kolleginnen und Kollegen und die Sachverständigen, die heute hier bei uns sind, um uns zu beraten, entweder in persona oder zugeschaltet. Ich begrüße als Vertreterinnen und Vertreter des BMJ Herrn Görs und Frau Fried und ich begrüße die Unabhängige Beauftragte für Antidiskriminierung, Frau Ataman: Herzlich willkommen hier bei uns!

Wir wollen uns heute näher beschäftigen mit einem Antrag der Fraktion DIE LINKE. zur Stärkung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und zur Erweiterung des Diskriminierungsschutzes. Die Fraktion DIE LINKE. fordert die Bundesregierung in ihrem Antrag zur Vorlage eines Gesetzentwurfs zur Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) auf. Unter anderem sollten der Begriff der „Rasse“ gestrichen, die Diskriminierungsmerkmale um das Merkmal „sozialer Status“ erweitert, Schutzlücken im privaten und öffentlichen Bereich geschlossen und die Versagung angemessener Vorkehrungen zur Herstellung von Barrierefreiheit ausdrücklich als Benachteiligung geregelt werden. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes solle als oberste Bundesbehörde errichtet werden, für ausgewählte Fälle ein eigenes Klagerecht erhalten und die finanzielle und personelle Ausstattung deutlich aufgestockt werden. Das sind die Vorschläge der Fraktion DIE LINKE. in ihrem Antrag.

Vorab einige Hinweise zum Ablauf. Die Sachverständigen erhalten zunächst die Gelegenheit zu einer kurzen Stellungnahme von vier Minuten. Wir haben eine Uhr auf dem Bildschirm, da können Sie erkennen, wann die vier Minuten um sind. Dann schließt sich an diese ersten Statements der Sachverständigen die erste Fragerunde an. Dazu haben dann die Kollegen die Möglichkeit zu fragen, und zwar in der ersten Fragerunde aus Union und SPD maximal drei Abgeordnete, aus den übrigen Fraktionen jeweils bis zu zwei Abgeordnete. In den weiteren Fragerunden immer jeweils zwei Fragesteller pro Fraktion. Und jeder, der fragt, kann maximal zwei Fragen stellen, ob jetzt an einen Sachverständigen oder an zwei, das bleibt dann demjenigen überlassen. Wir führen hier eine Liste. Es können also schon Fragewünsche zur Liste gegeben werden. Die Antwortrunde würde

dann in umgekehrter Reihenfolge ablaufen, also Sie, Herr Uyguner, würden dann mit den Antworten beginnen. Bei späteren Fragerunden geht es wieder andersherum. Die Sachverständigen werden gebeten, in der ersten Antwortrunde maximal zwei Minuten pro Frage, die an sie gerichtet wird, zu verwenden. Hinterher müssen wir das möglicherweise auch kürzen. Jedenfalls hat es solche Fälle schon gegeben.

Die Anhörung ist öffentlich, wird live im Parlamentsfernsehen und auf der Website des Bundestags übertragen. Hinterher ist auch eine Aufzeichnung in der Mediathek abzurufen. An die Zuhörerinnen und Zuhörer auf der Tribüne: Wir freuen uns, dass Sie da sind und dass Sie sich interessieren. Aber es ist nicht erwünscht, dass Sie sich irgendwie äußern, sei es missbilligend oder billigend. Das wäre nicht Ihre Rolle. Wir starten dann jetzt, und zwar mit Frau Andrades. Sie sind zugeschaltet und hätten jetzt das Wort für die ersten vier Minuten.

SV Eva Andrades: Vielen Dank für die Einladung. Als Vertreterin des Antidiskriminierungsverband Deutschland bedanke ich mich hier für die Möglichkeit, den Antrag der Fraktion DIE LINKE. kommentieren zu können. Der Antidiskriminierungsverband Deutschland ist ein bundesweiter Dachverband von unabhängigen Antidiskriminierungs-Beratungsstellen. Diese Beratungsstellen arbeiten parteilich, unterstützen Betroffene bei der Verarbeitung der Diskriminierungserfahrung und der Wahrnehmung und Durchsetzung ihrer Rechte nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Wir sind zudem Teil des zivilgesellschaftlichen Bündnisses „AGG Reform – Jetzt“, einem Zusammenschluss von 120 Organisationen, das elf zentrale Forderungen an die Reform des AGG stellt. Vieles davon findet sich hier in dem Antrag wieder. Ich werde mich in meinem Beitrag auf die 17-jährige Erfahrung der Beratungsstellen in der Nutzung des AGG und insbesondere die Problematik der Rechtsdurchsetzung fokussieren.

Aus der Beratungspraxis heraus wissen wir, welche Erfahrungen Betroffene machen, wenn sie sich gegen Diskriminierung zur Wehr setzen wollen und, dass es viele gute Gründe gibt für Betroffene, nicht gegen Diskriminierung zu klagen. Entgegen der vielfach beschworenen Klageflut, die gerne als abschreckendes Argument



gegen AGG-Reformbestrebungen eingebracht wird, ist aktuell genau das Gegenteil der Fall. Im Ergebnis sehen wir, dass zu oft Diskriminierung unausgesprochen, unsanktioniert bleibt und auch strukturelle Verbesserungen damit ausbleiben. Das ist ein Problem, und zwar nicht nur für die Betroffenen, sondern insgesamt für die Gesellschaft. Denn Diskriminierung widerspricht demokratischen Grundprinzipien von Gleichheit und Freiheit. Aktuell nehmen wir wie selten zuvor auch ein beängstigendes Ausmaß an Diskriminierung und Gewaltvorfällen wahr. Die Politik muss nun endlich ein Zeichen setzen, dass Diskriminierung konsequent bekämpft wird. Und nebenbei zeigen mehrere Studien, dass Fachkräfte aus dem Ausland Deutschland auch wegen Diskriminierungserfahrung verlassen. Es sollte somit auch vor diesem Hintergrund der Wirtschaft und Politik ein dringendes Anliegen sein, mit der Reform des Gesetzes eine effektive Rechtsdurchsetzung zu ermöglichen und damit zu zeigen, dass Diskriminierungsschutz in Deutschland ernst genommen wird und nicht nur auf dem Papier steht. Was heißt Stärkung der Rechtsdurchsetzung konkret? Dazu gehören zum einen die Verlängerung der Ausschlussfrist, so wie sie auch hier im Antrag vorgesehen ist, zur Geltendmachung der Ansprüche. Die aktuelle Zwei-Monats-Frist geht völlig an der Lebensrealität vieler Betroffener vorbei, die Zeit brauchen, um zu verstehen, was passiert ist und auch um Beratung und Unterstützung zu suchen. Die Frist sollte auf zwölf Monate verlängert werden. Das hätte zudem den Vorteil, dass mehr Zeit für außergerichtliche Lösung gegeben wäre. Zum anderen schrecken die Betroffenen vor einem Gerichtsverfahren oft aus Gründen von psychischen Belastungen zurück, die ein Gerichtsverfahren mit sich bringt, aufgrund der Verfahrensdauer und natürlich auch wegen der befürchteten Prozesskosten. Und daneben ist zu berücksichtigen, dass Betroffene, die zu einer strukturell benachteiligten Gruppe gehören, häufig nicht die gleichen sozialen und finanziellen Ressourcen haben wie die gegnerische Partei. Und oftmals mangelt es auch am Vertrauen in Institutionen und Justiz. Damit Betroffene nicht selbst klagen müssen, braucht es deshalb die Einführung einer gesetzlichen Prozessstandschaft, so wie es in anderen EU-Mitgliedstaaten für Verbände auch längst

möglich ist. Und daneben müssen für die effektive Durchsetzung von Diskriminierungsverboten auch Verbandsklagen ermöglicht werden, mit denen die Feststellung von struktureller Diskriminierung durch Gerichte beantragt werden kann. Auch das ist in anderen EU-Mitgliedstaaten möglich. Und auch in Deutschland sind Verbandsklagen zum Beispiel im Verbraucherrecht und im Umwelt- und Naturschutzrecht möglich und somit nichts Unbekanntes. Zur Rechtsdurchsetzung gehört auch und insbesondere die Beratung und Unterstützung, die Betroffene brauchen. Eine Reform des Gesetzes muss einhergehen mit der Stärkung nicht nur der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, so wie sie hier auch im Antrag vorgesehen ist und die wir auch für notwendig erachten, sondern auch für die Strukturen vor Ort, die zivilgesellschaftlichen Beratungsstellen. Denn sie gewährleisten, dass Betroffene vor Ort persönlich parteilich informiert werden, unterstützt werden und sie gewährleisten somit einen niedrigschwälligen Zugang zum Recht. Das muss dringend bei der Rechtsdurchsetzung mitgedacht und gefördert werden. Vielen Dank!

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank, Frau Andrades. Dann geht es bei uns weiter mit Frau Benz.

SVe **Tabea Benz**: Vielen Dank. Frau Vorsitzende, sehr geehrte Damen und Herren: Uns Arbeitgeber ist der Diskriminierungsschutz ein wichtiges Anliegen. Für uns ist ein benachteiligungsfreies Arbeitsumfeld nicht nur eine Frage der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben oder auch der Mitarbeiterbindung in Zeiten des Fachkräftemangels. Für uns geht es vor allem um eins: Es ist eine Frage des Anstands. Wir als Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände werden uns daher auch weiterhin dafür einsetzen, Spielräume für ein gesellschaftliches Klima der Offenheit und der Toleranz zu erhalten. Und uns geht es dabei vor allem um eine klare und sichtbare Haltung, kluge Argumente und natürlich auch die Kommunikation positiver Erfahrung. Denn Aufklärung und Sensibilisierung stehen an erster Stelle. Was wir aber nicht vergessen dürfen, ist: Wir haben hier eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, bei der wir alle gefragt sind. Und wenn wir jetzt über neue gesetzliche Regelungen sprechen, dann müssen wir uns auch immer fragen, bringen wir damit



den Diskriminierungsschutz tatsächlich voran? Und ich kann Ihnen eines sagen: Wir schaffen das nicht, wenn einzelne Vorhaben dazu führen, dass die Akzeptanz in unserer Gesellschaft für den Diskriminierungsschutz verloren geht. Und deshalb lassen Sie uns gerade, was die AGG-Vorschläge zum materiellen und materiellen Antidiskriminierungsrecht anbelangt, mit Bedacht vorgehen und diese doch kritisch hinterfragen.

Es darf zum Beispiel keine Symbolpolitik geben, die einseitig zulasten der Arbeitgeber geht. Und ich denke hier vor allem an die Forderung nach einer Ausweitung der AGG-Merkmale. Nehmen wir hier einmal das Beispiel des Bewerbungsverfahrens. Schon heute sind Unternehmen gezwungen, das Bewerbungsverfahren detailliert zu dokumentieren. Und das ist eine Folge der Beweislastumkehr. Und diese Dokumentationslast würde mit jedem neuen Merkmal, das wir einführen, weiter ansteigen, ohne dass sich in Sachen Diskriminierungsschutz nachweislich etwas verbessern würde. Ganz im Gegenteil. Die Unternehmen hätten infolge der Einführung eines neuen unbestimmten Rechtsbegriffs keine rechtssichere Handhabe mehr, wenn es darum geht, erfolglose Bewerber abzulehnen. Und die Folge wäre natürlich auch, dass hier in der betrieblichen Praxis die Akzeptanz für das AGG verloren gehen würde. Und das kann nicht im Sinne unseres gemeinsamen Anliegens sein, nämlich den Diskriminierungsschutz voranzubringen. Und hinzu kommt auch, dass der Bundestag sich ja vielfach dazu ausgesprochen hat, die Bürokratielasten zu verringern. Und dem würde ein solches Vorhaben auch noch einmal zuwiderlaufen. Anstatt also mit Symbolpolitik die Betriebe zu überfordern oder mit neuen bürokratischen Lasten zu überziehen, sollten wir uns damit auseinandersetzen, wie die Politik uns den geeigneten Rahmen dafür geben kann, den Diskriminierungsschutz sicherzustellen. Denn das gesetzliche Schutzniveau im AGG, das reicht ja so, wie wir es jetzt haben, aus. Und an dieser Stelle möchte ich vor allem noch einmal auf eines hinweisen: In einer diversen Arbeitswelt kommen ja unterschiedlichste Lebensmodelle aufeinander. Und hier gilt es, diese Lebensmodelle zueinander zu bringen, miteinander vereinbar zu machen, in der Arbeitswelt vereinbar zu machen. Und hier brauchen die Betriebe die nötige Flexibilität. Und

deshalb setzen wir uns dafür ein: Lassen Sie uns endlich das Arbeitszeitrecht modernisieren und flexibilisieren. Lassen Sie uns endlich von der Tageshöchstarbeitszeit hin zu einer wöchentlichen Betrachtung kommen. Vielen Dank.

**Die Vorsitzende:** Gut, das war jetzt ein Ausflug zu einem anderen Thema, aber lassen wir das mal dahingestellt. Und es geht weiter bei uns mit Frau Vera Egenberger.

**SVe Vera Egenberger:** Das Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung bedankt sich für die Möglichkeit, zur öffentlichen Anhörung beizutragen. Mein Beitrag geschieht aus der Perspektive der Nutzenden des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und wird sich auf den eingeschränkten Anwendungsbereich des AGG, auf proaktive Maßnahmen und die Stärkung von bereits vorhandenen Vorkehrungen beziehen. § 1 AGG macht deutlich, dass das Gesetz sowohl präventiv als auch reaktiv wirken soll. Es heißt da, Diskriminierung sei „zu verhindern“ oder „zu beseitigen“. Wir mussten in der fast 15-jährigen Nutzung des AGG in unserem Verein feststellen, dass das Gesetz kaum proaktiv wirkt. Das ist sehr schade, da jede vermiedene Diskriminierung eine vermiedene Verletzung und Zurücksetzung bedeutet. Kommt es zu Fällen von Diskriminierung, sind die Vorkehrungen im AGG weitestgehend dazu vorgesehen, den gerichtlichen Weg zu definieren und von einem Gericht feststellen zu lassen, ob eine Diskriminierung vorlag oder und gegebenenfalls eine Entschädigung zu erhalten ist. Durch die in der „Juris“-Datenbank als einzige Quelle vorhandene Daten wissen wir, dass der Klageweg nur selten eingeschlagen wird. Er ist lang, unwählbar, gegebenenfalls kostspielig und er bringt neben einer Entschädigung keine Wohnung, keine Beschäftigung und keinen Zugang zu Waren und Dienstleistungen. Die Hürden, das Gesetz zu nutzen, sind zu hoch und machen somit das AGG nur bedingt wirksam. Die angekündigte AGG-Reform könnte und sollte daran dringend etwas ändern. Seit bekannt ist, dass eingewanderte Fachkräfte aus Drittstaaten in erheblichem Maße von Ausgrenzung und Diskriminierung betroffen sind und deswegen Deutschland auch wieder verlassen, ist deutlich geworden, dass Rassismus als eine Diskriminierungsdimension nicht nur den



Betroffenen, sondern auch der deutschen Wirtschaft schadet.

Wo lässt sich bei der Reform ansetzen? Ich möchte hierbei drei Vorschläge machen. Das AGG regelt als Zivilrecht weitestgehend den Bereich der Beschäftigung und den Zugang zu Waren und Dienstleistungen. Staatliches Handeln – auch hier kommt Diskriminierung vor – wird nur über das Verwaltungsrecht und das Grundgesetz geregelt. Ich kann Ihnen aus mehrjähriger Erfahrung der Unterstützung von Fällen von „Racial Profiling“ im Rahmen der Aktivitäten der Bundespolizei sagen, dass es ein mehr als schwieriges Unterfangen ist, eine unter staatlichem Handeln liegende Diskriminierung im Verwaltungsverfahren zu bearbeiten. Die Verfahrenswege im öffentlichen Recht sind hierfür nur äußerst eingeschränkt geeignet, solange kein Bundesantidiskriminierungsgesetz zur Verfügung steht, das dies niedrigschwellig ermöglicht. Gerade bei staatlichem Handeln macht uns Großbritannien vor, wie präventive Maßnahmen auf der Grundlage einer gesetzlichen Verankerung im Antidiskriminierungsgesetz gewährleistet werden kann. Die sogenannten public sector duties, oder öffentliche Gleichbehandlungsverpflichtungen, sehen vor, Institutionen der öffentlichen Hand Maßnahmen aufzuerlegen, wie in ihrem Wirkungskreis sowohl bezüglich der Mitarbeitenden als auch den Kundinnen und Kunden gegenüber Vielfaltsziele definiert, zielführende Maßnahmen identifiziert und umgesetzt werden können. Nach einem festgesetzten Zeitraum wird berichtet, ob diese Ziele erreicht werden konnten oder nicht. Public sector duties eröffnen den Institutionen die Möglichkeit, auf ihre spezifischen Rahmenbedingungen angepasste Maßnahmen zu ergreifen. Sollte dies übertragen werden, könnte die Fachexpertise der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zur Unterstützung bei diesen staatlichen Institutionen durchaus genutzt werden.

