

29.05.26**Empfehlungen
der Ausschüsse**

FSFJ - AIS - R

zu **Punkt ...** der 1066. Sitzung des Bundesrates am 12. Juni 2026

**Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Allgemeinen
Gleichbehandlungsgesetzes**

Der **federführende Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (FSFJ)**,
der **Ausschuss für Arbeit, Integration und Sozialpolitik (AIS)** und
der **Rechtsausschuss (R)**,

empfehlen dem Bundesrat, zu dem Gesetzentwurf gemäß Artikel 76 Absatz 2 des
Grundgesetzes wie folgt Stellung zu nehmen:

- FSFJ 1. Zu Artikel 1 Nummer 1 (§ 1 AGG), Nummer 6 Buchstabe a (§ 19 Absatz 1 Angabe vor Nummer 1 AGG), Nummer 7 (§ 20 Absatz 1 Satz 1, Absatz 2 Satz 2 AGG), Nummer 15 – neu – (§ 33 Absatz 3 Satz 1 AGG)

Artikel 1 ist wie folgt zu ändern:

- a) Nummer 1 ist durch die folgende Nummer 1 zu ersetzen:

„1. In § 1 wird nach der Angabe „ist“ die Angabe „es“ eingefügt und die Angabe „des Alters“ wird durch die Angabe „einer familiären Fürsorgeverantwortung, des Lebensalters“ ersetzt.“

- b) Nummer 6 Buchstabe a ist durch den folgenden Buchstaben a zu ersetzen:

„a) In Absatz 1 in der Angabe vor Nummer 1 wird die Angabe „des Alters“ durch die Angabe „einer familiären Fürsorgeverantwortung, des Lebensalters“ ersetzt.“

- c) Nummer 7 ist durch die folgende Nummer 7 zu ersetzen:

...

,7. § 20 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 1 wird die Angabe „des Alters“ durch die Angabe „einer familiären Fürsorgeverantwortung, des Lebensalters“ ersetzt.
- b) In Absatz 2 Satz 2 wird die Angabe „Alters“ durch die Angabe „Lebensalters“ ersetzt.

d) Nach Nummer 14 ist die folgende Nummer 15 einzufügen:

,15. In § 33 Absatz 3 Satz 1 wird nach der Angabe „einer Behinderung,“ die Angabe „einer familiären Fürsorgeverantwortung,“ eingefügt.

Begründung:

Für betreuende und pflegende Menschen im familiären Umfeld soll durch die Aufnahme des neuen Merkmals einer familiären Fürsorgeverantwortung in § 1 AGG eine Regelungslücke geschlossen werden.

Diese Personen werden in hohem Maße am Arbeitsmarkt benachteiligt. Das belegt u.a. eine von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes beauftragte Studie¹. Betroffene Beschäftigte können sich zwecks Information und Beratung an die Gleichbehandlungsstellen wenden, wenn sie Diskriminierung erfahren (Artikel 15 Vereinbarkeitsrichtlinie (EU) 2019/1158, umgesetzt in § 27 AGG). Unterstützung finden bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes daher schon jetzt Eltern, pflegende Angehörige nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, dem Pflegezeitgesetz oder dem Familienpflegezeitgesetz sowie Beschäftigte, die aus dringenden familiären Gründen bei Erkrankungen oder Unfällen nach § 275 Absatz 3 BGB ihre persönlich zu erbringende Arbeitsleistung vorübergehend verweigern müssen.

Die familiäre Fürsorgeverantwortung ist jedoch bislang kein Merkmal im Katalog des § 1 AGG, der eine Benachteiligung dieser Personen im Anwendungsbereich des AGG verbietet. Sofern Frauen aufgrund ihrer Fürsorgeverantwortung benachteiligt werden, kann es sich um eine mittelbare Benachteiligung aufgrund des Geschlechts handeln. Bei Männern greift das AGG an dieser Stelle allerdings nicht. Das allgemeine arbeitsrechtliche Maßregelungsverbot (§ 612a BGB) hat ein niedrigeres Schutzniveau als das AGG, weil es an Regelungen zur Beweiserleichterung fehlt und nur ein Anspruch auf Schadensersatz, aber nicht auf Entschädigung besteht.

Mit der Aufnahme des neuen Merkmals in § 1 AGG würde ein Benachteiligungsverbot von Beschäftigten durch den Arbeitgeber nach § 7 AGG gelten.

¹ Mohr et al. (2022). Diskriminierungserfahrungen von fürsorgenden Erwerbstätigen, Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/Studie_DiskErf_fuersorgenderErwerbstaetigert.html

Gleichzeitig würde die Ausnahmegvorschrift zu unterschiedlicher Behandlung wegen beruflicher Anforderungen nach § 8 AGG greifen. Hinsichtlich des Schutzes vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr wäre das Benachteiligungsverbot bei Massegeschäften und bei privatrechtlichen Versicherungen nach § 19 Absatz 1 AGG mit der entsprechenden Ausnahmegvorschrift des § 20 Absatz 1 AGG auch auf diese Personengruppe anzuwenden.

FSFJ 2. Zu Artikel 1 Nummer 1 (§ 1 AGG), Nummer 6 Buchstabe a, b (§ 19 Absatz 1 Angabe vor Nummer 1, Absatz 2 AGG), Nummer 15 – neu – (§ 33 Absatz 2 Satz 1 AGG)

Artikel 1 ist wie folgt zu ändern:

a) Nummer 1 ist durch die folgende Nummer 1 zu ersetzen:

„1. In § 1 wird die Angabe „aus Gründen der Rasse“ durch die Angabe „aufgrund von rassistischen, antisemitischen oder antiziganistischen Zuschreibungen“ und die Angabe „Alters“ <...weiter wie Vorlage>“

b) Nummer 6 ist wie folgt zu ändern:

aa) Buchstabe a ist durch den folgenden Buchstaben a zu ersetzen:

„a) In Absatz 1 in der Angabe vor Nummer 1 wird die Angabe „aus Gründen der Rasse“ durch die Angabe „aufgrund von rassistischen, antisemitischen oder antiziganistischen Zuschreibungen“ und die Angabe „Alters“ <...weiter wie Vorlage...>“

bb) In Buchstabe b ist die Angabe „aus Gründen der Rasse“ durch die Angabe „aufgrund von rassistischen, antisemitischen oder antiziganistischen Zuschreibungen“ zu ersetzen.

c) Nach Nummer 14 ist die folgende Nummer 15 einzufügen:

„15. In § 33 Absatz 2 Satz 1 wird die Angabe „aus Gründen der Rasse“ durch die Angabe „aufgrund von rassistischen, antisemitischen oder antiziganistischen Zuschreibungen“ ersetzt.“

Begründung:

Im Rahmen der Auflistung der Diskriminierungsgründe werden bislang Diskriminierungen „aus Gründen der Rasse“ aufgeführt. Die Verwendung des Begriffs der "Rasse" steht seit Langem in der Kritik. Dieser knüpft sprachlich an historisch belastete und wissenschaftlich widerlegte Vorstellungen von menschlichen Rassen an und reproduziert dadurch diskriminierende Katego-

rien. Gleichzeitig verfolgt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz das Ziel, Menschen wirksam vor rassistischer Diskriminierung zu schützen. Dieser Schutzbedarf besteht unabhängig davon, dass menschliche Rassen im biologischen Sinne nicht existieren. Maßgeblich sind vielmehr rassistische Zuschreibungen, aufgrund derer Menschen benachteiligt werden.