Als dritten Punkt möchte ich anführen: § 13 AGG ist eine Vorkehrung, die es erlaubt, Diskriminierungsvorkommnisse in der Beschäftigung niedrigschwellig zu bearbeiten. Alle Arbeitgebenden sind verpflichtet, eine innerbetriebliche Beschwerdestelle einzurichten. Es erkennen zunehmend auch Arbeitgebende der Privat-

wirtschaft, dass die Einrichtung einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle sehr sinnvoll ist und den Betriebsfrieden stärken kann. Im Idealfall werden zeitraubende und kostspielige Klagen vermieden. Das AGG bleibt aber bislang sehr unspezifisch bei der Frage, wie dieses vorgenommen werden soll. Bei einer AGG-Reform wäre es dringend geboten, die Aufgaben der innerbetrieblichen Beschwerdestelle zu schärfen, zu spezifizieren und zu verdeutlichen. Es sollte nicht den Arbeitgebenden zufallen, das AGG hier auslegen zu müssen.

**Die Vorsitzende:** Es gibt ja weitere Fragen. Dann schalten wir jetzt zu Frau Professor Dr. Froese nach Koblenz.

**SVe Prof. Dr. Judith Frose:** Konstanz. Aber ganz herzlichen Dank für die Einladung, Frau Vorsitzende, und die Gelegenheit zu dem Antrag Stellung zu nehmen. Ich will ganz knapp auf einzelne der Forderungen eingehen. Der Rassebegriff, eine Streichung des Merkmals „Rasse“ und seine Ersetzung durch die Formulierung „Diskriminierung aus rassistischen Gründen“ ist meines Erachtens nicht zu empfehlen. Der Begriff der „Rasse“ ist nicht unproblematisch. Das Recht steht vor dem Dilemma, benennen zu müssen, um zu schützen. Allerdings geht es im Antidiskriminierungsrecht weder bei diesem noch bei anderen Merkmalen darum, dass es bei den Betroffenen irgendwie vorliegen müsste. Entscheidend ist vielmehr die Zuschreibung. Das Recht nimmt also eine Täterperspektive ein. Und die Gerichte prüfen nicht, ob eine von Diskriminierung betroffene Person tatsächlich dieses Merkmal aufweist. Es ist zudem 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, so dass die Gerichte so oder so weiterhin mit dem Begriff und seiner Auslegung konfrontiert sein werden. Zum Begriff „sozialer Status“: 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 Status ist nämlich sehr



facettenreich, betrifft unterschiedliche Lebensbereiche und ist rechtlich kaum abbildbar und handzuhaben. Zudem bieten die im AGG normierten Merkmale grundsätzlich einen mittelbaren Schutz vor Benachteiligungen, die mit dem sozialen Status adressiert werden sollen. Und schließlich wird dieser Status auch freiheitsrechtlich und objektivrechtlich erfasst.

Zum Verbandsklagerecht: Weder das Grundgesetz noch das Unionsrecht erfordern die Einführung eines Verbandsklagerechts für die Antidiskriminierungsstelle. Der Gesetzgeber kann ein solches Recht im Rahmen seines Gestaltungsspielraums aber einführen, wenn er hierfür Bedarf sieht. Weil Verbandsklagerechte den Grundsatz des subjektiven Rechtsschutzes durchbrechen, sollten stets Gründe für ihre Einführung gegeben sein. Zur „Kirchenklausel“: Einer gänzlichen Streichung der sogenannten „Kirchenklausel“ steht das verfassungsrechtlich garantierte Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und Religionsgemeinschaften entgegen. In Betracht käme aber eine Anpassung von § 9 AGG an die Vorgaben der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie und der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH). Angesichts der bereits etablierten unionsrechtkonformen Auslegung durch das Bundesarbeitsgericht sehe ich hierfür jedoch keinen Bedarf. Zudem handelt es hier um sich hier um eine Rechtsfrage, die zwischen Bundesverfassungsgericht und EuGH umstritten ist, so dass der Gesetzgeber bedenken sollte, dass die bloße Änderung von § 9 AGG eine 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 hierzu hätte also 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 an das Bundesfamilienministerium ist bloß organisatorischer Natur. Zu bedenken wäre, dass die Rechtsaufsicht entfielen und es wegen der eigenen Verwaltungsstrukturen natürlich auch ein Ressourcenbedarf ausgelöst würde.

Bezüglich des eigenen Klagerechts, das in dem Antrag gefordert wird, ist für mich unklar, was da mit dem Einzelnen gemeint ist und ob dieses noch einmal über das Verbandsklagerecht hinausgehen soll. Wenn es tatsächlich um Fälle geht, wo es gar keine Klägerin gibt, dann löst sich sozusagen ein solches Klagerecht auch von dem Grundsatz einer subjektiven Rechtsverletzung. Und es ist zweifelhaft, ob die Aufgabe der Gerichte darin liegt, sich losgelöst von Individualinteressen mit allgemeinen Missständen zu befassen oder ob das nicht eher etwas ist, was in den politischen Raum fällt. Vielen Dank.

Die **Vorsitzende**: Ja, vielen Dank. Bei uns geht es weiter mit Frau Dr. Ha.

SVe **Dr. Noa K. Ha**: Vielen Dank für die Einladung. Ich möchte zur gesellschaftlichen Lage kommentieren. Diskriminierung und Benachteiligung findet in der Breite statt. Wir vom Deutschen Zentrum für Integration und Migrationsforschung, haben gestern den Monitoring Bericht 2023 des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors (NaDiRa) veröffentlicht, mit einem Schwerpunkt zu Gesundheit und ich zitiere hier die Direktorin des Instituts, Professor Dr. Naika Foroutan: „Die Intensität sowie die Konsequenzen erlebter Diskriminierung sind in Deutschland ungleich verteilt. Am häufigsten trifft es Bevölkerungsgruppen, die rassistisch markiert sind und deren Zugehörigkeit zu Deutschland immer wieder Gegenstand der öffentlichen Debatten ist. Schwarze, asiatische und muslimische Menschen. 41 Prozent der schwarzen Männer und auch 39 Prozent der muslimischen Männer erleben rassistische Diskriminierung bei der Polizei. Ebenso schneiden Ämter und Behörden schlecht ab. Etwa jede zweite muslimische Person beschreibt hier rassistische Diskriminierung. Aber auch knapp 40 Prozent der asiatischen Menschen.“

Zentrale Ergebnisse des Berichts sind: Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen sind allgemein weitverbreitet. Dabei variieren diese Erfahrungen in ihrer Art und ihrer Häufigkeit nach sozialen Gruppen, nach Merkmalen und nach sozialen Räumen. Für den



Gesundheitsbereich werden häufig Diskriminierungs- und/oder Rassismuserfahrungen angegeben, und zwar nicht nur von potenziell von Rassismus Betroffenen. Diskriminierung und Rassismus gehen über die unmittelbaren Folgen für die Betroffenen hinaus und können mittelbar auch der Gesamtgesellschaft schaden.

Offenkundige Diskriminierung betrifft in den hier untersuchten Gruppen am stärksten schwarze Menschen und besonders häufig wurden deutschlandweit in den Lebensbereichen Arbeit, Bildung und Justiz Diskriminierungen erlebt. In der von der Europäischen Agentur für Grundrechte (FRA) vorgelegten Studie „Being Black in the EU“ gaben 76 Prozent der Befragten in der Bundesrepublik an, in den vergangenen Jahren wegen ihrer Hautfarbe, Herkunft oder Religion benachteiligt worden zu sein. Das ist der höchste Anteil unter den 13 untersuchten EU-Ländern. Deutschland schneidet in dieser Studie mit Blick auf Rassismus gegen schwarze Personen am schlechtesten ab.

Diskriminierung ist kein Minderheitenthema und keine Ausnahme, sondern stellt ein gesamtgesellschaftliches Problem und eine Herausforderung für den gesellschaftlichen Zusammenhalt dar. Rechtlicher Schutz vor Diskriminierung und Beratung gegen Diskriminierung sind daher dringend notwendig. Der Bericht des NaDiRa leitet aus den Ergebnissen zahlreiche Handlungsempfehlungen ab. Unter anderem wird empfohlen, in allen Bereichen und Strukturen des Gesundheitswesens systematisch für Diskriminierung und Rassismus zu sensibilisieren und diese abzubauen. Und auch dazu sollte die Reform des AGG beitragen. Die Forderung zur Stärkung der Vielfalt in der Verwaltung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sollte nicht nur als einzelne Maßnahme betrachtet werden, sondern auch im Zusammenhang mit der Diversitätsstrategie des Bundes betrachtet werden. Die Beratungsanfragen zu Diskriminierungsfällen steigen seit Jahren an und ein Ausbau der Beratungsstrukturen muss notwendigerweise ausgebaut werden. Neben der Beratung und der Anwendung des AGG ist die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine wichtige Schnittstelle zwischen Zivilgesellschaft, Wissenschaft, Politik und Wirtschaft. Diese Regierung ist angetreten, Deutschland als offene und plurale Einwanderungsgesellschaft

zukunftsfähig zu machen. Hierfür ist eine Investition in die Antidiskriminierungsstelle zwingend notwendig für alle Menschen im Land, aber auch für kommende Fachkräfte, damit sie sich für einer Bleibeperspektive entscheiden.

Zivilgesellschaftliche Akteure und staatliche Stellen, die zu Antidiskriminierungsthemen arbeiten, weisen einhellig darauf hin, dass die größten Defizite des AGG in den Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung und dem rechtlichen Diskriminierungsschutz in den Bereichen staatlichen Handelns, Wohnen und Gesundheit liegen. Der Gesetzgeber ist gefragt, das dokumentierte Wissen und die Expertise der Akteure der Antidiskriminierungsarbeit anzuerkennen, ernst zu nehmen und zu nutzen, um Menschen die Diskriminierung erfahren, besser zu schützen. Vielen Dank.

**Die Vorsitzende:** Vielen Dank, Frau Dr. Ha. Dann geht es für uns weiter mit Professor Dr. Hartmann.

**SV Prof. Dr. Felix Hartmann:** Vielen Dank, Frau Vorsitzende, für die Gelegenheit, aus zivil- und arbeitsrechtlicher Sicht zu ein paar Punkten etwas zu sagen. Zunächst zur Ausdehnung der Diskriminierungsmerkmale. Das Rassemerkmal ist problematisch, gar keine Frage. Allerdings setzt das Gesetz nicht voraus, dass wir tatsächlich von einer naturwissenschaftlich belegbaren Existenz von Rassen ausgehen müssen. Und im Übrigen hat der Gesetzgeber die Problematik ja auch gesehen, indem er eben formuliert hat, nicht „wegen der Rasse“, sondern „aus Gründen der Rasse“. Nun mag man diskutieren, ob diese verbale Distanzierung schon etwas stärker hätte ausfallen können. Jedenfalls aber ist nicht zu empfehlen, von einer Diskriminierung aus rassistischen Gründen zu sprechen. Hier würde ein sehr offener sozialwissenschaftlicher Begriff importiert, der kaum funktionsfähig ist. Die entsprechenden Diskussionen in der Sozialwissenschaft sind auch alles andere als abgeschlossen und der Antrag gibt im Grunde hier vor, nur einen problematischen Begriff ersetzen zu wollen. In Wahrheit hätte das aber ganz erhebliche materiellrechtliche Auswirkungen, was in dieser Form abzulehnen ist.

Ähnliches gilt für den „sozialen Status“. Auch hier fehlt es an einer Subsumtionsfähigkeit, auch das Vorbild des Berliner Landesantidiskrimi-



nierungsgesetzes (LADG Berlin) ist insoweit nicht überzeugend. Das ist ein Sammelsurium von zumeist sozioökonomischen Kriterien, vom Einkommen über Überschuldung, Beruf, Kleidung usw. Wir verlassen da wirklich den Bereich der Subsumtionsfähigkeit. Und es kommt eines hinzu: Für den Diskriminierungsschutz unter Privaten ist der soziale Status nun wirklich ungeeignet, denn es wird das AGG Privaten kaum verwehren können, etwa einen Vertragsschluss wegen Zweifeln an der Solvenz des potenziellen Vertragspartners abzulehnen. Es wären hier weitreichende Rechtfertigungsmöglichkeiten zu regeln, was dann aber wieder die einheitliche Struktur des AGG gefährden würde. Deswegen wäre ich auch gegen die Einführung dieses Merkmals.

Lassen Sie mich noch etwas zum Verbandsklagerecht und zu dem möglichen eigenen Klagerecht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sagen. Im Ausgangspunkt gilt es zu sehen, dass die Beteiligungsrechte für Verbände und Organisationen nach jetzigem Stand bereits richtlinienkonform sind, also unionsrechtlich veranlasst gibt es auf diesem Gebiet keinen Änderungsbedarf. Das AGG dient nach zutreffender Auffassung dem Individualrechtschutz, und zwar dem Schutz eines erweiterten Persönlichkeitsrechts. Verbände verfolgen notwendigerweise auch Eigeninteressen. Und das gilt es dabei zu sehen. Wenn es an der Information der Betroffenen hapert, wenn Kostenrisiken hinderlich sind, dann könnte man dort zielgenauer ansetzen. Aber ein Verbandsklagerecht bedarf es allein deswegen noch nicht. Und was jedenfalls und erst recht abzulehnen wäre, wäre ein eigenes Klagerecht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes dergestalt, wie es in dem Grundlagenpapier von Frau Ataman im Juli vorgestellt worden ist, insbesondere dann, wenn damit gemeint sein soll, dass Klagen auch unabhängig von einer individuellen Rechtsverletzung möglich sein sollen. Auch insoweit gilt: So etwas wäre unionsrechtlich zwar zulässig, es ist aber keineswegs unionsrechtlich gefordert. Und es ist abzulehnen. Denn es liegt darin nicht nur eine bloße Kompetenzerweiterung für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, sondern es läge in einer solchen Änderung ein materiell-rechtlicher Paradigmenwechsel weg vom Konzept des Individualrechtsschutzes. Und an diesem

Konzept sollte man aber festhalten, denn die Sanktionierung nur abstrakter Gefahren führt rasch dahin, dass man abgleitet in die Bewertung bloßer Gesinnungen. Und das ist nicht das Konzept, dass das AGG hat. Und man sollte an dem derzeitigen Konzept insoweit unbedingt festhalten, meines Erachtens. Vielen Dank.

**Die Vorsitzende:** Danke schön, Professor Felix Hartmann. Und es geht weiter mit Frau Professor Dr. Lembke. Sie haben das Wort.

**SVe Prof. Dr. Ulrike Lembke:** Ja auch von mir herzlichen Dank für die Einladung und für die Befassung mit diesem wichtigen Thema. Wir haben es jetzt bereits mehrfach gehört, Diskriminierung ist in Deutschland weit verbreitet. Wir haben dazu inzwischen Daten aus den letzten 20 Jahren. Wir haben dazu Studien, zum Teil auf europäischer, zum Teil auf deutscher Ebene. Wir wissen noch nicht genug, aber sehr viel über Diskriminierung und können sagen, Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität, aufgrund von rassistischen Zuschreibungen und Strukturen, aufgrund von Antisemitismus wegen und durch Behinderung, wegen der Religion oder des Alters sowie aufgrund von Sorge, Verpflichtungen oder sozioökonomischen Status ist in Deutschland ein verbreitetes Problem. Glücklicherweise haben wir aber auch Antidiskriminierungsrecht in verschiedenen Darreichungsformen sozusagen und auf verschiedenen Rechtsebenen. Für den Bereich, der bei Diskriminierungen auch neben dem durch staatliche Stellen eine besondere Rolle spielt, nämlich Arbeitsleben, Freizeit, Wohnungsmarkt, Güter und Dienstleistungen, insbesondere den Bildungsbereich, soll eigentlich das AGG zuständig sein. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist 2006 in Kraft getreten. Es wird also demnächst volljährig. Aber schon bei seinem Inkrafttreten hat es wesentliche Lücken aufgewiesen. Schon damals wurden die europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien nicht vollständig umgesetzt. Überdies war das Gesetz auch schon damals mit sehr schwachen Durchsetzungsmechanismen ausgestattet. Diese Mängel sind bis zum heutigen Tag nicht behoben und führen dazu, dass wir im europäischen Vergleich, damals wie heute, weit zurückliegen. Wohlgemerkt beim Diskriminierungsschutz,



leider nicht beim Vorkommen von Diskriminierung. Es kann nach 17 Jahren und im Lichte der Erkenntnisse, die wir heute haben, sicherlich nicht nur darum gehen, die Europarechtskonformität des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes herzustellen. Das ist sicherlich überfällig, aber sicherlich auch nicht genug.

Diskriminierung ist ein strukturelles Problem und ein Diskriminierungsrecht, was gut ist, seine Lösung. Es betrifft Demokratie und Rechtsstaat. Es betrifft die Konformität nicht nur mit Europa-recht, sondern auch mit Verfassungsrecht und Völkerrecht. Es betrifft die Teilhabe und damit die Grundlage unseres Gemeinwesens. Und das betrifft übrigens auch die Wettbewerbsfähigkeit. Kategorien sind Marker für strukturelle Verhältnisse. Diskriminierung geschieht nicht beliebig oder zufällig, sondern zeigt Strukturen auf, in denen bestimmte Menschen völlig unabhängig von ihren konkreten Leistungen oder Bemühungen immer wieder Abwertungen, Ausgrenzung, Benachteiligung und Gewalt erleben. Antidiskriminierungsrecht muss sich diesen aktuellen Erkenntnissen anpassen. Das gilt zum einen für eine Klarstellung und Erweiterung von Kategorien, wenn die Diskriminierungssituation sich ändert. Ich möchte darauf hinweisen, dass bei den Diskussionen über den Rassebegriff häufig völlig übersehen wird, dass diese auch ganz lange Zeit natürlich und selbstverständlich die Kategorie war, mit der gegen Antisemitismus vorgegangen werden sollte, dass wir uns aber davon sehr weit entfernt haben. Jetzt wird versucht, das über Religion oder ethnische Herkunft zu lösen. Das ist aus verschiedenen Gründen keine Lösung, wie ich Ihnen also als Forscherin in dem Bereich sagen kann. Auch das spricht dafür, zum einen von rassistischer Diskriminierung zu sprechen, um präzise abzubilden, worum es geht und zum anderen über Antisemitismus in dem Gesetz zu sprechen, das habe ich ja heute noch nicht gehört.

Auch ist es offensichtlich nötig, aufgrund verschiedener politischer Missverständnisse, den Geschlechtsbegriff um den Begriff der Geschlechtsidentität zu erweitern, den Behinderungsbegriff den völkerrechtlichen Vorgaben anzupassen und wir sollten auch ernsthaft über sozioökonomischen Status reden, der insbesondere im Bildungsbereich

Diskriminierungen abbildet. Auch die Durchsetzungsmechanismen des Antidiskriminierungsrechts sind in die Jahre gekommen, nicht besser geworden und müssen dringend reformiert und aktualisiert werden, auch um im europäischen Vergleich etwas aufzuholen. Als das AGG in Kraft getreten ist, war es ein schwieriger Start. Ich denke, es ist Zeit, dass wir das jetzt besser machen.

**Die Vorsitzende:** Vielen Dank, Frau Professor Lembke. Dann schalten wir jetzt zu Professor Mehrdad Payandeh, wenn ich das richtig ausgesprochen habe, nach Hamburg.

**SV Prof. Dr. Mehrdad Payandeh:** Vielen Dank. Sehr geehrte Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Damen und Herren! Herzlichen Dank für die Einladung zur heutigen Anhörung. Im Rahmen meiner Eingangsstellungnahme möchte ich nicht auf einzelne Aspekte des Antrags eingehen, sondern vielmehr auf drei Gesichtspunkte hinweisen, die nach meinem Dafürhalten ganz grundsätzlich für eine Reform des AGG streiten. Das ist erstens der Umstand, dass die deutsche Gesetzgebung im Bereich des Antidiskriminierungsrechts in hohem Maße unionsrechtlichen und völkerrechtlichen Vorgaben unterliegt. Es ist allgemein bekannt, dass das AGG der Umsetzung verschiedener europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien diente und dient. Der Gesetzgeber hat dabei vor allem mit Blick auf den Anwendungsbereich und die Durchsetzungsmechanismen, einen in der Tendenz eher restriktiven Ansatz verfolgt. Die Konsequenzen dieses Ansatzes waren Vertragsverletzungsverfahren der EU-Kommission, bis heute andauernde Diskussionen über die Richtlinienkonformität einzelner Vorschriften des AGG sowie zahlreiche korrigierende Eingriffe der Gerichte. Über die unionsrechtlichen Vorgaben hinaus unterliegt der Gesetzgeber völkerrechtlichen Bindungen an eine Reihe von UN-Menschenrechtsabkommen. Im Bereich des Antidiskriminierungsrechts erlangen dabei insbesondere das Übereinkommen zur Beseitigung von Rassismus, die Frauenrechtskonvention, die Kinderrechtskonvention und die Behindertenrechtskonvention Bedeutung. Diese Übereinkommen enthalten zum Teil recht detaillierte Vorgaben für die innerstaatliche Gesetzgebung. Vor allem aber haben die mit



unabhängigen Expertinnen und Experten besetzten UN-Vertragsausschüsse, die über die Einhaltung und Umsetzung dieser Verträge wachen, zahlreiche Empfehlungen gegenüber Deutschland ausgesprochen. Diese Empfehlungen zeigen den Reformbedarf recht deutlich auf. Die menschenrechtsfreundliche Ausrichtung der deutschen Verfassungs- und Rechtsordnung und auch der deutschen Politik gebieten es, diesen Empfehlungen angemessen Rechnung zu tragen.

Zweitens wird in der Diskussion um eine Reform des AGG vielfach eingewandt, eine solche sei nicht nötig, da die Gerichte das AGG richtlinienkonform und völkerrechtsfreundlich auslegen und Anwendung anwenden könnten und dies auch tun. Dieses Argument erscheint mir aus mehreren Gründen zweifelhaft. Es ist in erster Linie Sache des Gesetzgebers, über wesentliche Inhalte eines Gesetzes zu entscheiden. Gerichte können auch nur punktuell korrigierend eingreifen. Unter dem Gesichtspunkt der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit und zur Gewährleistung der gleichmäßigen Anwendung des Rechts ist es allemal vorzugswürdig, wenn sich die geltende Rechtslage so weit wie möglich aus dem Gesetz selbst ergibt und nicht erst aus der konkretisierenden oder gar korrigierenden Rechtsprechung. Schließlich geht es bei den Reformvorschlägen auch nicht nur um die Einhaltung völker- und unionsrechtlicher Vorgaben, sondern auch um die vom Völker- und Unionsrecht gewollte aber nicht in allen Details vorgezeichnete Steigerung der Effektivität des deutschen Antidiskriminierungsrechts. Drittens sollten Ausmaß und Bedeutung von Diskriminierung und Benachteiligung in Deutschland bei der Entscheidung über eine AGG-Reform eine zentrale Rolle spielen. Zahlreiche Untersuchungen, Erhebungen und Befragungen der letzten Jahre belegen, dass viele Menschen alltäglich Diskriminierungen erfahren in allen möglichen Bereichen des Lebens, auf dem Arbeits- wie dem Wohnungsmarkt, im Bereich der Bildung oder im Gesundheitswesen. Frau Noa hat in ihrer Eingangsstellungnahme auf wesentliche Studien hingewiesen. Ich brauche die hier nicht noch einmal zu zitieren. Vor diesem Hintergrund stellen die Steigerung der Effektivität, des gesetzlichen Schutzes vor Diskriminierung und die Erleichterung der Geltendmachung von Rechten und Ansprüchen

im Zusammenhang mit Diskriminierungen zentrale gesellschaftliche Anliegen dar, denen sich der Gesetzgeber annehmen sollte. Vielen Dank.

Die **Vorsitzende:** Ja, vielen Dank für Ihr Statement. Und bei uns geht es weiter mit Herrn Remzi Uyuner, ja.

**SV Remzi Uyguner:** Guten Tag, verehrte Anwesende. Vielen Dank für die für diese Gelegenheit, die Expertise der Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt aus der Praxis heraus in die Bundesebene und in die Diskussion zur AGG-Novelle einbringen zu können. Wir werden ein Positionspapier einreichen, in dem wir die Fachstelle kurz beschreiben und insgesamt zum Thema AGG-Novelle im Wohnbereich Stellung nehmen, wahrscheinlich heute Nachmittag schon. Jetzt werde ich mich aber auf das Erweiterungsmerkmal „sozialer Status“ im Wohnbereich konzentrieren. Die Begründung dazu: In der Beratung dokumentieren wir die Beratungsanfragen und das im AGG nicht enthaltene Merkmal „sozialer Status“ wird sehr oft als Diskriminierungsgrund genannt. So machte zum Beispiel der Oberbegriff „sozialer Status“ im Jahr 2021 16 Prozent der Beratungsmerkmale aus und im Jahr 2022 14 Prozent. Die am meisten erwähnten Unterkategorien sind Einkommenssituation, dort insbesondere Arbeitslosengeld II bzw. Bürgergeldbezug sowie der Status alleinerziehend. Daher lohnt es sich, sich mit diesem Merkmal näher zu beschäftigen.

Wie zeigt sich nun Diskriminierung auf der Einkommenssituation, zum Beispiel bei der Wohnungssuche? Wir haben regelmäßige Beratungsanfragen, in denen die Ratsuchenden berichten, dass ihnen Wohnungen schriftlich abgesagt werden, weil sie ALG II oder Bürgergeld beziehen. In den Ablehnungsschreiben steht das sehr oft bzw. dort steht, dass der Vermieter des Objektes nicht mit dem Jobcenter und Landesamt für Flüchtlinge zusammenarbeiten. Das ist die freundlich, diplomatisch formulierte Ablehnung, weil die Bewerbenden kein Geld haben. In anderen AGG sanktionierten Bereichen wird nicht so offen abgelehnt. Sie bekommen die Wohnung nicht, weil sie Türke sind, weil sie schwarze Hautfarbe haben. Das wird in der Regel nicht geschrieben. Aber bei den ALG-Beziehenden ist das der Regelfall. Das ist erniedrigend, das



ist stigmatisierend, das ist Diskriminierung, zumal die Mietzahlungen in aller Regel durch die Mietübernahme der öffentlichen Hand gesichert sind. Insofern ist es doppelt stigmatisierend. Durch das Fehlen dieses Merkmals im AGG ist diese Art der Diskriminierung nicht justizierbar. Die Beratungsstellen können nur appellierend tätig sein und keine Sanktionen androhen. Die Beschwerden bleiben bisher erfolglos, weil, wie gesagt, die gesetzliche Grundlage fehlt. Dass die Antidiskriminierungsberatung in dem Fall auch erfolgreich sein kann, wenn die gesetzliche Grundlage gegeben ist, beweist ein Fall aus Berlin, den wir eng begleitet haben. In Berlin gilt bekanntlich das LADG. Dort ist das Merkmal „sozialer Status“ enthalten und die vermittelnde Seite war in diesem Fall ein landeseigenes Wohnungsunternehmen. Es ist uns gelungen, vorprozessual zu erreichen, dass eine alleinerziehende Frau im Rahmen einer nachteilsausgleichenden Maßnahme die Wohnung anmieten konnte, für die sie vorab eine Ablehnung bekommen hatte. Das wäre ohne das LADG, ohne das Diskriminierungsmerkmal „sozialer Status“ im Hintergrund sicherlich nicht möglich gewesen. Uns ist bewusst, dass durch die Bekämpfung der individuellen Fälle die Ungleichheit in den Strukturen grundsätzlich nicht geändert werden kann. Jedoch kann die Antidiskriminierungsarbeit durch ein gestärktes AGG und durch eine gestärkte Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu einer stärkeren Sensibilisierung der Entscheidungsträger/-innen beitragen und die individuellen Entscheidungen diskriminierungsärmer werden lassen. Ein Beispiel dazu wiederum aus unserer Praxis: Die Wohnungsunternehmen in Berlin, insbesondere die landeseigenen, machen ihre Entscheidungsprozesse und Kriterien mittlerweile zunehmend transparenter. Es ist da noch Luft nach oben, aber es geht in die richtige Richtung. Aber ohne das AGG und ohne das LADG wäre dieses Zwischenergebnis sicherlich nicht möglich gewesen. Danke.

**Die Vorsitzende:** Ja, vielen Dank für die Statements der Sachverständigen. Mir liegen jetzt auch schon erste Wortmeldungen vor und die erste Frage kann Frau Eichwede stellen.

**Abg. Sonja Eichwede (SPD):** Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Vielen Dank, sehr geehrte

Sachverständige, für Ihre Ausführungen zu diesem wichtigen Thema. Ich habe eine Frage an zwei Sachverständige, einmal an Frau Egenberger und einmal an Frau Professor Lembke. Studien belegen, dass jede dritte Person in Deutschland schon einmal selbst Diskriminierungen im Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes erlebt hat. Doch nur circa 6 Prozent der Betroffenen klagen. Woran liegt das konkret und welche Maßnahmen sind Ihrer Meinung nach erforderlich, um die Rechtsdurchsetzung, insbesondere zu verbessern?

**Die Vorsitzende:** Wir sammeln erst und dann gibt es weitere Fragen. Dann hat Frau Hierl das Wort.

**Abg. Susanne Hierl (CDU/CSU):** Ganz, ganz herzlichen Dank auch von meiner Seite für die Ausführungen. Ich hätte jeweils eine Frage, einmal an Frau Dr. Froese und an Herrn Dr. Hartmann. An Frau Froese würde ich gern die folgende Frage stellen wollen: Sie haben zum „sozialen Status“ ausgeführt, dass das Ganze wenig handhabbar ist. Könnten Sie das vielleicht noch mal näher spezifizieren, woran Sie das festmachen und weshalb das so wenig handhabbar ist? Und an Herrn Dr. Hartmann auch eine Frage zum „sozialen Status“: Sie hatten ausgeführt, dass es immer wieder Ablehnungsgründe aus der freien Wirtschaft gibt, wie zum Beispiel wegen Kreditwürdigkeit, und eine solche Ablehnung dann besonderer Rechtfertigung bedürfte. Könnten Sie das vielleicht nochmal näher ausführen, was Sie darunter verstehen würden? Danke schön.

**Die Vorsitzende:** Dann hat Frau Helling-Plahr klar das Wort.

**Abg. Katrin Helling-Plahr (FDP):** Danke. Ich würde gerne Frau Benz fragen. Zum einen, ob aus Ihrer Sicht überhaupt Reformbedarf im AGG besteht und ob wir aus Ihrer Sicht den Katalog der Diskriminierungsmerkmale insgesamt denn anfassen sollten.

**Die Vorsitzende:** Dann hat Carsten Müller das Wort.

**Abg. Carsten Müller (Braunschweig) (CDU/CSU):** Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Ich habe eine Frage an Herrn Professor Hartmann. Und zwar ist das Thema der Kirchenklausel schon ange- sprochen worden. Mich würde interessieren, ob



Sie den Vorschlag einer ersatzlosen Streichung des § 9 AGG für verfassungskonform halten. Wenn ja, unter welchen Voraussetzungen? Und an Frau Froese möchte ich die Frage richten, ob die Einführung einer Evaluationsklausel in das AGG aus Ihrer Sicht ein sinnvolles Mittel wäre, um die Zielerreichung und die Zielerreichungsquote des AG zu ermitteln? Vielen Dank.

Die **Vorsitzende**: Herr Jacobi.