Eine ersatzlose Streichung des Begriffs "Rasse" ohne funktionalen Ersatz wäre daher nicht sachgerecht. Sie ließe die spezifische Dimension rassistischer Diskriminierung begrifflich unbenannt und könnte zu Rechtsunsicherheiten hinsichtlich des Schutzzumfangs führen. Der Rechtsbegriff der „rassistischen Zuschreibung“ verdeutlicht demgegenüber, dass nicht vermeintliche Eigenschaften oder Merkmale betroffener Personen geschützt werden, sondern die diskriminierende Praxis der rassistischen Einordnung und Ungleichbehandlung erfasst wird.

Die vorgeschlagene Neufassung wahrt damit das bisherige Schutzniveau des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und vermeidet zugleich die sprachliche Reproduktion eines überholten und naturwissenschaftlich widerlegten Rassebegriffs.

Darüber hinaus sollen die Formulierungen „aufgrund von antisemitischen Zuschreibungen“ sowie „aufgrund von antiziganistischen Zuschreibungen“ ausdrücklich in den Katalog der Diskriminierungsgründe aufgenommen werden. Antisemitische und antiziganistische Diskriminierungen werden bislang unter Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft oder der Religion subsumiert. Es handelt sich jedoch um eigenständige Formen von Diskriminierungen, die auch ausdrücklich als solche benannt werden sollten.

Die ausdrückliche Benennung dient dabei der Klarstellung und zugleich der Sensibilisierung. Sie trägt dazu bei, bestehende Diskriminierungsformen präziser zu erfassen und Betroffenen einen erkennbaren gesetzlichen Schutz zu gewährleisten. Zugleich wird verdeutlicht, dass sich die Diskriminierung nicht an tatsächlichen Eigenschaften orientiert, sondern an gesellschaftlich erzeugten und tradierten Zuschreibungen.

Für den Begriff der antisemitischen Zuschreibung soll auf die Arbeitsdefinition Antisemitismus der Internationalen Allianz für Holocaustgedenken (IHRA) in der durch die Bundesregierung erweiterten Form Bezug genommen werden: „Antisemitismus ist eine bestimmte Wahrnehmung von Jüdinnen und Juden, die sich als Hass gegenüber Jüdinnen und Juden ausdrücken kann. Der Antisemitismus richtet sich in Wort oder Tat gegen jüdische oder nichtjüdische Einzelpersonen und/oder deren Eigentum sowie gegen jüdische Gemeindeinstitutionen oder religiöse Einrichtungen. Darüber hinaus kann auch der Staat Israel, der dabei als jüdisches Kollektiv verstanden wird, Ziel solcher Angriffe sein.“

Für den Begriff der antiziganistischen Zuschreibung soll auf die Arbeitsdefinition Antiziganismus der Internationalen Allianz für Holocaustgedenken (IHRA) Bezug genommen werden: „Antiziganismus manifestiert sich in individuellen Äußerungen und Handlungen sowie institutionellen Politiken und Praktiken der Marginalisierung, Ausgrenzung, physischen Gewalt, Herabwürdigung von Kulturen und Lebensweisen von Sinti und Roma sowie Hassreden, die gegen Sinti und Roma sowie andere Einzelpersonen oder Gruppen gerichtet sind, die zur Zeit des Nationalsozialismus und noch heute als ‚Z*‘ wahrgenommen werden.“

nommen, stigmatisiert oder verfolgt wurden bzw. werden. Dies führt dazu, dass Sinti und Roma als eine Gruppe vermeintlich Fremder behandelt werden, und ihnen eine Reihe negativer Stereotypen und verzerrter Darstellungen zugeordnet wird, die eine bestimmte Form des Rassismus darstellen.“

FSFJ 3. Zu Artikel 1 Nummer 1 (§ 1 AGG), Nummer 6 Buchstabe a (§ 19 Absatz 1 Angabe vor Nummer 1 AGG), Nummer 15 – neu – (§ 33 Absatz 3 Satz 1 AGG)

Artikel 1 ist wie folgt zu ändern:

a) Nummer 1 ist durch die folgende Nummer 1 zu ersetzen:

,1. In § 1 wird nach der Angabe „wegen der ethnischen Herkunft,“ die Angabe „des sozialen Status,“ eingefügt und die Angabe „Alters“ <...weiter wie Vorlage ...>.“

b) Nummer 6 Buchstabe a ist durch den folgenden Buchstaben a zu ersetzen:

,a) In Absatz 1 in der Angabe vor Nummer 1 wird nach der Angabe „wegen der ethnischen Herkunft,“ die Angabe „des sozialen Status,“ eingefügt und die Angabe „Alters“ <...weiter wie Vorlage...>.“

c) Nach Nummer 14 ist die folgende Nummer 15 einzufügen:

,15. In § 33 Absatz 3 Satz 1 wird nach der Angabe „Bei Benachteiligungen wegen“ die Angabe „des sozialen Status,“ eingefügt.“

Begründung:

Menschen erleben aufgrund ihres sozialen Status unterschiedliche Formen von Diskriminierung. Sozialer Status bezeichnet die gesellschaftliche Zuordnung einer Person innerhalb sozialer Hierarchien. Diese Zuordnung erfolgt insbesondere anhand sozioökonomischer Merkmale wie Einkommen, Vermögen, Bildung und Beruf. Der soziale Status kann dabei sowohl die eigene soziale Position einer Person als auch ihre soziale Herkunft betreffen, etwa durch die wirtschaftlichen und bildungsbezogenen Verhältnisse der Herkunftsfamilie. Diskriminierungen aufgrund des sozialen Status betreffen insbesondere Menschen mit geringem Erwerbseinkommen, Leistungsbezieher, Erwerbsuchende oder wohnungslose Menschen.

Bislang ist der soziale Status im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nicht als eigenständiger Diskriminierungsgrund aufgeführt. Dadurch besteht derzeit kein gesetzlicher Schutz vor Benachteiligungen, die an sozioökonomische Merkmale wie Bildung, Beruf oder Einkommen einer Person bzw. ihrer Herkunftsfamilie anknüpfen.

- FSFJ, AIS 4. Zu Artikel 1 Nummer 1 (§ 1 AGG), Nummer 6 Buchstabe a (§ 19 Absatz 1 Angabe vor Nummer 1 AGG), Nummer 7 (§ 20 Absatz 1 Satz 1, Absatz 2 Satz 2 AGG)

Artikel 1 ist wie folgt zu ändern:

- a) Nummer 1 ist durch die folgende Nummer 1 zu ersetzen:
 - ,1. In § 1 wird die Angabe „Alters oder der sexuellen“ durch die Angabe „Lebensalters oder der sexuellen und geschlechtlichen“ ersetzt.‘
- b) Nummer 6 Buchstabe a ist durch den folgenden Buchstaben a zu ersetzen:
 - ,a) In Absatz 1 in der Angabe vor Nummer 1 wird die Angabe „Alters oder der sexuellen“ durch die Angabe „Lebensalters oder der sexuellen und geschlechtlichen“ ersetzt.‘
- c) Nummer 7 ist durch die folgende Nummer 7 zu ersetzen:
 - ,7. In § 20 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 2 wird die Angabe „Alters“ jeweils durch die Angabe „Lebensalters“ ersetzt und nach der Angabe „sexuellen“ jeweils die Angabe „und geschlechtlichen“ eingefügt.‘

Begründung:

Mit der Ergänzung des Merkmalkatalogs um die geschlechtliche Identität wird eine Schutzlücke geschlossen, die sich der Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung zufolge in der praktischen Anwendung gezeigt hat. Nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung wird die Benachteiligung von transgeschlechtlichen, intergeschlechtlichen oder nicht binären Menschen zwar vom vorhandenen Diskriminierungsmerkmal des Geschlechts umfasst (vgl. Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 10. Oktober 2017, 1 BvR 2019/16). Die ausdrückliche Aufnahme der geschlechtlichen Identität in den Katalog der Diskriminierungsgründe des AGG dient jedoch der sprachlichen Klarstellung für Personen außerhalb des Justizwesens, dass Benachteiligungen sowohl aufgrund körperlicher Merkmale als auch aufgrund geschlechtlicher Identität gemeint sind. Die Ergänzung soll künftig Missverständnisse auf Seiten von Arbeitgebenden, Unternehmen und Dienstleistenden ausschließen und zugleich zugunsten der von Diskriminierung betroffenen Gruppen Rechtssicherheit vermitteln. Die Ergänzung in § 1 AGG führt zu Folgeänderungen in den §§ 19 Absatz 1 und 20 Absatz 1 und 2 AGG.