Abg. **Fabian Jacobi** (AfD): Vielen Dank. Ich hätte zwei Fragen einer an Frau Egenberger und eine an Frau Dr. Ha. Frau Egenberger, Sie haben in Ihren Ausführungen auch schriftlich hier spezifisch Bezug genommen auf Großbritannien und dortige Verhältnisse, was die Verankerung von Antidiskriminierungsvorgaben gerade bei staatlichen Stellen angeht, und empfehlen deren Übernahme nach Deutschland. Jetzt weiß ich nicht, ob das Wort Rotherham noch ein Begriff ist. Es liegt mittlerweile einige Jahre zurück, deswegen will ich es ganz kurz skizzieren. Rotherham ist eine Stadt in England, in der sich vor einigen Jahren ein größerer Skandal zugetragen hat. Es fanden dort über Jahre hinweg tausendfach Straftaten des sexuellen Missbrauchs, der Vergewaltigung und der Zwangsprostitution statt, wobei – wie sich dann herausstellte – die Opfer dieser Straftaten weit überwiegend minderjährige Engländerinnen waren, wohingegen die Täter fast ausnahmslos einer bestimmten anderen Ethnie entstammten und dass das dort über Jahre hinweg geschehen konnte. Das Skandalöse war, dass sich dann herausstellte, dass die staatlichen Stellen über einen längeren Zeitraum von diesen Vorgängen durchaus Kenntnis hatten, aber niemand sich bemüht fühlte, dagegen einzuschreiten, weil alle angesprochenen staatlichen Stellen Furcht hatten, des Rassismus bezichtigt zu werden. Das also sind die Verhältnisse in Großbritannien. Und meine Frage ist jetzt, ob Sie, wenn Sie spezifisch die Herangehensweise in Großbritannien, was die Auferlegung von Antidiskriminierung Diskriminierungspflichten an staatliche Stellen angeht, die Gefahr sehen, dass das nächste Rotherham dann in Deutschland stattfindet? Das ist meine erste Frage.

Und die zweite Frage, Frau Dr. Ha. Ich sehe hier Ihre schriftliche Ausarbeitung, die Sie uns hier freundlicherweise zur Verfügung gestellt haben.

Nun habe ich die studiert und mir ist dabei eine sprachliche Besonderheit aufgefallen. In dieser Ausarbeitung ist durchgehend in der deutschen Schriftsprache faktisch unkorrekt das Adjektiv „schwarz“ mit einem Großbuchstaben geschrieben. Also ich kenne das aus der Bibel, da wird Gott dann mit Großbuchstaben gekennzeichnet. Für den unvoreingenommenen Betrachter mag diese merkwürdige sprachliche Besonderheit hier den Eindruck erwecken, als ginge es darum, eine gewisse rassistische Höherwertigkeit einer bestimmten Rasse hier zum Ausdruck zu bringen. Deswegen ist meine Frage: Was sind Ihre Gedanken? Was bewegt sie dazu, hier beim Deutschen Bundestag eine schriftliche Ausarbeitung in dieser Form einzureichen, die diesen Gedanken mehr als nur nahelegt, dass hier nämlich eine scharfe rassistische Ideologie zum Ausdruck kommt? Vielen Dank.

Die **Vorsitzende**: Frau Tesfaiesus. Sie haben das Wort.

Abg. **Awet Tesfaiesus** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ja. Vielen Dank an unsere Sachverständigen für Ihre Ausführungen. Ich würde gern zwei Fragen stellen, zunächst eine Frage an Frau Eva Andrades. Mich würde interessieren: Können Sie als Dachverband der Antidiskriminierungsberatungsstellen eine Einschätzung zur Situation der Beratungsstellen geben, insbesondere in Bezug auf die von Ihnen genannte Verbandsklage? Mich würde Ihre Einschätzung zu den personellen und fachlichen Ressourcen für diese Ausführung interessieren. Meine zweite Frage geht an Frau Dr. Ha. Sie haben von der gestrigen NaDiRa-Veröffentlichung berichtet. Es gab zuvor auch immer wieder wissenschaftliche Arbeiten, Studien, die Diskriminierung belegen. Gerade jetzt, also aus den aktuellen Datensätzen, würde mich interessieren, gibt es Anhaltspunkte zu sagen, wo ist Diskriminierung besonders stark oder besonders häufig? Wo wären für uns auch Anhaltspunkte, zu sagen: Das sind die Stellen und Bereiche, wo wir als Gesetzgeber reingehen müssen.

Die **Vorsitzende**: Und dann Frau Akbulut.

Abg. **Gökay Akbulut** (DIE LINKE.): Ja, vielen Dank an alle Sachverständigen für Ihre Stellungnahmen. Für uns ist die Reform des AGG



ist besonders wichtig, da institutionelle und auch strukturelle Diskriminierung für viele Menschen das Leben in allen Lebensbereichen schwer macht. Ich habe zwei Fragen an Herrn Uyguner. Wer einen ausländisch klingenden Namen hat, hat es bei der Wohnungssuche besonders schwer. Oft erhalten Wohnungsinteressenten allein wegen ihres Namens eine Absage. Sehr oft bekommen Wohnungsinteressierte noch nicht einmal einen Besichtigungstermin. Das bestätigen zahlreiche Studien und Testings. Bei dem ohnehin angespannten Wohnungsmarkt haben es Personen mit einer tatsächlichen oder vermeintlichen Zuwanderungsgeschichte daher ungleich schwerer, eine geeignete Wohnung zu finden. Diese Benachteiligung wird in bestimmten Situationen dann noch verstärkt, wenn eine Person mit ausländisch klingendem Namen sichtbare Hinweise auf ihre religiöse Zugehörigkeit hat, zum Beispiel also ein Kopftuch trägt. Obwohl es also gerade für Menschen mit einem vermeintlich ausländischen Namen besonders schwer ist, eine Wohnung zu finden, existieren im derzeit bestehenden Recht Regelungen, die Ausnahmen von Diskriminierungsverbot zuzulassen. Ich spreche hier von § 19 Abs. 3 und § 19 Abs. 5 AGG. Diese Regelungen erlauben in bestimmten Situationen eine unterschiedliche Behandlung bei der Vermietung von Wohnraum. Wie bewerten Sie diese Ausnahmen im AGG, insbesondere vor dem Hintergrund Ihrer Beratungstätigkeit bei der Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt?

Meine zweite Frage: Studien und Jahresberichte der Antidiskriminierungsstelle zeigen, dass die Zahl der gemeldeten Fälle von Diskriminierung weiterhin alarmierend hoch ist. Menschen erleben Diskriminierung in allen möglichen Alltagssituationen, etwa bei der Wohnungssuche oder beim Einkauf, aber auch im Arbeitsleben oder in Bildungseinrichtungen. Besonders häufig sind dabei Fälle von rassistischer Diskriminierung sowie Diskriminierung wegen einer Behinderung oder einer chronischen Krankheit. Betroffene erleben Diskriminierung als demütigend und ausgrenzend. Ungleichbehandlung können aber auch zugleich mit materiellen Nachteilen einhergehen, zum Beispiel im Arbeitsleben mit einer schlechteren Leistungsbewertung, geringerem Gehalt und

verwehrten Aufstiegschancen. Ich habe den Eindruck, dass die Zahl der Menschen, die nicht bereit sind, Ungleichbehandlungen einfach so hinzunehmen, von Jahr zu Jahr steigt. Aber trotzdem gibt es noch immer sehr viele Betroffene, die nicht wissen, wie sie sich dagegen wehren können. Was müsste nach Ihrer Ansicht geschehen, damit mehr Menschen in unserem Land die Möglichkeit haben, sich gegen Ungleichbehandlung sich zu wehren?

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Dann ist Kollegin Wegge noch zu uns gekommen und darf auch noch gleich eine Frage stellen. Und dann gehen wir in die Antwortrunde.

Abg. **Carmen Wegge** (SPD): Alles klar. Vielen lieben Dank, Frau Vorsitzende. Ich habe zwei Fragen an Professor Mehrdad Payandeh. Das AGG ist ja im Jahr 2006 in Kraft getreten und ich würde gerne wissen, ob seitdem aus rechtswissenschaftlicher Perspektive Schutzlücken im AGG identifiziert worden sind und ob es aus ihrer Sicht Umsetzungsdefizite im deutschen Antidiskriminierungsrecht gibt, also im Vergleich zur Europäischen Gleichbehandlungsrichtlinie. Und anknüpfend daran ermöglicht das AGG ja im § 9 konfessionellen Arbeitgeber/-innen eine weitreichende Ausnahmeregelung. Deswegen würde ich gerne wissen, wie nach Ihrer Auffassung diese sogenannte Kirchenklausel europarechtskonform ausgestaltet sein müsste. Vielen lieben Dank.

Die **Vorsitzende**: Gut. Wie angekündigt starten wir in die Antwortrunde und Herr Uyguner beginnt mit der Antwort auf die Fragen von Frau Akbulut.

SV **Remzi Uyguner**: Vielen Dank für die Fragen, insbesondere zu § 19 Abs. 3, 5 AGG. Das ist eine zentrale Forderung der Fachstelle, dass diese Paragrafen im Rahmen der AGG-Novelle ersatzlos gestrichen werden sollten. Was § 19 Abs. 3 und 5 AGG betrifft, versuche ich in die Praxis zu übersetzen. Wenn § 19 Abs. 3 AGG so gelesen wird, wie manche es sich wünschen, würde eine Vielzahl der Menschen mit einer Migrationsgeschichte in den migrantisch geprägten Quartieren, insbesondere der Großstädte und Metropolen, ausgeschlossen aus dem Wohnungsmarkt, weil dieser Paragraf würde ermöglichen, dass die Vermieter mit der Begründung der Schaffung und Erhaltung sozial



stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen eine Bewerbung einer türkeistämmigen jungen Person zum Beispiel, die gerade aus dem Elternhaus auszieht, in Kreuzberg wohnen die Eltern und die will auch in Kreuzberg wohnen, dann kann der Vermieter, ohne diskriminiert zu haben, sagen: Du kannst in Kreuzberg keine Wohnung haben, weil wir hier sonst keine stabile Bewohnerstrukturen oder ausgewogene Bewohnerstrukturen hätten. So, das ist die Übersetzung in die Praxis. Es ist sehr umstritten, ob diese Paragrafen europarechtskonform sind, das ist eine juristische Frage. Aber wir haben es in einem Fall, den wir sehr eng begleitet haben, in Berlin durch Rechtsprechung vom Amtsgericht Charlottenburg geschafft, dass dieser Paragraf aus meiner Sicht europarechtskonform ausgelegt worden ist. Das ist möglich nur im Fall einer ausgleichenden positiven Maßnahme. Wenn die Rechtsprechung sich so fortsetzt, könnte von mir aus § 19 Abs. 3 AGG auch bestehen bleiben. Aber wichtiger ist uns Rechtssicherheit. § 19 Abs. 5 AGG bedeutet, wenn ein Vermieter bis zu 50 Wohnungen hat, kann er diskriminieren oder jemanden ungleich behandeln mit der Begründung eines Näheverhältnisses. Und das ist, denke ich, ein Freibrief für eine Diskriminierung. Und das gehört auch abgeschafft aus meiner Sicht.

Zur zweiten Frage kann ich nur kurz sagen: Öffentlichkeitsarbeit stärken und eigentlich flächendeckend Antidiskriminierungsberatungsstellen fördern, die bestehenden Programme nicht streichen, nicht kürzen, sondern stärken, weil wir als Antidiskriminierungsberatungsstellen direkt vor Ort sind. Es geht uns in Berlin gut und vielleicht in einigen anderen Metropolen vergleichsweise auch. Aber in Kleinstädten brauchen wir auf jeden Fall ein flächendeckendes Beratungsnetzwerk, weil wir eins zu eins mit den Menschen, die von dem, was wir hier debattieren, unmittelbar betroffen sind. Mit denen sind wir in Kontakt und unterstützen sie. Danke schön.

**Die Vorsitzende:** Vielen Dank. Ich möchte noch einmal klarstellen, dass ich die Sachverständigen bitte in der ersten Runde jedenfalls an zwei Minuten pro gestellte Frage orientieren. Das war jetzt knapp noch eingehalten, weil die zweite Antwort kürzer war. Aber ich weiß es noch mal

klarstellen. So, dann geht es jetzt weiter mit Professor Payandeh. Sie hatten zwei Fragen von Kollegin Wegge Sie haben das Wort.

**SV Dr. Mehrdad Payandeh:** Ja, herzlichen Dank. Die erste Frage bezog sich auf Schutzlücken im AGG und Umsetzungsdefizite. Da muss man unterscheiden zwischen dem Anwendungsbereich des AGG, zwischen den geschützten Kategorien und den Durchsetzungsmechanismen. Beim Anwendungsbereich ist vor allen Dingen die Frage nach dem Wohnraum problematisch. Der Kollege hat das gerade ausgeführt. Deshalb kann ich mich ganz kurz darauf beschränken zu sagen, dass die Ausnahmen, die wir in § 19 Abs. 3 und 5 AGG haben, gerade auch in juristischer Sicht problematisch sind. Vor allen Dingen sind sie zum Teil jedenfalls mit der europäischen Antirassismus-Richtlinie nicht vereinbar und zum Teil wird auch die Vereinbarkeit mit der Genderrichtlinie diskutiert.

Was zweitens die geschützten Kategorien angeht, so spricht meines Erachtens sehr viel für eine Reihe von deklamatorischen oder klarstellenden Änderungen mit Blick auf die Ersetzung der Kategorie „Rasse“ durch „rassistische Diskriminierung“. Das ist auch hier im Ausschuss schon in der letzten Legislaturperiode mit Blick auf Artikel 3 Grundgesetz diskutiert worden. Das sehe ich sehr viel positiver als Frau Froese und Herr Hartmann. Die Ersetzung Alter durch Lebensalter, dafür spricht auch viel und ich würde auch die Einführung der Kategorie „sozialer Status“ nicht so problematisch sehen. Dadurch werden wesentliche Diskriminierungserfahrungen, etwa von Sozialleistungsempfänger/-innen oder von wohnungslosen Personen erfasst, die bislang nicht im Antidiskriminierungsrecht abgebildet werden. Das Kriterium ist konkretisierungsbedürftig. Das ist aber meines Erachtens kein entscheidender, durchschlagender Einwand. Und auch legitime Interessen des Geschäftsverkehrs, etwa an der Wahl zahlungsfähiger Vertragspartner/-innen lassen sich im Rahmen einer gesetzlichen Regelung berücksichtigen.

Was die wichtige Frage der Durchsetzungsebene angeht, so geht es zunächst um die sehr kurzen Ausschlussfristen von zwei Monaten in § 15 Abs. 4 und § 21 Abs. 5 AGG. Das ist primär eine rechtspolitische Frage, ob man daran etwas ändern möchte. Aber die Besonderheiten von



Diskriminierungen, die Frau Andrades in der Eingangsstellungnahme dargelegt haben, sprechen durchaus dafür, die Frist zu verlängern. Dasselbe gilt für die kollektiven Rechtsschutzmechanismen, die sehe ich auch sehr viel positiver, sie sind unionsrechtlich aber nicht zwingend. Sie werden allerdings beispielsweise von den UN-Menschenrechtsausschüssen empfohlen. Es gibt sehr gute Gründe dafür. Beispielsweise, weil Diskriminierungen oftmals sozioökonomisch schwächere Menschen trifft und im Fall der rassistischen Diskriminierung auch das Vertrauen in staatliche Einrichtungen und die Justiz eingeschränkt sein kann. Zu erwähnen wäre auch noch die Beweislast-erleichterung. Da bieten sich auch klarstellende Änderungen an.

Zur zweiten Frage: Die Frage nach der sogenannten Kirchenklausel in § 9 AGG, die ist in der Tat nicht vollumfänglich mit dem Unionsrecht vereinbar und sie verstößt gegen die Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie. Die sieht Ausnahmen vor. Die sind allerdings enger formuliert und auch der EuGH versteht sie enger. In der Sache geht es um die angemessene Berücksichtigung kollidierender, grundrechtlich geschützter Interessen. Kirchliches Selbstbestimmungsrecht auf der einen Seite, individuelle Freiheits- und Gleichheitsrechte potenzieller oder tatsächlicher Arbeitnehmerinnen auf der anderen Seite. Die Gerichte haben § 9 AGG, vor allem § 9 Abs. 1 AGG dabei schon teilweise für unanwendbar erklärt, teilweise haben sie ihn unionsrechtskonform ausgelegt. Aber auch hier gibt es gute Gründe dafür, dass der Gesetzgeber tätig werden sollte. Eine mögliche Lösung läge tatsächlich darin, § 9 AGG ersatzlos zu streichen. Diese Lösung ist auch weniger radikal als es auf den ersten Blick erscheint, weil die legitimen und verfassungsrechtlich gewährleisteten Interessen kirchlicher Arbeitgeber auch ohne § 9 AGG berücksichtigt werden können. Über die Anerkennung der wesentlichen beruflichen Anforderungen, die nach § 8 AGG unterschiedliche Behandlungen rechtfertigen können und im Rahmen der allgemeinen arbeitsrechtlichen Loyalitätspflichten von Arbeitnehmerinnen. Insofern sehe ich auch kein verfassungsrechtliches Problem an der Streichung. Will man § 9 AGG beibehalten, so bietet es sich meines Erachtens an, die Vorschrift

enger an den Vorgaben der Gleichbehandlungsrichtlinie und der Rechtsprechung des EuGH auszurichten. Stärker zu betonen, dass sich das Privileg nur auf solche Tätigkeiten erstreckt, die eine besondere Nähe zu religiösen Zwecken aufweisen und das in jedem Fall im Rahmen einer gerichtlich überprüfbaren Abwägung auch gegenläufige Individualinteressen berücksichtigt werden müssen. Vielen Dank.