- FSFJ 5. Zu Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe b – neu – (§ 3 Absatz 6 – neu – AGG)

Artikel 1 Nummer 2 ist durch die folgende Nummer 2 zu ersetzen:

,2. § 3 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 2 und Absatz 4 <... weiter wie Vorlage...>
- b) Nach Absatz 5 wird der folgende Absatz 6 eingefügt:

„(6) Eine Benachteiligung ist mehrdimensional, wenn einer betroffenen Person mehrere Merkmale im Sinne des § 1 zugleich zugeschrieben werden (Mehrfachbenachteiligung) oder wenn sich aus dem Zusammenwirken mehrerer solcher Merkmale eine spezifische Benachteiligung eigener Art ergibt, die sich nicht auf die einzelnen Merkmale zurückführen lässt (intersektionale Benachteiligung). Für die Beurteilung, ob eine Benachteiligung vorliegt, sind die Merkmale in ihrer Wechselwirkung zu berücksichtigen.“ ‘

Begründung:

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz betrachtet bislang überwiegend einzelne Diskriminierungsmerkmale isoliert. Viele Betroffene erleben Diskriminierung jedoch nicht getrennt nach einzelnen Merkmalen, sondern aufgrund des Zusammenwirkens mehrerer Merkmale. Hierdurch entstehen eigenständige und verstärkte Benachteiligungen, die durch eine isolierte Betrachtung einzelner Merkmale nicht hinreichend erfasst werden. Die ausdrückliche Aufnahme von Mehrfachdiskriminierung und intersektionaler Diskriminierung trägt dieser Lebensrealität Rechnung. Sie verbessert den Rechtsschutz für Betroffene und schafft Rechtsklarheit.

FSFJ, AIS 6. Zum Gesetzentwurf insgesamt

Der Bundesrat weist darauf hin, dass in vielen diskriminierungssensiblen Bereichen Künstliche Intelligenz und automatisierte Entscheidungssysteme eingesetzt werden. Der Bundesrat bittet im weiteren Gesetzgebungsverfahren zu prüfen, wie ein wirksamer Schutz vor algorithmischer Diskriminierung sichergestellt werden kann. Derzeit fehlt eine Begriffsbestimmung zu dieser Diskriminierungsform in § 3 AGG. In der Folge wäre zu prüfen, welche Anpassungen und Ergänzungen des Gesetzestextes darüber hinaus erforderlich sind, beispielsweise mit Blick auf die Beweiserleichterung.

Begründung:

Künstliche Intelligenz und automatisierte Entscheidungssysteme werden in vie-

len diskriminierungssensiblen Bereichen eingesetzt, unter anderem bei der Jobsuche, bei Wohnungs- und Kreditvergaben oder Versicherungsdienstleistungen. Die Systeme arbeiten auf Grundlage von Statistiken und Daten, die diskriminierungsbedingte Verzerrungen beinhalten können. Zudem können Vorurteile oder ein fehlendes Bewusstsein für Diskriminierung die Programmierung der Modelle beeinflussen, ohne dass dies für Anwendende oder für betroffene Personen erkennbar ist. Dieses Problem wird vom AGG in der aktuellen Fassung nur unzureichend erfasst (vgl. Spiecker gen. Döhmman & Towfigh (2023): Automatisch benachteiligt. Das AGG und der Schutz vor Diskriminierung durch algorithmische Entscheidungssysteme. Rechtsgutachten im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, abgerufen am 19.05.2026 unter: www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Rechtsgutachten/schutz_vor_diskriminierung_durch_KI.pdf).

FSFJ 7. Zu Artikel 1 Nummer 2a – neu – (§ 6 Absatz 3 AGG)

Nach Artikel 1 Nummer 2 ist die folgende Nummer 2a einzufügen:

„2a. In § 6 Absatz 3 wird die Angabe „Soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg betrifft,“ durch die Angabe „Bei einer dem Arbeitnehmerverhältnis vergleichbaren Schutzwürdigkeit“ ersetzt.“

Begründung:

Der Änderungsvorschlag verfolgt zwei Anliegen:

- a) Sie schließt eine Schutzlücke für Selbständige und Organmitglieder, etwa Geschäftsführende und Vorstände, die bislang nur beim Zugang zur Erwerbstätigkeit und beim beruflichen Aufstieg durch Abschnitt 2 des Gesetzes geschützt wurden. Die berufliche Tätigkeit selbst war ausgenommen, ohne dass es hierfür überzeugende sachliche Gründe gibt. Es ist nicht einleuchtend, dass freiberuflich tätige Frauen oder Frauen in den männlich dominierten Vorstandsetagen keinen Schutz vor sexueller Belästigung während ihrer beruflichen Tätigkeit erhalten sollen.
- b) Der Nachweis einer arbeitnehmerähnlichen Stellung, die zu einer dem Arbeitnehmerverhältnis vergleichbaren Schutzwürdigkeit führt, hat nach der Rechtsprechung bei Freiberuflern schon bislang zum Schutz durch das AGG geführt. Die Einbeziehung war aber wegen der gesetzlichen Formulierung des § 6 Absatz 3 AGG nicht ohne weiteres erkennbar. Mit der Änderung wird klargestellt, dass Selbständige und Organmitglieder nicht grundsätzlich vom Schutz durch Abschnitt 2 ausgeschlossen und auf den engen Anwendungsbereich ihres Zugangs zur Erwerbstätigkeit und ihres beruflichen Aufstiegs beschränkt sind.

R
bei An-
nahme
entfällt
Ziffer 9

8. Zu Artikel 1 Nummer 5, 8 (§ 15 Absatz 4 Satz 1, § 21 Absatz 5 Satz 1 AGG)

Artikel 1 Nummer 5 und 8 ist zu streichen.

Begründung:

Der Antrag streicht die vorgesehene Verlängerung der Präklusionsfrist in § 15 Absatz 4 AGG-E und § 21 Absatz 5 AGG-E von zwei auf vier Monate. Es besteht kein unionsrechtliches Bedürfnis für die Änderung. Der EuGH hat die aktuelle Frist des § 15 Absatz 4 AGG für mit dem Unionsrecht vereinbar erklärt (Urteil vom 8. Juli 2010 – C-246/09). Für die Frist nach § 21 Absatz 5 AGG kann nichts anderes gelten (vgl. BeckOGK/Mörsdorf, 15. August 2025, AGG § 21 Rn. 83, 83.1; MüKoBGB/Thüsing, 10. Aufl. 2025, AGG § 21 Rn. 66; Staudinger/Serr, 2020 § 21 AGG Rn. 81). Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. etwa BAG, Urteil vom 18. Mai 2017 – 8 AZR 74/16) entspricht die Frist des § 15 Absatz 4 AGG dem unionsrechtlichen Effektivitäts- und Äquivalenzerfordernis.

Der Gesetzentwurf begründet die Fristverdoppelung mit einer Forderung des Ausschusses der Vereinten Nationen gegen rassistische Diskriminierung und mehrerer Organisationen der Zivilgesellschaften. Die praktischen Erfahrungen seit Inkrafttreten des AGG, würden zeigen, dass Opfer einer Benachteiligung im Sinne des AGG ihre Ansprüche „noch zu oft nicht geltend machen“ würden. Es sei daher sinnvoll, den Opfern einer Benachteiligung im Sinne des AGG mehr Zeit einzuräumen. Hierbei ist jedoch rechtstatsächlich vollständig unklar, ob die festgestellten Durchsetzungshemmnisse tatsächlich auf einer zu kurzen Frist beruhen oder andere Gründe haben. Diese dürften v.a. im Bereich von Arbeitsverhältnissen aber auch in den unterschiedlichen Bereichen des Zivilrechtsverkehrs vielschichtig sein und nicht zwingend mit einer (bloßen) Verlängerung der Präklusionsfrist beseitigt werden können.

Ohne rechtstatsächliche Ursachenklärung sprechen insbesondere Gründe der schnellen Rechtssicherheit und Vermeidung einer zusätzlichen wirtschaftlichen sowie Bürokratiebelastung der Wirtschaft gegen eine Verlängerung der Fristen für die Geltendmachung von Beseitigungs-, Entschädigungs- und Schadenersatzansprüchen. Hier ist auch der Umstand zu berücksichtigen, dass für Ansprüche aufgrund von Diskriminierung im Zivilrechtsverkehr nach § 21 Absatz 5 Satz 2 AGG eine weitergehende Geltendmachung für den Fall vorgesehen ist, dass der Benachteiligte ohne Verschulden an der Einhaltung der Frist verhindert war. Für Arbeitsrechtsverhältnisse als Dauerschuldverhältnisse scheint eine zügige Klärung zudem interessengerecht für beide Seiten.

FSFJ, AIS 9. Zu Artikel 1 Nummer 5 (§ 15 Absatz 4 Satz 1 AGG), Nummer 8 (§ 21 Absatz 5 Satz 1 AGG)

entfällt bei
Annahme
von
Ziffer 8

Artikel 1 ist wie folgt zu ändern:

- a) In Nummer 5 ist die Angabe „vier“ durch die Angabe „zwölf“ zu ersetzen.
- b) In Nummer 8 ist die Angabe „vier“ durch die Angabe „zwölf“ zu ersetzen.

Begründung:

Die im Gesetzentwurf vorgesehene Verlängerung der Präklusionsfristen in § 15 Absatz 4 Satz 1 AGG-E sowie in § 21 Absatz 5 Satz 1 AGG-E von bislang zwei auf künftig vier Monate ist grundsätzlich zu begrüßen. Dennoch ist die viermonatige Frist weiterhin deutlich zu kurz bemessen. Eine Frist von zwölf Monaten hingegen trägt den praktischen Bedarfen von Betroffenen, aber auch den Interessen von Antragsgegnern, in angemessener Weise Rechnung.

Die kurzen Präklusionsfristen berücksichtigen die tatsächlichen Belastungssituationen von Menschen, die Diskriminierung erleben, nicht hinreichend. Diskriminierungserfahrungen verletzen das Selbstwertgefühl und die persönliche Würde von Betroffenen und bedürfen regelmäßig zunächst einer persönlichen Verarbeitung. Auch ist für Betroffene nicht immer unmittelbar erkennbar, dass das Erlebte eine Diskriminierung darstellt. Regelmäßig haben Betroffene auch zunächst keine Kenntnis darüber, welche rechtlichen Folgen mit einer Diskriminierung verbunden sind. Hinzu kommt, dass Betroffene vielfach Hemmungen haben, ihre Ansprüche geltend zu machen. Dies gilt insbesondere in fortbestehenden Abhängigkeitsverhältnissen, wie beispielsweise in bestehenden Arbeitsverhältnissen. Die Einholung einer psychosozialen und rechtlichen Beratung ist daher oftmals geboten. Die viermonatige Frist eröffnet Betroffenen keinen hinreichenden zeitlichen Rahmen für die zuvor beschriebenen Verarbeitungs- und Beratungsprozesse.

Des Weiteren trägt die kurze Frist von vier Monaten nicht in ausreichendem Maße zur Deeskalation und zur Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten bei. Anstatt den Beteiligten Raum für Konfliktbeilegung und konsensuale Lösungen zu eröffnen, erzeugt die Präklusionsfrist von vier Monaten einen erheblichen Druck zur kurzfristigen Anspruchsgeltendmachung. Praxiserfahrungen zeigen jedoch, dass die Entwicklung einvernehmlicher Lösungen ein längerer Prozess ist. Es braucht Zeit für die Sachverhaltsermittlung, für Reflexion und Austausch. Vermittlungs- und Einigungsversuche können dazu beitragen, verhärtete Fronten zu vermeiden, bestehende (Arbeits-)Beziehungen zu stabilisieren und gerichtliche Verfahren zu verhindern. Durch die enge zeitliche Begrenzung verlagert sich der Schwerpunkt frühzeitig auf eine streitige Anspruchsgeltendmachung, die eine einvernehmliche Lösungsfindung in der Praxis erheblich erschwert.

Schließlich bleibt die Frist auch in ihrer neuen Ausgestaltung im Vergleich weiterhin auffallend kurz. So unterliegt beispielsweise die Verletzung des Allgemeinen Persönlichkeitsrechts im Rahmen des Deliktsrechts der regelmäßigen

Verjährungsfrist von drei Jahren. Diese Norm steht in einem engen inhaltlichen Zusammenhang zu den Diskriminierungstatbeständen nach dem AGG. Die deutlich kürzere Frist im AGG erscheint an dieser Stelle nicht kohärent. Auch der europäische Vergleich zeigt, dass die Frist im AGG ungewöhnlich kurz bemessen ist. So gelten in den meisten europäischen Ländern – wie etwa in Frankreich, Dänemark, Tschechien und Norwegen – deutlich längere Fristen, teilweise von mehreren Jahren.

FSFJ 10. Zu Artikel 1 Nummer 5 Buchstabe b – neu – (§ 15 Absatz 4 Satz 2 AGG)

Artikel 1 Nummer 5 ist durch die folgende Nummer 5 zu ersetzen:

,5. § 15 Absatz 4 wird wie folgt geändert:

- a) In Satz 1 wird die Angabe <...weiter wie Vorlage...>
- b) In Satz 2 wird die Angabe „im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung“ gestrichen.‘

Begründung:

Die Differenzierung zum Fristbeginn in § 15 Absatz 4 Satz 2 AGG zwischen Diskriminierungen im Zusammenhang mit einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs einerseits und sonstigen Fällen einer Benachteiligung andererseits sollte aufgegeben werden. Es erscheint sachgerecht, die Frist im ersten Fall nicht mit dem Zugang der Ablehnung beginnen zu lassen, sondern in allen Fällen auf den Zeitpunkt der Kenntnis der Benachteiligung durch den Betroffenen abzustellen. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass Betroffenen die Frist vollumfänglich zur Verfügung steht. Denn der wirksame Zugang der Ablehnung setzt nicht die tatsächliche Kenntnisnahme von der Erklärung voraus (vgl. BGH NJW 2014, 1010 Rn. 8 m. w. N.). Ausreichend ist, dass die Erklärung so in den Machtbereich des Empfängers gelangt, dass dieser die Möglichkeit der Kenntnisnahme hat (BGH a.a.O.), was im Einzelfall für die Betroffenen faktisch zu einer erheblichen Verkürzung der Frist führen kann. Zwar bietet das Abstellen auf den Zugang für den Erklärenden einen klaren und rechtssicheren Anhaltspunkt für den Fristbeginn, das Interesse des diskriminierenden Erklärenden ist jedoch in der Abwägung geringer zu bewerten als das Bedürfnis des Diskriminierten an einer vollständig ausschöpfbaren Frist. Darüber hinaus hat der Erklärende es selbst in der Hand, hinreichende Maßnahmen zu ergreifen, um den Adressaten von seiner Erklärung in Kenntnis und den Fristlauf in Gang zu setzen.