**Die Vorsitzende:** Vielen Dank! Dann geht es weiter mit Frau Professorin Dr. Lembke. Sie hatten eine Frage.

**SV Prof. Dr. Ulrike Lembke:** Vielen Dank. Die Frage war, warum gibt es so wenig Klagen und wie kann die Rechtsdurchsetzung verbessert werden? Frau Andrades hat in ihrem Eingangsstatement schon Etliches zu der Rechtsmobilisierung gesagt. Deshalb möchte ich mich darauf beschränken, noch mal daran zu erinnern, dass sich die strukturelle Benachteiligung, die Diskriminierung ist, in der Rechtsmobilisierung, in der Rechtsdurchsetzung fortsetzt. Für Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, ist der Rechtszugang schwieriger und sie haben aus verschiedenen Gründen strukturell weniger Chancen, ihre Rechte durchzusetzen. Solche strukturellen Machtverhältnisse werden auch andernorts im Recht adressiert. Wir kennen es aus dem Verbraucherschutz insbesondere, dass es da kollektive Rechts-Mobilisierungs-Möglichkeiten gibt, weil genau solche Situationen bestehen, in denen eine Rechtsdurchsetzung für einzelne Betroffene sehr schwierig ist. Und wir kennen das auch aus dem Behindertengleichstellungrecht. Ich möchte auch daran erinnern, dass der Staat nicht nur verpflichtet ist, selbst Diskriminierung zu unterlassen, sondern auch, diese aktiv zu unterbinden, und zwar in möglichst allen Bereichen. Sonst bleibt das AGG symbolisches Recht, wenn es nicht mobilisiert werden kann und nicht mobilisiert wird. Die Diskrepanz zwischen dem Ausmaß von Diskriminierung in Deutschland und der Zahl der Klagen sollte uns in der Tat sehr nachdenklich stimmen. Was kann konkret getan werden? Wir haben es schon gehört: Die Fristen stellen, das zeigen alle Studien, das wesentlichste Hindernis für die Rechtsmobilisierung dar. Sie sind zwar europarechtskonform, was erst mal erfreulich ist, aber das heißt ja nicht, dass



sie die beste Lösung sind. Übrigens sind es auch gerade Menschenrechtsausschüsse, die in den letzten Jahren immer wieder eingefordert haben, diese Fristen zu verlängern. Und die Normalfrist im Zivilrecht wäre eigentlich drei Jahre, da sind Forderungen nach sechs oder zwölf Monaten noch sehr moderat. Dann die Frage der Prozessstandschaft und Verbandsklage, die hier so ein wenig angedeutet wird. Die Prozessstandschaft haben alle anderen Mitgliedstaaten der Union bei der Umsetzung der Richtlinien eingeführt. Die Verbandsklage gibt es nicht in allen Mitgliedstaaten. Das ist richtig. Sie wäre aber sicherlich eine gute Idee, weil sie einen besonderen Entlastungseffekt hat. Und auch hier nochmal: Es geht darum, dass das AGG nicht symbolisches Recht ist, sondern wirklich praktisches Recht wird. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat im Europäischen Vergleich die schleteste Position und die wenigsten Möglichkeiten zu agieren, um Rechtsdurchsetzung zu ermöglichen. Und das ist sicherlich auch ein wesentlicher Grund für den Befund zwischen verbreiteter Diskriminierung und sehr, sehr zarter, vorsichtiger und defizitärer Rechtsetzung und der Rechtsdurchsetzung. Der letzte Punkt ist die Frage abschreckender Sanktionen. Hier haben wir tatsächlich keine Konformität mit dem Europarecht. Das Europarecht fordert abschreckende Sanktionen. Die können wir derzeit in Deutschland nicht ohne Weiteres erkennen. Wir haben vorhin gehört, dass Arbeitgeber/-innen vielleicht die Toleranz für das AGG verlieren, wenn hier Europarechtskonformität hergestellt wird. Zum einen glaube ich, die deutsche Wirtschaft ist auch ohne Diskriminierung wettbewerbsfähig. Und zum anderen: Antidiskriminierungsrecht ist immer auch Marktregulierungsrecht und sorgt dafür, dass Wettbewerbsverzerrungen auf Kosten von diskriminierten Personen unterbleiben. Also sollte nicht die Toleranz für Antidiskriminierungsrecht abnehmen, sondern die Toleranz für Diskriminierung. Vielen Dank.

**Die Vorsitzende:** Vielen Dank. Dann hat Herr Professor Hartmann das Wort, um auf Frau Hierl und Herrn Müller zu antworten.

**SV Prof. Dr. Felix Hartmann:** Vielen Dank. Die Frage von Frau Hierl bezog sich auf das Merkmal des sozialen Status. Und da möchte ich einleitend

noch einmal in Erinnerung rufen, dass das Vorbild des LADG, das auch im Antrag genannt wird, die Diskriminierung eben nicht zwischen Privaten betrifft, sondern durch die öffentliche Hand. Und es ist kein Zufall, Herr Uyguner, dass Sie vorher ein Beispiel genannt haben, bei dem letztlich eine Berliner landeseigene Gesellschaft diskriminiert hat. Heute geht es um den Import dieses Merkmals in das AGG. Und da betrifft es eben die Diskriminierung zwischen Privaten. Und damit komme ich zu Ihrer Frage, die sich ja bezog insbesondere auf die von mir angesprochenen Rechtfertigungsmöglichkeiten. Im Zivilrechtsverkehr wäre das § 20 AGG, das heißt, es kann für Diskriminierungen einen sachlichen Grund geben. Bei dem Merkmal des sozialen Status wird das aber die Regel sein, dass es dafür einen sachlichen Grund gibt, gerade wegen der Weite dieses Merkmals und vor allem auch wegen der Sozialüblichkeit nach solchen Kriterien, wie etwa dem Einkommen, der Erwerbstätigkeit, der Überschuldung von jemandem zu differenzieren im Privatrechtsverkehr. Das ist gang und gäbe und das wird man sicherlich auch nicht verbieten wollen und können. Und das bedeutet eben, dass diese Rechtfertigungsmöglichkeit hier gewissermaßen ein Übergewicht bekommen würde. Es wäre gar nicht mehr die Ausnahme, sondern es wäre im Grunde der Regelfall. Und das würde durch die Struktur des Antidiskriminierungsrecht an der Stelle meines Erachtens aus dem Gleichgewicht bringen. Das meinte ich mit dem Hinweis auf die Rechtfertigung. Zur Abschaffung der Kirchenklausel: Sicherlich ist die Forderung einer kompletten Abschaffung des § 9 AGG überschießend und ich würde auch dabei bleiben, dass das verfassungsrechtlich problematisch ist. Herr Payandeh hat ja gesagt, man könnte das dann alles in § 8 AGG in verfassungskonformer Auslegung hineinlesen. Erstens wäre die Frage, was ist damit gewonnen, wenn ein anderer Paragraf verfassungskonform ausgelegt werden müsste. Und ob es tatsächlich dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen genügen würde, dass nur in verfassungskonforme Auslegung des § 8 AGG zu machen, da habe ich gewisse Zweifel. Das Einzige, woran man tatsächlich vielleicht denken könnte, das wäre eine Streichung des § 9 Abs. 1 Var. 1 AGG, der ja tatsächlich vom EuGH für unanwendbar erklärt worden ist. Mein Kollege Junker hat geschrieben, das sei sozusagen



ein toter Buchstabe im Gesetzbuch. In der Tat, über diese Streichung mag man nachdenken. Aber ansonsten würde ich dem Gesetzgeber empfehlen, hier nicht tätig zu werden, weil, wie Frau Froese vorher auch schon gesagt hat, wir hier in einem äußerst komplexen Feld uns bewegen. Einmal ist die Entwicklung auf unionsrechtlicher Ebene, auch was Artikel 17 anbelangt, Selbstbestimmungsrecht der Kirchen auf der unionsrechtlichen Ebene, alles andere als abgeschlossen. Das gleiche gilt auch für das intrikate Verhältnis zwischen dem EuGH und dem Bundesverfassungsgericht, gerade bei diesen Fragen. Ich glaube, das ist nicht der richtige Zeitpunkt für den Gesetzgeber, jetzt hier tätig zu werden und einzugreifen. Und deswegen würde ich jedenfalls eine vollständige Streichung des § 9 AGG zum jetzigen Zeitpunkt eindeutig ablehnen. Vielen Dank.

**Die Vorsitzende:** Vielen Dank. Dann hat nun Frau Dr. Ha das Wort. Sie hatten auch zwei Fragen von den Kollegen.

**SVe Dr. Noa K. Ha:** Vielen Dank. Zur ersten Frage möchte ich vor allen Dingen erst einmal entschieden den Vorwurf der Verbreitung rassistischer Ideologie hier im Bundestag zurückweisen. Zugleich finde ich aber auch die Frage sehr entlarvend, auf die Stellungnahme Bezug zu nehmen, weil sich daran zeigt, dass eben auch in der Sprache rassistische Wissensbestände weiterhin Bestand haben und wir in der sozialwissenschaftlichen Forschung sehr genau überlegen müssen, wie wir mit Begriffen arbeiten und dass die Begriffe nicht per se neutral sind, sondern verbunden sind mit Praktiken. Daraus ergibt sich nämlich die Frage, wenn wir versuchen, Gruppen zu beschreiben mit Blick auf Gleichstellungsdaten, dass das nicht entlang von einfachen biologischen, neutralen Begriffen ausgegeben werden kann, sondern eben verbunden ist mit gesellschaftlichen Praktiken, die zu diesen Diskriminierungen führen. Und wir als Wissenschaftler/-innen, die sich auch der Demokratie verpflichtet sehen, eine Sprache zu entwickeln, die diese Wissensbestände nicht reproduziert. Und vor diesem Hintergrund wird Schwarz mit großem S geschrieben, um darauf zu verweisen, dass es keine natürlichen Farben sind, sondern gesellschaftliche Praktiken, die reproduziert werden und mit denen wir als

Wissenschaftler/-innen mit großer Vorsicht umgehen müssen. Das zur ersten Frage. Zur zweiten Frage: Wo besteht Handlungsbedarf? Ich möchte auf zwei Ergebnisse hinweisen. Ein Ergebnis, das wir jetzt in dem Bericht festgestellt haben, auch in der Unterscheidung zwischen rassistisch markierten Gruppen und Menschen mit Nicht-Migrationshintergrund mit Blick auf die Frage nach dem Vertrauen in Institutionen ist, dass das Vertrauen bei Menschen die rassistisch markiert sind, höher ist als bei Deutschen ohne Migrationshintergrund. Das möchte ich mal vorneweg stellen. Das heißt, wir haben hier eigentlich eine sehr gute Nachricht. Das heißt, wir müssen uns grundsätzlich überlegen, wie das Vertrauen in die Institutionen in der deutschen Bevölkerung aussieht. Wir können aber auch einen Zusammenhang feststellen: Je mehr Diskriminierungserfahrung gemacht wird, desto schneller sinkt das Vertrauen in die Institutionen. Das möchte ich voranschicken, wenn es um die Diskriminierungserfahrungen in unterschiedlichen Kontexten geht. Wir haben bei verschiedenen Gruppen nachgefragt, einmal bei muslimischen Menschen, asiatischen Menschen, schwarzen Menschen, Deutschen mit Migrationshintergrund und eben Deutschen ohne Migrationshintergrund. Wir haben auch unterschieden zwischen Männern und Frauen. Wir haben abgefragt nach Erfahrungen bei Polizei, Ämtern und Behörden, Banken, Öffentlichkeit, Freizeit, Gesundheitsbereich. Und es ist ein Bereich, der ganz besonders stark heraussticht in allen Gruppen. Es sind die Ämter und Behörden, das heißt die demokratischen Institutionen. Hier besteht tatsächlich hoher Handlungsbedarf, wo eben auch die Frage ist, wie das AGG zur Anwendung gekommen werden kann und wie hier Beratungsstrukturen aufgebaut werden können. Das ist der Bereich, der sich aus unseren Datensätzen ergibt, dass da der höchste Handlungsbedarf besteht. Der besteht auch bei den anderen, aber der ist an der Stelle sehr ausgeprägt. Vielen Dank

**Die Vorsitzende:** Danke schön. Dann schalten wir nun wieder zu Frau Professorin Froese. Auch sie hat zwei Fragen gestellt bekommen.

**SVe Prof. Dr. Judith Froese:** Herzlichen Dank. Ich komme zunächst zu der Frage von Frau Hierl, die sich auf den sozialen Status bezog und mich



gebeten hatte, da noch mal ein bisschen zu spezifizieren, was das Problem ist. Der soziale Status ist etwas anderes als die klassischen Antidiskriminierungsmerkmale in § 1 AGG, die aber auch in anderen Texten vorhanden sind. Denn anders als beispielsweise das Geschlecht oder die Religion ist der soziale Status etwas, was sich gar nicht so richtig fassen lässt, sondern was aus ganz unterschiedlichen Facetten besteht und unterschiedliche Lebensbereiche betrifft. Und deutlich wird das auch daraus, was § 2 LADG Berlin, der ja hier herangezogen wird als Vorbild, alles nennt. Was unter den sozialen Status fallen soll, das sind solche Dinge wie Einkommen, Armut, Überschuldung, Bildungsabschluss, der Analphabetismus, Erwerbstätigkeit, Beruf, Kleidung, Wohnung, Obdachlosigkeit, körperliche Erscheinung. Das heißt, das ist eine ganze Bandbreite von Erscheinungsformen. Und ich will damit nicht sagen, dass es nicht zu Benachteiligungen kommen kann wegen der ökonomischen Situation, dem sozialen Status, aber dass es juristisch sehr schwer ist, das entsprechend zu handhaben, weil es eben so facettenreich ist und zumeist auch mit anderen Merkmalen zusammen auftritt, also beispielsweise mit dem Geschlecht oder mit der Religion oder mit der Ethnie, dass hier bestimmte Aspekte sozusagen intersektional vorliegen. Hinzu kommt, dass wir keine Rechtsprechung haben, die uns irgendwie Orientierung bieten würde. Und dann will ich noch darauf hinweisen, Herr Hartmann, dass sich die Frage stellt, was wir eigentlich gewinnen würden, wenn wir dieses Merkmal entsprechend im AGG normieren, also ob tatsächlich der Antidiskriminierungsschutz hier ausgeweitet würde oder ob wir so viele Ausnahmeregelungen benötigen würden oder so viele Einschränkungen, um es dann doch wieder handhabbar zu machen, dass es letztlich den Betroffenen gar nichts nützt. Ich will auch noch darauf hinweisen, dass das Recht in anderen Bereichen Fragen des sozialen Status durchaus adressiert. Gerade im Bildungsbereich ist das natürlich relevant. Das ist dann nicht Antidiskriminierungsrecht, aber es ist nicht so, dass das Recht gar nicht darauf Bezug nimmt. Nun komme ich zur Frage von Herrn Müller, die sich ja auf die Frage nach einer Evaluationsklausel bezüglich der Zielerreichung bezieht. Natürlich kann der Gesetzgeber eine solche

Evaluationsklausel vorsehen und vorgeben, dass das AGG regelmäßig oder in bestimmten zeitlichen Intervallen evaluiert wird. Da sehe ich eher die Schwierigkeit darin, wie man das unabhängig ausgewogen durchführen kann und insbesondere, wie die Zielerreichung tatsächlich zu messen ist, weil wir ja letztlich schauen müssten, ist es zu weniger Fällen von Diskriminierung gekommen bzw. hat die Rechtsprechung in besonders vielen Fällen den Betroffenen dann letztlich auch Recht gegeben. Das ist natürlich etwas, was sehr viel schwieriger zu evaluieren ist als die Zielerreichung, beispielsweise beim Entgelttransparenzgesetz, wo wir so eine Evaluationsklausel haben. Vielen Dank.

**Die Vorsitzende:** Vielen Dank, Frau Professorin Froese. Dann kommen wir jetzt zu Frau Egenberger. Sie hatten auch zwei Fragen zu beantworten.