FSFJ, AIS 11. Zum Gesetzentwurf insgesamt

bei An-
nahme
entfallen
Ziffern 12,
13, 14

- a) Der Bundesrat begrüßt das Anliegen der Bundesregierung, mit dem vorliegenden Gesetzentwurf den Diskriminierungsschutz zu verbessern, Lücken bei der Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen zu beheben, und die Richtlinien über Standards für Gleichbehandlungsstellen vom 7. Mai 2004 (Richtlinie 2004/1499/EU) und vom 14. Mai 2004 (Richtlinie 2004/1500/EU) umzusetzen.
- b) Der Bundesrat stellt fest, dass der Gesetzentwurf weiterhin einen nach Diskriminierungsgründen abgestuften Diskriminierungsschutz bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse [(§ 19 Absatz 1, Absatz 2 AGG-E)] statuiert. Der Bundesrat bittet im weiteren Gesetzgebungsverfahren zu prüfen, ob in Abschnitt 3 des AGG ein einheitlicher Anwendungsbereich aller Diskriminierungsverbote {auf zivilrechtliche Schuldverhältnisse} geschaffen werden kann, indem beispielsweise die Beschränkung auf sogenannte Massengeschäfte (§ 19 Absatz 1 AGG) für alle Diskriminierungsgründe gleichermaßen aufgegeben wird.

[nur AIS]

{nur
FSFJ}

Begründung:Zu Buchstabe b:

Die bisherige Abstufung des Diskriminierungsschutzes im AGG bleibt mit dem Gesetzentwurf weitgehend erhalten und erhält nur zwischen dem umfassenden Schutz hinsichtlich Rasse und ethnischer Herkunft und dem engen Schutz bei den anderen Merkmalen eine neue Zwischenstufe für das Merkmal Geschlecht.

- Das Diskriminierungsverbot aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft hat wie zuvor den breitesten Anwendungsbereich. Es gilt gemäß § 19 Absatz 2 AGG für alle zivilrechtlichen Schuldverhältnisse im Sinne von § 2 Absatz 1 Nummer 5 bis 8 AGG, das heißt für den Sozialschutz, für die sozialen Vergünstigungen, für die Bildung und für den Zugang zu und die Versorgung mit allen Gütern und Dienstleistungen einschließlich des Wohnraums.
- Danach folgt das Diskriminierungsverbot wegen des Geschlechts, das einen deutlich engeren Anwendungsbereich erfährt. Es galt bisher nur für zivilrechtliche Schuldverhältnisse im Sinne von § 19 Absatz 1 AGG, das heißt, es war beschränkt auf Massengeschäfte und Schuldverhältnisse ohne Ansehen der Person sowie auf privatrechtliche Versicherungen. Nur diese Beschränkung auf Massengeschäfte und Schuldverhältnisse ohne Ansehen der Person wird nun aufgehoben mit der Folge, dass auch eine Wohnungs-

vermietung mit 50 oder weniger Wohnungen erfasst sein kann. Die gesetzlichen Ausnahmen für ein besonderes Nähe- und Vertrauensverhältnis der Parteien nach § 19 Absatz 5 Satz 1 AGG oder für ein Mietverhältnis der Parteien auf demselben Grundstück nach § 19 Absatz 5 Satz 2 AGG gelten hier aber fort.

- Das Diskriminierungsverbot wegen aller anderen Gründe hat wie zuvor den kleinsten Anwendungsbereich. Es gilt nur für zivilrechtliche Schuldverhältnisse im Sinne von § 19 Absatz 1 AGG, das heißt nur für Massengeschäfte und Schuldverhältnisse ohne Ansehen der Person sowie für privatrechtliche Versicherungen.

Die Abstufung des Schutzniveaus für unterschiedliche Gruppen erscheint insbesondere mit Blick auf die in Artikel 3 des Grundgesetzes zum Ausdruck kommenden Schutzstandard für alle Diskriminierungsgründe nicht gerechtfertigt. So ist – gerade unter Berücksichtigung der UN-Behindertenrechtskonvention – nicht erklärbar, warum nach dem AGG bei zivilrechtlichen Schuldverhältnissen, die ohne Ansehen der Person geschlossen werden, aber keine Massengeschäfte darstellen, zwar eine Benachteiligung aus rassistischen Gründen und aufgrund des Geschlechts, nicht aber Benachteiligungen aufgrund einer Behinderung verboten sein sollen. Dabei ist zu beachten, dass die parallel geplante Änderung des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG) kein vom AGG abweichendes Schutzniveau etablieren sollte, um bei zivilrechtlichen Schuldverhältnissen für Menschen mit Behinderungen nicht einen Flickenteppich zu schaffen. Mit Beschluss vom 27. März 2026 (BR-Drs. 96/26) wurde die im BGG geplante Aufnahme von privaten und öffentlichen Unternehmen, die Güter und Dienstleistungen für Endkundinnen und Endkunden anbieten, in den Kreis der Normadressaten des Benachteiligungsverbot vom Bundesrat begrüßt und zugleich der begrenzte Schutz von Menschen mit Behinderungen im AGG moniert. Hier wären Abhilfe und Angleichung möglich, indem ein einheitlicher Anwendungsbereich für alle Diskriminierungsgründe statuiert würde, der den Anforderungen der Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG genügt. Dadurch würde auch die Rechtsanwendung für Unternehmen erleichtert, die der Öffentlichkeit Güter und Dienstleistungen zur Verfügung stellen.

FSFJ
entfällt bei
Annahme
von
Ziffer 11

12. Zu Artikel 1 Nummer 6 Buchstabe a (§ 19 Absatz 1 Nummer 1 AGG)*

Der Bundesrat bittet, im weiteren Gesetzgebungsverfahren zu prüfen, ob medizinische Behandlungsverträge ausdrücklich als massengeschäftsähnliche Schuldverhältnisse in den Anwendungsbereich des § 19 Absatz 1 Nummer 1 AGG einbezogen werden sollten.

* Hilfsempfehlung zu Ziffer 11

Begründung:

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gewährt bei privatrechtlichen Schuldverhältnissen einen unterschiedlichen Schutzzumfang. Während Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft nach § 19 Absatz 2 AGG auch bei weiteren zivilrechtlichen Schuldverhältnissen untersagt sind, setzt der Schutz bei Benachteiligungen wegen des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität voraus, dass ein Massengeschäft oder ein vergleichbares Schuldverhältnis bzw. ein Schuldverhältnis, das eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand hat, im Sinne des § 19 Absatz 1 Nummer 1 oder 2 AGG vorliegt.

Die Frage, ob medizinische Behandlungsverträge hiervon erfasst werden, ist bislang gesetzlich nicht ausdrücklich geregelt. Dies kann zu Unsicherheiten bei der Anwendung des AGG führen.

Für eine Einbeziehung spricht, dass medizinische Behandlungsverträge typischerweise zu vergleichbaren Bedingungen und grundsätzlich ohne Ansehen der Person geschlossen werden. Die Behandlung richtet sich regelmäßig nach allgemeinen fachlichen Standards. Individuelle medizinische Erfordernisse stehen einer Einordnung als massengeschäftsähnliches Schuldverhältnis nicht zwingend entgegen.

Vor diesem Hintergrund erscheint eine Prüfung angezeigt, ob zur Vermeidung von Rechtsunsicherheiten und möglichen Schutzlücken eine ausdrückliche gesetzliche Klarstellung erfolgen sollte.

AIS
entfällt bei
Annahme
von
Ziffer 11

13. Zu Artikel 1 Nummer 6 Buchstabe c – neu – (§ 19 Absatz 3 AGG)*

Nach Artikel 1 Nummer 6 Buchstabe b ist der folgende Buchstabe c einzufügen:

„c) Absatz 3 wird gestrichen.“

Begründung:

§ 19 Absatz 3 AGG findet keine Grundlage in EU-Antidiskriminierungsrichtlinien. Mit Blick auf Benachteiligungen aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft und aufgrund des Geschlechts kann die Regelung daher richtlinienkonform nur als Spezialregelung für positive Maßnahmen im Sinne von § 5 AGG ausgelegt werden – was sich aber nicht aus dem Wortlaut der Norm ergibt. Stattdessen haben Gerichtsentscheidungen und Erfahrungen aus der Antidiskriminierungsberatung gezeigt, dass diese Regelung herangezogen wird, um bestimmte Gruppen insbesondere aufgrund ihrer ethnischen Herkunft zu diskriminieren. Um Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt zu ver-

* Hilfsempfehlung zu Ziffer 11

hindern, ist die Regelung schon aus diesem Grund zumindest anzupassen.

Darüber hinaus ist aber nicht verständlich, warum Vermietende beurteilen sollten, welche Bewohnerstrukturen sozial stabil, welche Siedlungsstruktur ausgewogen und welche wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Verhältnisse ausgeglichen sein sollen. Jedenfalls müsste klargestellt werden, nach welchen Maßstäben diese Einschätzungen zu treffen sind und nach welchen Maßstäben Vermieterinnen und Vermieter Abhilfe schaffen dürften. In der aktuellen Fassung stellt die Regelung ein Einfallstor für die Benachteiligung marginalisierter Gruppen auf dem Wohnungsmarkt dar, die selbst bei einem später festgestellten möglichen AGG-Verstoß keinen Anspruch auf den Abschluss eines Mietvertrages geltend machen können. Damit § 5 AGG eine hinreichende Regelung für positive Maßnahmen besteht, ist die Regelung ersatzlos zu streichen.

AIS
entfällt bei
Annahme
von
Ziffer 11

14. Zu Artikel 1 Nummer 6 Buchstabe c – neu – (§ 19 Absatz 5 Satz 3 AGG)**

Nach Artikel 1 Nummer 6 Buchstabe b ist der folgende Buchstabe c einzufügen:

„c) Absatz 5 Satz 3 wird gestrichen.“

Begründung:

Die Regelvermutung, dass bei einer Wohnraumvermietung kein Geschäft im Sinne von § 19 Absatz 1 Nummer 1 AGG vorliegt, wenn der Vermieter insgesamt bis zu 50 Wohnungen vermietet, führt dazu, dass das Diskriminierungsverbot des AGG auf zahlreiche Wohnraummietverhältnisse und die Auswahl der Mieterinnen und Mieter nicht angewendet wird. Für das Verbot der Diskriminierung aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft gilt die Beschränkung auf Massengeschäfte gemäß § 19 Absatz 2 AGG nicht, weshalb auch die Regelungswirkung von § 19 Absatz 5 Satz 3 hier entfällt. Dasselbe soll nach der Begründung zum Gesetzentwurf durch die Änderung von § 19 Absatz 2 AGG mit Blick auf Diskriminierung wegen des Geschlechts bewirkt werden.

Für die übrigen Diskriminierungsgründe lässt der Gesetzentwurf die Regelvermutung bestehen (vgl. Begründung zu Nummer 6 Buchstabe a des Gesetzentwurfes). Die festgelegte Grenze von 50 vermieteten Wohnung als Indiz für die Vermutung, dass kein Massengeschäft vorliegt, ist jedoch sachlich nicht gerechtfertigt. Schon bei einer deutlich geringeren Anzahl vermieteter Wohnungen dürfte in der Regel das Ansehen der Person der Vertragspartei tatsächlich eine nachrangige Bedeutung haben. Zudem ist kein Grund ersichtlich, warum den Mieterinnen und Mietern die Darlegungslast zur Widerlegung einer Vermutung auferlegt werden sollte. Darüber hinaus bedarf es im Bereich des Wohnungsmarktes gerade aufgrund der angespannten Lage und der negativen

** Hilfsempfehlung zu Ziffer 11

Auswirkungen struktureller Diskriminierung klarer Regelungen, die Diskriminierungen entgegenwirken. Daher ist es dringend geboten, den Diskriminierungsschutz auf dem Wohnungsmarkt zu stärken und Benachteiligungen aufgrund der Zugehörigkeit zu jeder von § 1 AGG geschützten Gruppe unter einen Rechtfertigungsvorbehalt zu stellen – und zwar unabhängig davon, wie viele Wohnungen durch die Vermietenden vermietet werden. Eine Ausnahme z.B. für private Vermietende, die eine Wohnung in ihrem direkten privaten Umfeld vermieten, findet sich bereits in §19 Absatz 5 Satz 1 und 2, sodass § 19 Absatz 5 Satz 3 AGG ersatzlos gestrichen werden kann.

AIS 15. Zum Gesetzentwurf allgemein

- a) Der Bundesrat bittet, im weiteren Gesetzgebungsverfahren zu prüfen, wie die UN-Behindertenrechtskonvention im Anwendungsbereich des AGG vollständig umgesetzt werden kann. Erforderlich ist insbesondere die Aufnahme einer Legaldefinition von angemessenen Vorkehrungen sowie einer ausdrücklichen Regelung, dass die Versagung angemessener Vorkehrungen im gesamten Anwendungsbereich des AGG einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot darstellt.
- b) Der Bundesrat begrüßt, dass durch den Gesetzentwurf der Anwendungsbereich des Verbots sexueller Belästigung als Benachteiligung im Sinne des AGG auf zivilrechtliche Schuldverhältnisse im Sinne von § 2 Absatz 1 Nummer 5 bis 8 AGG ausgeweitet wird. Der Bundesrat stellt jedoch fest, dass im Arbeitsleben aufgrund des Anwendungsbereiches des Diskriminierungsverbotes (§ 7 Absatz 1 i.V.m. § 6 Absatz 1 AGG) mit Blick auf den Schutz vor sexueller Belästigung eine Lücke fortbesteht. Der Bundesrat bittet, im weiteren Gesetzgebungsverfahren zu prüfen, wie Selbstständige und Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer und -innen und Vorstände, in den Schutzbereich des Verbotes sexueller Belästigung im AGG einbezogen werden können.
- c) Der Bundesrat bittet, im weiteren Gesetzgebungsverfahren zu prüfen, ob die Vorgaben der Richtlinien über Standards für Gleichbehandlungsstellen vom 7. Mai 2024 (Richtlinie 2024/1499/EU) und vom 14. Mai 2024 (Richtlinie 2024/1500/EU) mit dem Gesetzentwurf vollständig umgesetzt werden, insbesondere hinsichtlich der Untersuchungsrechte gemäß Artikel 8 sowie der Befugnis gemäß Artikel 9 der Richtlinien, eine Feststellung des Sachverhalts und einer begründeten Schlussfolgerung zum Vorliegen von Diskriminierung abzugeben.