**SVe Vera Egenberger:** Zuerst zu der Frage von Herrn Jacobi. Ich kann sehr deutlich sagen, ich sehe in dem, was Sie beschreiben, keine Gefahr für die Bundesrepublik. Sie scheinen in dem Beispiel, das Sie genannt haben, auf Strafverfolgungsbehörden eingegangen zu sein. Es wurde mir nicht ganz deutlich. Möglicherweise liegt das Beispiel auch weit vor der Verabschiedung von public sector duties in Großbritannien. Deswegen sehe ich auch da keinen Zusammenhang. Diese public sector duties sind ein Organisationsentwicklungsinstrument, das quasi in die eigene Struktur, auch in Dienstleistungen reinschaut. Ich gebe Ihnen gerne mal eine Empfehlung, wenn Sie das interessiert. Wenn Sie sich da ein bisschen einlesen wollen, merken Sie wahrscheinlich selbst, dass der Zusammenhang zwischen dem Beispiel, das Sie genannt haben, und dem, was es wirklich ist, in Großbritannien nicht besteht. Auf die zweite Frage von Ihnen, Frau Eichwede: Es ist ja schon mal angesprochen worden, dass die Nutzung des Rechts durchaus mit Hürden versehen ist. Ich würde es gerne nochmal ein Stück weit illustrieren. Wir haben lange Zeit kaum Juristinnen, Juristen, Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte gehabt in Deutschland, die das AGG in Gerichtsverfahren adäquat und in die Tiefe nutzen konnten. Das ändert sich jetzt zunehmend, weil Leute, die sich qualifiziert haben über Weiterbildungen oder in Universitäten,



erheblich mehr Fachwissen akkumuliert haben. Das ist sehr schön. Diese Hürde baut sich also ab. Was nach wie vor schwierig ist, ist die Beweisbarkeit von Diskriminierung erst dann, wenn Indizien vorgelegt werden können. Bei Gericht wird auch eine weitere Prüfung eines Sachverhaltes vorgenommen. Die Indizien liegen sehr oft nicht vor. Das bedeutet, eine Klage ist dann sehr wahrscheinlich negativ beschieden. Und diese Gefahr einer negativen Bescheidung ist bei Opfern von Diskriminierung eher abschreckend. Dazu kommt, dass ein Klageverfahren in der Regel pro Instanz mindestens ein Jahr dauert. Wollen Sie sich eine Wohnung anschauen und wollen Sie die Wohnung wechseln, warten Sie keine drei Jahre, bis Sie dann wissen, das war eine Diskriminierung oder nicht, weil Sie diese Wohnung ja eh nicht bekommen können. Es kann nur eine Entschädigung gezahlt werden. Diese Zeiträume sind erheblich zu lang. Das ist im gerichtlichen Verfahren ebenso, aber auch das schreckt enorm ab und es ist völlig unwägbar, ob die Kosten, die eine Klage verursacht, wenn sie verlieren, dann eben von der Person selbst getragen werden müssen. Wie hoch die Beträge sind, lässt sich zu Beginn oft überhaupt nicht einschätzen. Und wer keine Rechtsschutzversicherung hat oder einen gewerkschaftlichen Rechtsschutz im Arbeitsrecht, sieht dann eine enorme Hürde aus finanziellen Gründen. Und das alles in der Akkumulation ermuntert Personen nicht, in nicht allzu gravierenden Situationen schon gar nicht, selbst dann nicht, wenn gravierende Situation vorliegen, das Recht zu nutzen.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Jetzt geht es bei uns weiter mit Frau Benz.

SVe **Tabea Benz**: Die erste Frage zielte darauf ab, ob wir als BDA Reformbedarf im AGG sehen. Hier kann ich sagen: Wenn wir uns das gesetzliche Schutzniveau des AGG anschauen, hier sehen wir im Bereich der Arbeitswelt keinen Reformbedarf. Das heißt, wir lehnen ganz ausdrücklich die Einführung eines Verbandsklagerecht ab, ebenso wie die verlängerten Klagefristen und auch eine Ausweitung der AGG-Merkmale. Allerdings sehen wir zwei Bereiche, in denen doch nachgebessert werden sollte. Das betrifft einmal den Bereich, auf den ich ja schon in meinem

Eingangsstatement eingegangen bin, mit der Modernisierung des Arbeitszeitrechts. Das möchte ich an dieser Stelle dabei belassen. Und der zweite Bereich, hier geht es darum, die aktuellen bestehenden Missbrauchsmöglichkeiten des AGG zu begrenzen und infolgedessen die Rechtsunsicherheiten zu beseitigen. Insofern schlagen wir vor, dass es eine gesetzliche Klarstellung geben sollte, dass sich AGG-Hopper nicht mehr auf den Schutz des AGG berufen können. Dem AGG-Hopper geht es gerade nicht um den Vertragsschluss. Sie wollen allein Entschädigungsforderungen unberechtigt einklagen. Und diese Vorgehensweise ist rechts missbräuchlich und fällt auch nach europäischer Rechtsprechung nicht unter den Schutzbereich der Antidiskriminierungsrichtlinien. Das Bundesarbeitsgericht weicht allerdings von diesem Missbrauchs begriff des Europäischen Gerichtshofs ab und deshalb schlagen wir vor, dass der Gesetzgeber dem entgegentreten sollte. Denn wer sich auf den Schutz der Rechtsordnung beruft, dem obliegt auch der Nachweis, dass er diesen Schutz verdient. Die zweite Frage, die Sie gestellt hatten, bezog sich ganz explizit auf die Ausweitung der AGG-Merkmale. Und auch an dieser Stelle müssen wir ganz klar sagen: Hier ist Vorsicht geboten. Nehmen wir einmal das Merkmal des sozialen Status, wie es im Antrag vorgeschlagen wurde. Herr Professor Dr. Hartmann hat von einer fehlenden Substitutionsfähigkeit gesprochen und dem stimmen wir ausdrücklich zu. Wir lehnen eine solche Ausweitung daher ab. Das Merkmal des sozialen Status ist derart unbestimmt, dass Arbeitgeber keine sichere Handhabe mehr hätten, ihre Bewerbungsverfahren durchzuführen, ohne sich des Vorwurfs einer vermeintlichen Diskriminierung auszusetzen. Denn faktisch jeder, der eine Zeit der Arbeitslosigkeit im Lebenslauf vorweist oder aufzeigt, dass er aus einem Nicht-Akademiker-Haushalt stammt, könnte eine Entschädigungsforderung geltend machen. Dadurch wird erfolglosen Bewerbern eine hohe Missbrauchsmöglichkeit geschaffen. Noch dazu werden Arbeitgeber ohne Grund unter Generalverdacht gestellt. Außerdem, auch darauf möchte ich noch ganz kurz hinweisen, das hatte ich auch schon eingangs erwähnt: Eine Erweiterung der Diskriminierungsmerkmale führt zu erneuten Dokumentationslasten und



dementsprechend auch wieder zu mehr Bürokratie. Was wir allerdings im Kontext einer Ausweitung der AGG-Merkmale doch nachvollziehen können, ist, dass der Begriff der Rasse ersetzt werden soll durch eine andere Formulierung. Hier möchten wir aber darauf hinweisen, dass zumindest klargestellt werden muss, dass es sich dabei um eine rein sprachliche Anpassung handeln muss. Es darf also keine inhaltliche Änderung damit einhergehen. Und noch ein weiterer Hinweis, wenn es denn jetzt zu dieser speziellen Formulierung kommt, wie der Antrag sie vorschlägt: Das AGG kennt den Begriff der Diskriminierung nicht. Also sollte an dieser Stelle auf das Wort Diskriminierung verzichtet werden und von Benachteiligung gesprochen werden. Vielen Dank.

**Die Vorsitzende:** Danke. Dann schalten wir zu Frau Andrades, sie hat eine Frage von Frau Tesfaiesus.

**SVe Eva Andrades:** Es geht um die Situation der Beratungsstellen, die Menschen beraten in Diskriminierungsfällen und auch perspektivisch – bei Einführung einer Prozessstandschaft, einer Verbandsklage – dann möglicherweise helfen, wenn sie als Antidiskriminierungsverbände anerkannt werden würden, das ist ja dann auch vorausgesetzt, so ein Anerkennungsverfahren. Und es geht darum sicherzustellen, dass diese Verbände, diese Organisationen auch tatsächlich in der Lage sind, Klagen zu führen. Aktuell zur Situation der Beratungsstellen sieht es so aus: Es gibt, das wissen wahrscheinlich nicht viele, nur sehr wenige Beratungsstellen und viel zu wenige, um den Bedarf abzudecken, der an Anfragen von Ratsuchenden kommt. Es sieht so aus, dass Beratungsstellen aktuell in Deutschland – wir reden von ungefähr 100 Beratungsstellen in Deutschland – zum Teil Anfragende abweisen oder auf lange Wartelisten setzen müssen, weil einfach nicht ausreichend Ressourcen und Personal da sind, um alle Ratsuchenden zu beraten. Es ist auch sehr unterschiedlich, wie die Beratungsstrukturen in den Ländern aussehen. Es gibt Bundesländer wie Berlin, wo ein relativ differenziertes und weitestgehend ausreichendes Beratungsnetzwerk besteht, wobei ich auch da immer wieder höre, dass es nicht ausreicht und dass es zu viele Anfragen sind und das nicht gestemmt werden kann. Aber es gibt zum Teil

auch Bundesländer, wo tatsächlich noch keine einzige Beratungsstelle existiert oder jetzt gerade erst im Aufbau ist. Und das heißt, in all diesen Bundesländern und Regionen stehen Betroffene tatsächlich allein mit dem Thema Antidiskriminierung, Diskriminierungsschutz und müssen sich dann an Anwält/-innen wenden, die, wie wir gerade gehört haben, auch nicht immer viel bisher mit dem AGG gearbeitet haben und da kompetent sind, beziehungsweise es einfach auch problematisch ist wegen der Kosten. Ich möchte darauf hinweisen, dass es aktuell zwei Förderungen gibt für Beratungsstellen, erstmals auch von der ADS eine bundesweite Förderung, die jetzt aktuell in Gefahr ist und möglicherweise nicht weiter finanziert wird. Ich möchte gerne die Gelegenheit nutzen, hier bei den Abgeordneten zu werben, dafür zu sorgen, dass dieses Beratungsförderprogramm weiter unterstützt wird, damit Beratene tatsächlich in die Lage kommen, unterstützt zu werden. Danke schön.

**Die Vorsitzende:** Vielen Dank. Dann kommen wir jetzt zu den Fragen der zweiten Runde. Mit Blick auf die Uhr müssen wir uns schon ein bisschen sputen. Wenn es geht, also möglichst konkret fragen und dann auch im zeitlichen Rahmen, vielleicht von anderthalb Minuten pro Frage, antworten. Frau Helling-Plahr fängt an.

**Abg. Katrin Helling-Plahr (FDP):** Eigentlich möchte ich gerne Frau Benz weiterfragen. Sie haben das Problem der AGG-Hopper angesprochen. Würden Sie davon ausgehen, dass sich der Rechtsmissbrauch noch verstärken würde durch die Vorschläge, die auf dem Tisch liegen? Und können Sie uns vielleicht einen Einblick in die Stimmung in den Unternehmen im Land geben zum Thema AGG-Reform?

**Die Vorsitzende:** Gut, dann Frau Eichwede.

**Abg. Sonja Eichwede (SPD):** Vielen Dank, Frau Vorsitzende! Ich habe eine Frage an Herrn Professor Payandeh. Im Rahmen der UN-Behindertenrechtskonvention hat sich Deutschland dazu verpflichtet, Regelungen, die Menschen mit Behinderungen diskriminieren, weitgehend zu beseitigen, Barrierefreiheit herzustellen und Inklusion zu gewährleisten. Inwiefern wird das AGG dieser Verpflichtung bisher gerecht bzw. welche Änderungen im AGG



wären aus Ihrer Sicht angemessen, um die Barrierefreiheit in Deutschland zu verbessern?

**Die Vorsitzende:** Vielen Dank. Frau Hierl.

Abg. **Susanne Hierl** (CDU/CSU): Herzlichen Dank! Ich hätte noch mal eine Frage an Herrn Professor Hartmann. Und zwar hat Frau Benz ja gerade ein bisschen ausgeführt zur Notwendigkeit von Anpassung, Nichtanpassung. Ich hätte gern Sie noch mal gefragt: Gibt es aus Ihrer Sicht Notwendigkeiten einer Ausweitung des Tatbestandes oder sonstiger Anpassungen im Alltag? Danke.

**Die Vorsitzende:** Frau Wegge.

Abg. **Carmen Wegge** (SPD): Ich habe eine Frage an Frau Vera Egenberger und Professorin Ulrike Lembke. Wir haben jetzt schon viel über Schutzlücken gesprochen und einfach, damit wir hier ein vollständiges Bild bekommen, würde ich Sie gerne fragen, ob es aus Ihrer Sicht Schutzlücken gibt, die in dieser Anhörung noch nicht angesprochen worden sind, die Sie aber gerne benennen wollen würden.

**Die Vorsitzende:** Herr Jacobi.

Abg. **Fabian Jacobi** (AfD): Danke schön. Ich hätte zwei kurze Nachfragen. Die erste richtet sich an Frau Dr. Ha. Vielen Dank für Ihre erste Antwort. Ich möchte da aber noch einmal nachhaken, aus Ihrer schriftlichen Ausarbeitung ein Satz: Hier lese ich „auch ein Drittel der Schwarzen Frauen (34%)“ – Schwarzen großgeschrieben. Und dann „im Vergleich zu 5% der weißen Frauen“ – weißen klein geschrieben. Es handelt sich also hier offenbar um eine präzise statistische Angabe, die sich auf eine Personengesamtheit bezieht. Und diese Personengesamtheit besteht aus vielen einzelnen Menschen. Und diese einzelnen Menschen sind in verschiedene Kategorien eingesortiert worden für die Zwecke dieser statistischen Auswertung. Ich möchte einfach einmal präzise wissen, anhand welcher Kriterien ganz genau haben Sie einzelne Menschen in die Kategorie der groß geschriebenen Schwarzen Frauen oder aber der kleingeschriebenen weißen Frauen eingesortiert bei dieser statistischen Auswertung? Das wäre meine Frage an dieser Stelle. Eine zweite kurze Nachfrage hätte ich an Frau Benz. Frau Benz, Sie haben gerade plädiert für eine Änderung sowohl im AGG als auch

wahrscheinlich dann im Grundgesetz, die wir in der letzten Wahlperiode hier schon diskutiert haben, nämlich die Ersetzung des Wortes Rasse durch rassistisch. Sie haben das allerdings verbunden mit dem Hinweis, dass dadurch keine inhaltliche Änderung bewirkt werden solle. Nun ist es aber so, und das ist natürlich der Grund für das Insistieren auf dieser sprachlichen Änderung, damit selbstverständlich eine gravierende inhaltliche Änderung verbunden sein soll. Denn wie wir alle wissen, im Milieu des Antirassismus oder der Soziologie wird ja breit vertreten, dass rassistisch grundsätzlich nur bestimmte Menschen sein können, weiße Menschen, und andersrum Rassismus gegen Weiße es nicht gibt. Dieses Schlagwort kennen wir alle. Das ist eine weitverbreitete Ansicht in diesen Kreisen. Es wird also darauf abgezielt, einen objektiven Tatbestand zu ersetzen durch eine solche Anknüpfung, was dann im Ergebnis darauf hinausläuft, dass für alle Menschen, die im Antirassismusmilieu als Weiße bezeichnet werden, dann ein Schutz vor Rassendiskriminierung nicht mehr besteht. Das ist sehr offensichtlich das Ziel der ganzen Operation. Wenn Sie sagen, Sie würden es gleichwohl befürworten: Haben Sie einen Vorschlag, wie man diese Konsequenz zuverlässig ausschließen kann? Vielen Dank.

**Die Vorsitzende:** Vielen Dank. Dann hat das Wort Ansgar Heveling.

Abg. **Ansgar Heveling** (CDU/CSU): Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Ich hätte eine Frage an Herrn Professor Hartmann, und zwar: Wie würden Sie die Einführung eines Klagrechts, das unabhängig von einer Rechtsverletzung konkreter Diskriminierungsopfer ist, materiellrechtlich vor dem Hintergrund der grundsätzlichen Struktur des Antidiskriminierungsrechts bewerten?

**Die Vorsitzende:** Und dann hat noch mal die Gelegenheit zur Frage Frau Tesfaiesus.

Abg. **Awet Tesfaiesus** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Vielen Dank, ich hätte zwei Fragen. Zunächst eine an Frau Dr. Ha. Ich weiß aus Ihrer Studie, die gestern veröffentlicht wurde, dass in dem Bereich Gesundheit zum Thema Terminvergabe auch Datensätze vorhanden waren. Ich fand das insofern besonders beeindruckend, weil zum einen die Stichprobe



recht hoch war und zum anderen auch der Vorwurf von gefühlten Wahrheiten an der Stelle wirklich nicht gemacht werden kann. Vielleicht könnten Sie diese Stelle kurz erläutern, weil ich das sehr spannend fand. Die zweite Frage wäre an Frau Andrades. Mich würde Ihre Einschätzung, wir haben es gerade von Frau Egenberger auch gehört, zur Stellung der Antidiskriminierungsstelle und der verschiedenen Ausgestaltung in vielen Staaten interessieren.

**Die Vorsitzende:** Dann kommen wir jetzt zur zweiten Antwortrunde. Frau Andrades, Sie können gleich beginnen mit der Antwort auf Frau Tesfaiesus. Oh, Frau Akbulut, Sie habe ich noch nicht auf meinem Zettel. Aber als Antragstellerin können Sie natürlich auch noch eine Frage stellen.

**Abg. Gökay Akbulut (DIE LINKE.):** Ich habe eine Frage an zwei Sachverständige, an Frau Professor Lembke und Professor Benz. Das AGG gilt nicht im Bereich der öffentlichen Verwaltung. Das ist problematisch, weil viele Menschen davon berichten, von der Polizei oder auf Ämtern diskriminiert worden zu sein. Auch im Bereich der staatlichen Bildung gilt das AGG nicht. Welche Ergänzungen sollten nach Ihrer Ansicht vorgenommen werden, um auch Diskriminierung durch Behörden einschränken zu können?

**Die Vorsitzende:** Gut, dann knüpfen wir an bei Ihnen, Frau Andrades, an, und Sie haben das Wort.

**SVe Eva Andrades:** Ich befürworte auf jeden Fall die Punkte hier im Antrag zur Stärkung der ADS. Tatsächlich ist es so, das wurde jetzt ja auch schon mehrmals genannt, dass die ADS im Vergleich zu anderen Gleichbehandlungsstellen in Europa eine sehr schwache Ausgestaltung hat, also sowohl von der Rechtsstellung her, aber auch von und vor allen Dingen auch vom Mandat, von Kompetenzen und auch den Ressourcen. Da gibt es genügend Literatur und Vergleiche, die das aufzeigen. Es gibt in vielen europäischen Ländern Gleichbehandlungsstellen, die sehr viel besser ausgestaltet sind und die auch eigene Klagerechte haben. Die Eigenuntersuchungsrechte haben, Akteneinsichtsrechte etc. Daher denke ich, ist es ganz wesentlich, dass die Position der ADS und die Arbeit der ADS gestärkt werden muss. Denn es ist ganz klar, allein ein Gesetz und auch die

Reform des AGG, selbst wenn es jetzt so kommen würde mit Verbandsklage und der Erweiterung des Schutzbereichs etc., wird nicht ausreichen. Es braucht auch starke staatliche Institutionen, die auch eine Kontrollfunktion haben, inwiefern das Recht auch wirklich durchsetzbar ist, umgesetzt wird. Und dafür braucht es eben auch das entsprechende Mandat und die Ausgestaltung. Von daher gibt es aktuell auch Bestrebungen, auf europäischer Ebene zwei Richtlinien zu erlassen, die genau diese Standards für die Gleichbehandlungsstellen vorsehen, um zu bewirken, dass das Recht auch wirklich genutzt werden kann und untersucht werden kann, wo Missstände sind, wo Diskriminierungsvorkommen auftauchen und das nicht nur benennen zu können, wie es aktuell ist, sondern auch tatsächlich dagegen aktiv vorgehen zu können und vor allen Dingen auch eigenständig klagen zu können. Das ist erforderlich genauso wie die Möglichkeit, Verbandsklagen für Verbände zuzulassen. Es braucht also aus meiner Sicht definitiv beides.

**Die Vorsitzende:** Vielen Dank. Dann geht es weiter mit Frau Benz. Sie hat noch mal drei Fragen.

**SVe Tabea Benz:** Vielen Dank. Dann möchte ich als erstes einmal zur Missbrauchsgefahr ausführen. Die Missbrauchsgefahr, die besteht ja schon, wie ich das ausgeführt hatte, in Bezug auf die AGG-Hopper und würde sich auch bei einer Ausweitung der AGG-Merkmale noch mal erhöhen. Und dann würde ein Verbandsklagerecht da sozusagen auch noch mal on top dazukommen. Wir lehnen die Einführung eines Verbandsklagerechts daher ab. Denn schon bei Einführung des AGG hatte man darüber debattiert und sich bewusst gegen die Einführung eines solchen entschieden. Aus unserer Sicht ist nicht ersichtlich, wie sich die Umstände geändert haben sollten, dass sich nun die Einführung anbietet. Denn ein Verbandsklagerecht, auch das haben wir heute schon öfter gehört, ist mit dem deutschen Recht erst einmal grundsätzlich nicht kompatibel. Es widerspricht dem Konzept der Klagebefugnis, das ja gerade die Geltendmachung der eigenen Rechtsverletzung voraussetzt. Das nationale Recht gewährleistet die individuelle Rechtsdurchsetzung bereits umfassend und berücksichtigt auch, dass es gerade keinen Rechtsschutz gegen den Willen des Beschwerdeführers geben kann. Wenn wir also über die



Einführung eines Verbandsklagerechts sprechen, dann brauchen wir berechtigte Gründe dafür. Und diese sind aus unserer Sicht nicht gegeben. Insbesondere ist für uns auch nicht ersichtlich, warum qualifizierte Antidiskriminierungsverbände oder Gewerkschaften besser zur Rechtsdurchsetzung geeignet sein sollen als die eigens dafür ausgebildete Rechtsanwaltschaft. Ich kann den Punkt verstehen, dass man sagt, man möchte seinen Verbandsvertreter gerne mit im Prozess dabeihaben. Hier möchte ich Sie auf § 23 Abs. 2 AGG hinweisen. Das ist schon heute möglich. Sie können Ihren Verbandsvertreter als Rechtsbeistand mit in die Verhandlung nehmen. Ansonsten könnten wir uns darüber unterhalten, ob wir nicht einen Fachanwalt für Antidiskriminierung einführen. Denn so könnten Benachteiligte, Betroffene im ersten Moment erkennen, welcher Anwalt sich denn auf dem Gebiet des Antidiskriminierungsrechts sehr gut auskennt. Abschließend möchte ich aber noch eins sagen, denn das muss man ehrlicherweise auch mit anfügen: Auf europäischer Ebene laufen derzeit Beratungen über die Einführung eines Verbandsklagerechts. Und hier kann sozusagen aus Europa ein Anlass gesetzt werden, ein Verbandsklagerecht einzuführen. Aber dem sollten wir auf keinen Fall vorgreifen und die europäischen Entwicklungen abwarten. Dann würde ich noch gerne kurz auf die Klagefristen eingehen, denn hier lehnen wir eine Verlängerung ab. Auch hier wurde schon bei Einführung des AGG heiß debattiert. Es waren Zahlen im Gespräch von sechs Monaten bis zwölf Monaten. Man hat sich am Ende auf die zwei Monate geeinigt und das zu Recht aus unserer Sicht. Denn verlängerte Klagefristen führen gerade im Bereich der Arbeitswelt zu Rechtsunsicherheit und belasten die Arbeitsbeziehung. Insbesondere das Arbeitsrecht lebt von kurzen Fristen. Jetzt überlegen wir mal im Falle einer Kündigung. Dort sind es drei Wochen, die der Arbeitnehmer Zeit hat, sich gegen eine Kündigungsschutzklage zu wehren. Nicht selten sind auch Fristen von zwei Wochen vorgesehen. Vor diesem Hintergrund scheint die aktuell geltende Zweimonatsfrist, könnte man ja schon fast sagen, sehr lang und deshalb wäre es aus unserer Sicht sogar schon eher zu erwägen gewesen, über eine Verkürzung zu sprechen. Bevor ich auf die Aufgabe der BDA weiter zu sprechen komme, was wir da im

Bereich Diskriminierungsschutz machen, würde ich gerne auf Herrn Jacobi kurz zu sprechen kommen. Sie hatten mich gefragt nach der Begrifflichkeit im AGG unter dem Stichwort Rasse. Hier hatten wir uns dahingehend positioniert, dass wir die Bedenken verstehen, die mit dieser Formulierung einhergehen. Wir machen aber absichtlich keinen Vorschlag, weil wir der Auffassung sind, dass das andere Experten viel, viel besser beurteilen können. Wir können aber verstehen, dass diese Debatte geführt wird. Und wir sagen allein aus praktischen Gründen: Wir müssen an der inhaltlichen Ausgestaltung so festhalten, denn wir haben es so oder so mit einem unbestimmten Rechtsbegriff zu tun, der nur über die Rechtsprechung ausgestaltet worden ist. Allein deshalb müssen Betriebe weiterhin Rechtssicherheit haben und sich darauf verlassen können, dass es eine rein sprachliche Anpassung geben wird. Dann führe ich sehr, sehr gerne noch einmal kurz dazu aus, was wir als BDA unternehmen, um den Diskriminierungsschutz voranzubringen. Denn aus unserer Sicht, auch das hatte ich schon erwähnt, stehen Sensibilisierung und Aufklärung an erster Stelle. Und gerade im Bereich der Arbeitswelt geht es darum, ein Bewusstsein dafür zu schaffen: Was ist Benachteiligung? Vieles findet unbewusst statt und hier gilt es aufzuklären, insbesondere Führungskräfte dahingehend zu sensibilisieren, in den richtigen Momenten Haltung zu zeigen und dadurch dann auch Räume zu schaffen. Dass Betroffene darauf vertrauen können, ich kann mich an meine Führungskraft wenden und ich weiß, ich werde ernst genommen und wir werden gemeinsam Lösungen finden. Auf der anderen Seite ist es aber auch wichtig, dass wir den Betrieben die Sorge nehmen, die sie noch immer haben, dass mit Diversity-Maßnahmen noch immer eine große Kostenlast verbunden ist. Ich kann diese Sorge nachvollziehen, denn die Einführung des AGG, Sie haben es jetzt schon öfter gehört, ist mit großen Dokumentationslasten verbunden gewesen, gerade im Bewerbungsverfahren infolge der Beweislastumkehr. Und diese Sorge gilt es für uns alle zu nehmen, indem wir zeigen, dass Diversity-Maßnahmen und der Diskriminierungsschutz auch niedrigschwellig funktionieren können. Insofern unterstützen wir es, Best-Practice-Beispiele zu sammeln und diese zu verbreiten über unsere Netzwerke. Wir



erreichen, wenn wir uns mal anschauen, mit unserer Mitgliedschaft über 30 Millionen Arbeitsplätze. Und insofern kann ich auch nur an Sie alle appellieren: Wenn Sie von guten Diversity-Maßnahmen hören, reden Sie darüber, verbreiten Sie diese und lassen Sie uns unsere Netzwerke zusammenschließen und so weiterkommen. Vielen Dank.

**Die Vorsitzende:** Es geht weiter mit Frau Egenberger und der Frage von Frau Wegge.

**SVe Vera Egenberger:** Bezuglich der Frage von Frau Wegge zu den weiteren Schutzlücken, die noch nicht angesprochen worden sind, würde ich gerne noch eine Sache anführen zu den Formen von Diskriminierung. Das AGG benennt im Moment fünf Formen von Diskriminierung: direkte, indirekte, Belästigung, sexuelle Belästigung und Anweisung zu Diskriminierung. Wir haben aus zwei weiteren Rahmenbedingungen im Grunde die Anforderungen an das AGG, auch die Verweigerung von angemessenen Vorkehrungen als Form von Diskriminierung zu definieren. Das kommt aus der Behindertenrechtskonvention. Und die assoziierte Diskriminierung, die auch eine Form von Diskriminierung darstellt, wie über ein EuGH-Urteil vor drei oder vier Jahren geklärt worden ist. Die assoziierte Diskriminierung, nur dass es korrekt verstanden wird, bedeutet, dass eine Person, die nicht das Diskriminierungsmerkmal innehat, trotzdem von einer Abweisung betroffen ist. Zum Beispiel: Ein Paar sucht eine Wohnung, das Paar wird abgewiesen, weil eine Person dunkelhäutig ist. Es kann auch die hellhäutige Person klagen, weil sie gleichermaßen diese Ablehnung erlebt hat. Bei angemessenen Vorkehrungen geht es eher um Abweisung von Unterstützungsmaßnahmen im individuellen Kontext. Das ist durch die Behindertenrechtskonvention eigentlich längst bestätigt worden von der Bundesrepublik, dass man das tun sollte. Im AGG findet sich das eine wie das andere bislang nicht.

**Die Vorsitzende:** Vielen Dank. Dann kommen wir zu Frau Dr. Ha. Sie hatten auch noch mal zwei Fragen.

**SVe Dr. Noa K. Ha:** Vielen Dank für die erste Frage. Ich kann vor allen Dingen erstmal nur sagen: Herzlich willkommen in der empirischen

Sozialforschung, denn das ist tatsächlich keine einfache Frage, wie wir Gruppen überhaupt beschreiben, wie wir die Daten erheben. Das können wir nur machen, weil wir wirklich lange einige Studien haben, auf die wir aufbauen. Wir müssen aber auch feststellen, dass gerade mit Blick auf Rassismusforschung oder rassistische Diskriminierung wir in Deutschland in den Kinderschuhen stecken. Das, was wir gestern veröffentlicht haben, ist eigentlich die allererste große Studie. Wir haben 20.800 Menschen befragt. Das ist die größte Stichprobe, die so befragt worden ist. Und das sind große Fragen: Wie können wir das überhaupt beschreiben? Das heißt, wir fragen nach der Fremdzuschreibung. Wir fragen aber auch nach der Selbstidentifikation, um daraus dann die Ergebnisse zu destillieren. Wenn man den Bericht als solchen anguckt, dann unterscheiden wir zwischen nicht rassistisch markiert, muslimisch, asiatisch, schwarz, deutsch mit Migrationshintergrund. Das sind alles Annäherungsprozess, um nicht die Gruppen als solche zu beschreiben, sondern eigentlich einem Phänomen und einer Praxis entgegenzukommen, die wir als Rassismus feststellen. Und weil das auch eine Forderung ist aus den Zivilgesellschaften, aus den betroffenen Perspektiven, das nicht nur als Einzelfälle oder als anekdotische Evidenzen abzutun, sondern zu sehen, dass Handlungsbedarf besteht. Vor allen Dingen, und das muss man auch sagen, hat die Wissenschaft selbst einen Teil dazu beigetragen, rassistisches Wissen zu produzieren. Das heißt, dass wir für diesen Rassismus-Monitor mit einem zivilgesellschaftlichen Begleitprozess arbeiten, auch mit qualitativen Methoden, community-basierten Methoden, um das in eine Diskussion zu bringen und auch die Ergebnisse zu validieren. Es gibt communitybasiertes Monitoring wie zum Beispiel den Afrozensus. Wir haben repräsentativ erfragt und befragt und wir können die Ergebnisse des Afrozensus oder communitybasierte Monitorings auch validieren. Das heißt, wir müssen das in der Gesamtschau sehen. Und das ist natürlich eine höchst ethische Frage, wie wir mit diesen Zuschreibungen und den Gruppenzuweisungen umgehen. Zugleich, das haben wir, glaube ich, heute mehrfach gehört, besteht hoher Handlungsbedarf und wir brauchen unbedingt die Evidenzen dazu. Das haben wir hiermit vorgelegt. Damit möchte ich auf die zweite Frage antworten



zu der Terminvergabe. Wir haben einen großen Survey gemacht, das heißt über 20.000 Menschen sind 20 Minuten befragt worden. Das sind 20 heiß umkämpfte Minuten. Da kann man ganz vieles auch nicht fragen. Eine andere Studie war ein Experiment zur Terminvergabe. Dort sind Arztpraxen angeschrieben worden mit unterschiedlichen Namen, unterschiedlich klingenden Namen, deutschen, türkisch und nigerianisch klingenden Namen. Und aus den Ergebnissen kann man dann sehen, wie auf die Anfrage reagiert wird, wie schnell reagiert wird, wie spät reagiert wird. Und wir sehen, dass es Unterschiede gibt. Die mögen nicht so groß sein, die liegen bei 6 Prozent im Schnitt, dass eben Menschen mit einem deutsch klingenden Namen eher einen Termin bekommen und 6 Prozent weniger mit einem türkisch klingenden oder nigerianisch klingenden Namen. Wir können aber auch sehen, dass es eine Akkumulierung gibt in den verschiedenen Phasen, gerade im Gesundheitsbereich. Das eine ist die Frage nach den Terminen, das nächste ist die Frage nach der Behandlung, auch die Frage nach der Diagnostik. Wie werden Menschen diagnostiziert, welches Schmerzempfinden wird ihnen zugesprochen? Ich könnte jetzt hier noch länger weiter ausführen. Ich möchte nur auf den Bericht verweisen, und darauf, dass oft auch kleine Differenzen große Effekte haben können wir dafür die Evidenzen haben vorlegen können. Vielen Dank.