Begründung:

Zu Buchstabe a:

Gemäß Artikel 2 Unterabsatz 4 i.V.m Artikel 5 Absatz 2 UN-Behindertenrechtskonvention stellt die Versagung angemessener Vorkehrungen zur gleichberechtigten Teilnahme am gesellschaftlichen Leben eine Diskriminierung dar. Daher bedarf es im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz einer entsprechenden ausdrücklichen Regelung. Durch eine klare Regelung wird die Wirksamkeit des Diskriminierungsverbots aufgrund von Behinderungen im gesamten Anwendungsbereich des AGG gestärkt. Durch die Aufnahme einer ausdrücklichen der UN-Behindertenrechtskonvention entsprechenden Definition angemessener Vorkehrungen wird zudem die Rechtsanwendung für Unternehmen erleichtert.

Zu Buchstabe b:

Im Bereich der Beschäftigungsverhältnisse gilt das Verbot sexueller Belästigung nur zugunsten von Beschäftigten im Sinne von § 6 Absatz 1 i.V.m. Absatz 3 AGG und daher für Selbstständige und Organmitglieder nur beim Zugang zur Erwerbstätigkeit und zum beruflichen Aufstieg. Während der Erwerbstätigkeit, im Zusammenhang mit den Bedingungen ihrer Ausübung und am Arbeitsplatz sind daher Selbstständige, Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen und Vorstände nicht vom Schutz vor sexueller Belästigung im AGG umfasst. Um einen umfassenden und konsequenten Schutz vor sexueller Belästigung im gesamten Erwerbsleben zu gewährleisten, muss diese Schutzlücke geschlossen werden.

Zu Buchstabe c:

Gemäß Artikel 8 der Richtlinien über Standards für Gleichbehandlungsstellen vom 7. Mai 2024 (Richtlinie 2024/1499/EU) und vom 14. Mai 2024 (Richtlinie 2024/1500/EU) schaffen die Mitgliedstaaten einen Rahmen zur Durchführung von Untersuchungen, die eine Aufklärung des Sachverhalts ermöglichen, wobei der Rahmen den Stellen wirksame Rechte auf Zugang zu Informationen und Dokumenten einräumen muss, damit diese feststellen können, ob eine Diskriminierung vorliegt. Darauf aufbauend sollen die Gleichbehandlungsstellen gemäß Artikel 9 der Richtlinien mindestens in Form einer unverbindlichen Stellungnahme ihre Einschätzung des Falls abgeben können. Der vorliegende Gesetzentwurf sieht in § 27 AGG-E aber lediglich für das Schlichtungsverfahren vor, dass die schlichtende Person die Beteiligten zur Bereitstellung von Informationen und Dokumenten auffordern kann und zudem von zuständigen öffentlichen Stellen Auskunft verlangen kann. An einer Regelung zur Durchsetzung der Aufforderung insbesondere an die Antragsgegner fehlt es jedoch. Vielmehr dürfte die Folge einer fehlenden Mitwirkung am Schlichtungsverfahren einschließlich der Sachverhaltsfeststellung ein Scheitern des Schlichtungsverfahrens sein. Insoweit fehlt es an der wirksamen Möglichkeit, den Sachverhalt aufzuklären und Feststellungen zur Einschätzung des Falls zu treffen.

AIS
bei An-
nahme
entfällt
Ziffer 17

16. Zum Gesetzentwurf allgemein

Der Bundesrat bittet, im weiteren Gesetzgebungsverfahren die Einbeziehung staatlicher Stellen in den Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zu prüfen. Der Bundesrat begrüßt die Bemühungen mehrerer Länder, den rechtlichen Schutz vor Diskriminierung durch staatliche Stellen durch die Erarbeitung von Landesantidiskriminierungsgesetzen zu stärken. Um die bestehende Schutzlücke im Hinblick auf Bundesbehörden zu schließen und um die Einbeziehung gemeinsamer Einrichtungen des Bundes und der Länder zu ermöglichen, bedarf es einer entsprechenden bundesrechtlichen Regelung.

Begründung:

Bei Diskriminierung durch öffentliche Stellen fehlte es lange bundesweit an einem verschuldensunabhängigen Schadensersatzanspruch sowie Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung im Einzelfall und zum Abbau struktureller Diskriminierung. Durch entsprechende Landesgesetze haben Berlin und Rheinland-Pfalz den rechtlichen Schutz vor Diskriminierung durch die Landesverwaltung gestärkt und Schadensersatzansprüche geschaffen. Weitere Länder arbeiten ebenfalls an Landesantidiskriminierungsgesetzen. Für die Bundesbehörden und zur Einbeziehung insbesondere der Jobcenter bedarf es einer entsprechenden bundesgesetzlichen Regelung.

FSFJ
entfällt bei
Annahme
von
Ziffer 16

17. Zu Artikel 1 – Allgemein

Der Bundesrat bittet, im weiteren Gesetzgebungsverfahren zu prüfen, ob der Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes auf öffentlich-rechtliches Handeln der Verwaltung erstreckt werden kann.

Begründung:

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sollte auf öffentlich-rechtliches Handeln von staatlichen Stellen ausgeweitet werden. Die Nichtanwendbarkeit auf öffentlich-rechtliches Handeln führt zu einer Schutzlücke. Bürgerinnen und Bürgern kommt im Kontakt mit staatlichen Institutionen kein dem AGG vergleichbarer einfachgesetzlicher Diskriminierungsschutz zu.

Zwar ist der Staat als direkter Grundrechtsadressat an das Diskriminierungsverbot gemäß Artikel 3 Absatz 1 und Absatz 3 des Grundgesetzes unmittelbar gebunden. Auch ist diskriminierendes Handeln verwaltungsrechtlich überprüfbar. Ein effektiver Diskriminierungsschutz setzt jedoch nicht allein die Möglichkeit gerichtlicher Kontrolle voraus, sondern erfordert zusätzlich wirksame Sanktions- und Ausgleichsmechanismen. Insbesondere ist es erforderlich,

wirksame Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen gegenüber staatlichen Stellen zu etablieren. Dadurch wird sowohl eine angemessene Wiedergutmachung bei der durch die Diskriminierung erlittenen Persönlichkeitsrechtsverletzung sichergestellt als auch eine präventive Wirkung erzielt. Der bestehende Amtshaftungsanspruch bei diskriminierenden Amtshandlungen bietet kein vergleichbares Schutzniveau, da dieser Anspruch verschuldensabhängig ausgestaltet ist und keine Beweiserleichterung vorsieht. Auch in der Praxis kommt dem Amtshaftungsanspruch bei Diskriminierungen keine Bedeutung zu.

Ferner ist zu berücksichtigen, dass Diskriminierungen durch staatliche Stellen von Betroffenen regelmäßig als besonders schwerwiegend wahrgenommen werden, da sie im staatlichen Wirkungskreis erfolgen und typischerweise in einem durch ein erhebliches Machtgefälle sowie strukturelle Abhängigkeitsverhältnisse geprägten Kontext stattfinden.

Die praktische Relevanz dieser Schutzlücke wird unter anderem durch die anhaltend hohen Fallzahlen von Diskriminierungen durch Behörden bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes belegt (vgl. S. 13 des Jahresberichts 2024). Empirische Untersuchungen – zuletzt die Studie „Rassismus in deutschen Institutionen und institutioneller Rassismus in Deutschland“ des Forschungsinstituts Gesellschaftlicher Zusammenhalt an der Universität Leipzig – bestätigen zudem, dass im Bereich des Verwaltungshandelns ein erhebliches Diskriminierungsrisiko besteht, dem keine adäquaten rechtlichen Mittel gegenüberstehen.

Auch für die Verwaltung bieten praxistaugliche Anspruchsgrundlagen und geregelte Verfahren erhebliche Vorteile. Sie fördern Rechtssicherheit bei allen Beteiligten und ermöglichen im Sinne einer lernenden Verwaltung die systematische Aufarbeitung von Diskriminierungsfällen. Dadurch können strukturelle Defizite identifiziert und Verwaltungsabläufe fortlaufend optimiert werden.

AIS 18. Zum Gesetzentwurf allgemein

Der Bundesrat bittet, im weiteren Gesetzgebungsverfahren zu prüfen, ob zur Verbesserung der kollektiven Rechtsdurchsetzung Verbandsklage- und Vertretungsbefugnisse nach dem Vorbild bestehender Regelungen des Behindertengleichstellungsrechts auf sämtliche vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geschützten Diskriminierungsmerkmale ausgeweitet werden können.

Begründung:

Die Rechtsdurchsetzung im Antidiskriminierungsrecht erfolgt bislang weit überwiegend individuell. Dies stellt für Betroffene häufig eine erhebliche Hürde dar. Erfahrungen aus dem Behindertengleichstellungsrecht oder dem Landesantidiskriminierungsgesetz Berlin zeigen, dass kollektive Rechtsdurchsetzungsinstrumente geeignet sind, strukturelle Benachteiligungen effektiver zu

adressieren und den Zugang zum Recht zu verbessern. Eine Übertragung entsprechender Instrumente auf sämtliche vom AGG geschützten Diskriminierungsmerkmale sollte daher geprüft werden.

FSFJ 19. Zu Artikel 1 Nummer 10 (§ 27 AGG)

Der Bundesrat bittet, im weiteren Gesetzgebungsverfahren zu prüfen, ob für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und Antidiskriminierungsverbände im Sinne des § 23 AGG ein Recht zur Prozessstandschaft und ein Recht, ein Gerichtsverfahren im eigenen Namen einzuleiten, um das öffentliche Interesse zu schützen, eingeführt werden können.

Begründung:

Im Gesetzentwurf ist in Umsetzung der Richtlinien (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500 bislang lediglich die Möglichkeit für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) vorgesehen, in Rechtsstreitigkeiten als sog. Beistandschaft der Betroffenen aufzutreten, um diese in Gerichtsverfahren zu unterstützen. Gleiches gilt bereits für Antidiskriminierungsverbände im Sinne des § 23 Absatz 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

Um die Rechtsdurchsetzung für Betroffene spürbar zu erleichtern und den Regelungen des AGG zu einer größeren praktischen Wirksamkeit zu verhelfen, sollten die durch die vorgenannten Richtlinien eröffneten Möglichkeiten ausgeschöpft werden. Dazu sollten für die ADS ein Recht zur Prozessstandschaft und sowie ein Recht, ein Gerichtsverfahren im eigenen Namen einzuleiten, um das öffentliche Interesse zu schützen, implementiert werden. Um gleichsam bürokratiearm und bürgernah die Zivilgesellschaft für die Belange der Gleichbehandlung zu aktivieren, ist es darüber hinaus unerlässlich, dass diese erweiterten prozessualen Rechte durch eine Änderung des § 23 AGG auch Antidiskriminierungsverbänden im Sinne des § 23 Absatz 1 AGG gewährt werden.

Die Einführung einer Prozessstandschaft würde die tatsächliche Rechtsdurchsetzung des AGG stärken, weil viele Betroffene aus Angst vor Stigmatisierung, Kostenrisiken oder beruflichen Nachteilen von einer Klage Abstand nehmen. Gerade bei struktureller oder institutioneller Diskriminierung besteht ein erhebliches Vollzugsdefizit, da individuelle Rechtsdurchsetzung häufig an asymmetrischen Machtverhältnissen scheitert.

Ein Klagerecht im eigenen Namen zur Wahrung des öffentlichen Interesses ist ebenfalls sachgerecht, weil Diskriminierung regelmäßig nicht nur Individualrechtsgüter betrifft, sondern zugleich die verfassungsrechtlich geschützten Prinzipien der Gleichbehandlung und Teilhabe berührt. Antidiskriminierungsrecht dient daher nicht allein dem Individualschutz, sondern hat eine objektivrechtliche Dimension, deren Durchsetzung nicht ausschließlich vom Prozessrisiko einzelner Betroffener abhängen sollte.

Eine solche Erweiterung würde sachgerecht die bereits bestehenden gesetzli-

chen Bestimmungen zu Antidiskriminierungsverbänden ergänzen, da diese bereits jetzt die Möglichkeit haben, Rechtsangelegenheiten Benachteiligter in Form von Rechtsberatung und außergerichtlicher Vertretung zu besorgen (BeckOGK/Benecke, AGG § 23 Rn. 21).

FSFJ 20. Zu Artikel 1 – Allgemein

Der Bundesrat bittet, im weiteren Gesetzgebungsverfahren zu prüfen, ob eine nachhaltige Bundesfinanzierung von unabhängiger, zivilgesellschaftlicher Antidiskriminierungsberatung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verankert werden kann.

Begründung:

Unabhängige zivilgesellschaftliche Beratungsstellen haben sich als wichtiger Baustein eines wirksamen Schutzes von Betroffenen von Diskriminierung erwiesen, der jedoch in vielen Ländern nicht ausreichend gegeben und zum Teil zunehmend bedroht ist.

Die Beratungsanfragen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes haben 2024 einen neuen Höchstwert erreicht und zeigen damit nicht nur, dass Diskriminierung weiterhin in den unterschiedlichsten Lebensbereichen stattfindet. Sie verdeutlichen auch die Bedeutung von Antidiskriminierungsberatung für Betroffene. Dies spiegelt sich auch in den Anfragen bei zivilgesellschaftlichen Beratungsstellen wider. Unabhängige zivilgesellschaftliche Beratungsstellen genießen bei Betroffenen gegenüber staatlichen Angeboten oftmals ein besonderes Vertrauen. Dies kann für Betroffene, insbesondere bei Diskriminierung, die in Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen stattfindet, die Hemmschwelle senken, die benötigte Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Die Beratungsstellen bieten zudem häufig ein breites Unterstützungsangebot an, das neben Unterstützung bei rechtlichen Schritten auch psychosoziale Beratung und die Entwicklung verschiedener Handlungsoptionen einschließt.

Die zivilgesellschaftliche Beratungsinfrastruktur in den Ländern ist äußerst heterogen. Ungeachtet des Bedarfs stehen in vielen Ländern nur unzureichende Strukturen zur Verfügung. Über das Förderprogramm „respekt*land“ wurden zwischen 2023 und 2026 über Modellprojekte Beratungsangebote in zahlreichen Ländern aus- und aufgebaut. In manchen Ländern wurden die Beratungsstellen nach Ende der Förderung jedoch wieder vollständig zurückgebaut. Es gilt zu befürchten, dass angesichts der bundesweit angespannten Haushaltslage die Antidiskriminierungsberatung gerade in bereits unterversorgten Gebieten nicht weiter ausgebaut oder sogar zurückgebaut wird. Dies führt zu einer bedeutenden Lücke für Betroffene, die wie oben beschrieben, zivilgesellschaftliche Beratung benötigen.

Eine gesetzliche Verankerung der nachhaltigen Finanzierung zivilgesellschaftlicher Beratungsinfrastruktur stellt sicher, dass auch in angespannten Haus-

haltslagen und ungeachtet politischer Entwicklungen in den Ländern der Antidiskriminierungsberatung die notwendige Priorität beigemessen wird.