**Die Vorsitzende:** Danke. Dann hat Professor Dr. Hartmann Gelegenheit, auf zwei Fragen zu antworten.

**SV Prof. Dr. Felix Hartmann:** Vielen Dank, Frau Hierl hat noch mal gefragt nach Ideen, die ich haben könnte, zur Ausweitung oder Anpassung des AGG. Das gibt mir Gelegenheit, zu ein paar Fragen Stellung zu nehmen, die hier auch von anderen Sachverständigen genannt worden sind. Was die Merkmale anbelangt, da möchte ich schon darauf hinweisen, dass die Merkmale sich auch mal ändern könnten. Die stehen im Wandel der Zeit. Welche Merkmale wir erfassen durch das AGG, das ist etwas, was ja historisch gewachsen ist, die Beobachtung des Gesetzgebers widerspiegelt. Wo wird diskriminiert? Es wird aber auch vielfach sonst diskriminiert. Kleine Männer wie ich werden diskriminiert. Das wird

nicht erfasst und das ist auch in Ordnung, dass das vom Gesetzgeber nicht erfasst wird. Wo haben wir eine relevante Vielzahl von Diskriminierungen oder eine relevante Intensität? Ich kann im Moment nicht erkennen, dass wir hier neue Merkmale aufnehmen müssten. Ich möchte aufnehmen, was Frau Egenberger gesagt hat, zu den Diskriminierungsformen, was man noch aufnehmen könnte. Sie haben die assoziierte Diskriminierung genannt. Da haben wir das Problem, dass die assoziierte Diskriminierung zivilrechtsdogmatisch bislang nicht sonderlich gut erfasst ist. Wir wissen relativ wenig darüber, ob die in ihren Rechten verletzte Person die Merkmalsträgerin ist oder ob es die andere, die angehörige Person ist. Selbst diese Grundfrage haben wir noch nicht geklärt. Ich habe dazu gerade eine Doktorarbeit laufen gehabt. Das sind also Fragen, die äußerst schwierig sind. Und da jetzt im Gesetz etwas festzuschreiben, scheint mir verfrüht, weil wir sozusagen den rechtsdogmatischen Stand hier nicht erreicht haben. Ähnliches gilt für den Punkt mit der UN-Behindertenrechtskonvention, dass man hier doch die Versagung angemessener Vorkehrungen als Diskriminierung festschreiben solle im AGG. Es klingt zwar tatsächlich im Artikel 2 der UN-Behindertenrechtskonvention in dieser Definition so, als sei das als Diskriminierung zu erfassen, aber wenn man dann die im nachfolgenden Absatz festgehaltene Definition der angemessenen Vorkehrungen liest, wird es schon uneindeutiger. Und es ist, wenn man in die Literatur schaut, völlig umstritten, wie man die Versagung angemessener Vorkehrungen erfassen soll. Es ist keineswegs ausgemacht, dass man das als eine Benachteiligung zu erfassen hat, oder ob es nicht vielmehr etwas im Vorfeld ist, was freilich bei der Feststellung einer Benachteiligung dann berücksichtigt werden könnte. Also alles Fragen, die ich für dogmatisch nicht hinreichend erklärt halte, um sie in Gesetzesform zu gießen. Kurz noch zur Frage zu dem eigenen Klagerrecht der Antidiskriminierungsstelle. In dem Grundlagenpapier von Frau Ataman ist es bezeichnet als altruistisches Klagerrecht, das sie fordern, das aber gleichzeitig abgelöst sein soll von individuellen Rechtsverletzungen. Da ist mir der Begriff des Altruismus schon gar nicht klar, weil es an diesem alter dieser anderen Personen ja dann offenkundig fehlt. Worum es letztlich



geht, ist, dass die ADS ein Klagerecht bekommen soll, völlig losgelöst von irgendwelchen konkreten Rechtsverletzungen. Letzten Endes geht es hier dann um das Anprangern politischer Missstände, vielleicht auch um das Anprangern durchaus problematischer Gesinnungen. All das sind aber Dinge, die meines Erachtens nicht in sogenannte altruistische Diskriminierungsklagen gekleidet werden sollten, sondern das sind Fragen, die wir alle zusammen im politischen Raum beackern und lösen müssen. Dafür ist das Antidiskriminierungsrecht nicht der richtige Ort. Vielen Dank.

**Die Vorsitzende:** Vielen Dank, Professor Hartmann. Dann geht es weiter mit Frau Professorin Lembke. Zwei Fragen.

**SVe Prof. Dr. Ulrike Lembke:** Vielen Dank. Die erste Frage, die sich jetzt auch dynamisch entwickelt hat: Welche Schutzlücken wurden hier noch nicht benannt? Assoziierte Diskriminierung und die Frage des Vorenthaltens angemessener Vorkehrungen sind ja jetzt diskutiert worden. Ich verweise da vielleicht bei dem einen einfach auf den Europäischen Gerichtshof und bei dem anderen auf die Ausschüsse für die Menschenrechtskonvention. Da lassen sich vielleicht dogmatische Antworten, die etwas klarer sind, finden. Deshalb kann ich zu Schutzlücken vielleicht zum Arbeitsrecht etwas sagen, worüber man noch durchaus nachdenken kann. Im arbeitsrechtlichen Teil des AGG ist zum einen der Vorschlag, die Belästigung und sexualisierte Belästigung, vor allem das Konzept, dem ILO Übereinkommen Nr. 190 anzupassen, was jetzt gerade der Stand sozusagen von Recht gegen sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz ist. Ein anderes ist eher redaktionell, diesen Paragraphen zu streichen, dass das Kündigungsrecht nicht erfasst sei. Das ist nun völlige Rechtspraxis, dass selbstverständlich auch das Kündigungsrecht diskriminierungsfrei ausgestaltet sein muss. Das wird in der Rechtsprechung so gemacht, aber es steht eben noch irritierend im AGG. Das könnte vielleicht gelegentlich entfernt werden. Und dann noch die Frage: Ist eigentlich der personelle Anwendungsbereich des AGG hinreichend, was das Arbeitsrecht angeht? Was ist mit Fremdpersonal? Was ist mit Soloselbstständigen? Was ist mit Plattformtägigen? Das sind Fragen, über die man durchaus noch mal ins Gespräch kommen

kann. Im Bereich bei Gütern und Dienstleistungen haben wir, glaube ich, heute noch nicht so vertieft darüber nachgedacht. Wie ist das eigentlich mit einem umfassenden Schutz vor Geschlechterdiskriminierung? Das ist da nämlich ein großes Problem und eine Schutzlücke seit Erlass des AGG. Das war schon nicht rechtmäßig, als es in Kraft trat, und es ist seitdem nicht besser geworden. Das eine ist, dass der Schutz vor Geschlechterdiskriminierung dort nicht umfassend ausgestaltet ist, wie die Richtlinien es verlangen, sondern es gibt eine Beschränkung auf sogenannte Massengeschäfte. Das ist offensichtlich europarechtswidrig. Das andere ist: Es gibt keinen Schutz vor sexueller Belästigung, der ist sogar ausgeschlossen. Das betrifft insbesondere lesbische Frauen, transgeschlechtliche und intergeschlechtliche Personen. Auch das ist ein Fehler im System und hier wäre eine Richtlinienkonformität seit 17 Jahren angezeigt. Dann schließlich ist bei Gütern und Dienstleistungen nicht hinreichend klar geregelt, dass Diskriminierungen aufgrund von Schwangerschaft und Mutterschaft eine Geschlechterdiskriminierung darstellen. Hier haben wir ein großes Anwendungsfeld, leider, weil Frauen, zum Beispiel stillende Mütter, erhebliche Diskriminierungen beim Zugang zu zum Beispiel Gastronomie und Geschäften erleben. Und gegen die gibt es aus Gründen, die völlig unklar sind, keine rechtliche Handhabe so ohne Weiteres. Das sehen die Richtlinien auch anders. Und schließlich gibt es das Phänomen des sogenannten Gender Pricing, wo die Frage ist: Ist das AGG hinreichend ausgestaltet, um dem entgegenzutreten? Noch zwei Schutzlücken, nur ganz kurz, die sich auf den konzeptionellen Bereich beziehen. Das eine ist das Entfallen des Vorsatzerfordernisses in den §§ 15, 21 AGG. Das, glaube ich, ist tatsächlich dann doch unstreitig, dass das europäische Antidiskriminierungsrecht, was hier umgesetzt werden sollte, davon ausgeht, dass die Diskriminierung bezweckt oder bewirkt wird. Das heißt, ein Vorsatz oder gar eine Absicht ist für Diskriminierung nicht erforderlich. Deshalb gibt es auch keinen Generalverdacht, sondern hier besteht offensichtlich ein grundlegendes Missverständnis darüber, was strukturelle und institutionelle Diskriminierungen sind und was auch individuelle Diskriminierung ist, die nämlich keinen Vorsatz



oder Absicht braucht. Denn es geht nicht um die sogenannten Täter. Das ist auch der falsche Begriff in diesem Kontext. Und dann die Frage Intersektionale Diskriminierung. Da scheint es, obwohl es den § 4 AGG hier gibt, große Missverständnisse zu geben und immer wieder bei Betroffenen die Auffassung, es gäbe da keinen Rechtsschutz. Das sehe ich völlig anders, aber offensichtlich wäre eine Klarstellung da ausgesprochen hilfreich. Auch in der Rechtsprechung gibt es immer mal wieder Unsicherheiten. Die zweite Frage bezog sich darauf, dass das AGG nicht in der öffentlichen Verwaltung gilt. Ist das ein Problem und was wäre da zu tun?

**Die Vorsitzende:** Für diese zweite Frage jetzt großzügigerweise 30 Sekunden,

**SV Prof. Dr. Ulrike Lembke:** In der Tat gibt es Diskriminierung, insbesondere bei Polizei und Behörden sowie im Bildungsbereich. Diese ist seit über 70 Jahren durch Artikel 3 Abs. 2 und 3 Grundgesetz verboten. Das sind abstrakte Regelungen, die jedenfalls sind verbindlich und ganz klar. Aber sie haben keine konkreten Rechtsfolgen, weshalb sie nicht ohne ein Gesetz, was sie mediert, eingeklagt werden können. Und damit haben wir die etwas bizarre Situation, dass im Grundsatz der Staat besser gestellt ist als Private, was Diskriminierung angeht, weil Private eben nach dem AGG doch da und dort mal verklagt werden könnten, während es beim Staat sich tatsächlich als schwierig darstellt. Alle Bundesländer erlassen Landesantidiskriminierungsgesetze vielleicht nicht unbedingt. Oder es gibt ein Bundesantidiskriminierungsgesetz. Hier würde es sich anbieten, eine einheitliche Regelung mit den jeweiligen Besonderheiten für den öffentlichen und privaten Bereich zu schaffen.

**Die Vorsitzende:** Vielen Dank! Dann hat Professor Payandeh jetzt gefühlt gar nichts mehr, aber er darf noch antworten.

**SV Prof. Dr. Mehrdad Payandeh:** Herzlichen Dank! Frau Eichwede hatte das Thema der Barrierefreiheit bzw. die Verpflichtung von Arbeitgeber/-innen zu angemessenen Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung angesprochen. Da besteht in der Tat ein Umsetzungsproblem. Das AGG enthält keine

umfassende Regelung. Das haben die Europäische Kommission und auch der UN-Behindertenrechtsausschuss zuletzt letzten Monat auch kritisiert. In diesem Zusammenhang würde ich gerne drei Aspekte kurz ansprechen. Erstens wird vielfach darauf hingewiesen, eine gesetzliche Regelung sei nicht notwendig, weil die Gerichte in konkreten Fällen auf sehr unterschiedliche Weise zu unions- und völkerrechtskonformen Ergebnissen kommen würden. Hier gilt, was ich eingangs gesagt habe, dass punktuelle korrigierende Eingriffe der Gerichte gerade in derart grundsätzlichen Fragen eine klare und umfassende gesetzliche Regelung nicht ersetzen können. Zweitens wird vielfach angemerkt, Herr Hartmann hat das eben auch noch mal gemacht, dass die dogmatische Verortung der Verpflichtung zu angemessenen Vorkehrungen im Verhältnis zu anderen Konzepten des Antidiskriminierungsrechts unklar sein. Die Behindertenrechtskonvention geht meines Erachtens doch recht deutlich davon aus, dass die Versagung angemessener Vorkehrung eine Diskriminierung darstellt. Auch der Behindertenrechtsausschuss sieht das so, Frau Egenberger und Frau Lembke haben das auch erwähnt. Das ist nicht nur deshalb wichtig, weil Deutschland an die Behindertenrechtskonvention gebunden ist, sondern auch, weil die EU Vertragspartei ist, sodass die Konvention auch über und durch das Unionsrecht Wirkung entfaltet. In jedem Fall sollten dogmatische Streitigkeiten allerdings kein Hindernis für den Gesetzgeber sein, eine klare unions- und völkerrechtskonforme Regelung zu schaffen. Drittens möchte ich gerne kurz auf ein Missverständnis hinweisen oder dem entgegentreten, dass die Verpflichtung zu angemessenen Vorkehrungen für Arbeitgeber/-innen und Unternehmen gerade für kleine Unternehmen mit unangemessenen Kosten und Aufwand verbunden sein könnte. Pauschale Abwehrreflexe, die zum Teil vorgebracht werden, erkennen dabei, dass sowohl das Unionsrecht als auch die Behindertenrechtskonvention nur angemessene Vorkehrungen erfordern und keine Maßnahmen verlangen. Ich zitiere die Behindertenrechtskonvention: „die unverhältnismäßige oder unbillige Belastung darstellen“. Auch unter diesem Gesichtspunkt wäre eine klare gesetzgeberische Regelung der derzeitigen Rechtslage den nur schwer durchschaubaren Einzelfall-



Gerichtsentscheidungen eindeutig vorzuziehen, auch im Interesse der betroffenen Arbeitgeber/-innen und Unternehmen. Ganz kurz zur Frage von Frau Akbulut. Frau Lembke hat es gerade schon ausgeführt, wir haben ein Defizit, was die gesetzliche Lage gegenüber Diskriminierungen durch die öffentliche Verwaltung angeht. Wir haben punktuell Diskriminierungsverbote. Wir haben den Artikel 3 Abs. 2 und 3 GG. Wir haben den Befund, dass, obwohl wir Diskriminierungserfahrung haben, nur wenige Entscheidungen der Gerichte und nur wenige Klagen vorliegen. Ein Gesetz könnte daher Klarstellungen bringen, könnte Konkretisierung bringen, den Zugang zum Recht erleichtern. Das Stichwort Beweislasterleichterung: Das ist keine Beweislastumkehr, nur eine Beweislasterleichterung. Kollektiver Rechtsschutz, Verbandsklage, konkrete Regelung über Schadensersatz könnten hier helfen. Man könnte über eine Ausdehnung des Anwendungsbereichs des AGG nachdenken. Man könnte über spezielle Gesetze nachdenken, die dann auf die Besonderheiten, wenn es darum geht, Diskriminierungen durch den Staat bzw. durch die hoheitliche Gewalt zu erfassen, besser einzugehen. Herzlichen Dank.

**Die Vorsitzende:** Vielen Dank! Damit haben wir dann fast noch im zeitlichen Rahmen unsere Antworten bekommen. Wir können dann schließen mit vielen neuen Aspekten, die Sie uns aufgezeigt haben. Vielen Dank auch im Namen der Kollegen an alle Sachverständigen, die uns mit ihrer Expertise hier klüger gemacht haben. Das wird sicherlich in die weiteren Beratungen einfließen. Kommen Sie gut nach Hause. Ich schließe die Sitzung.

Schluss der Sitzung: 16:03 Uhr

Elisabeth Winkelmeier-Becker, MdB  
**Vorsitzende**