

07.05.26

FSFJ - AIS - R

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

A. Problem und Ziel

Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 18. August 2006 wurden die vier europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien (2000/43/EG, 2000/78/EG, 2004/113/EG und 2006/54/EG) umgesetzt und ein einheitliches Regelwerk zum Schutz vor Diskriminierung aufgrund bestimmter Merkmale auf den Gebieten des Arbeits- und Zivilrechts geschaffen. Mit dem Zweiten Gesetz zur Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes soll der Schutz von Betroffenen effektiver gestaltet, die Rechtsdurchsetzung gestärkt und Unklarheiten bei der Rechtsauslegung beseitigt werden. Dadurch soll das AGG zu einem modernen und wirksamen Instrument des Diskriminierungsschutzes weiterentwickelt werden, das den Anforderungen einer vielfältigen und offenen Gesellschaft gerecht wird und die Gleichbehandlung aller Menschen nachhaltig sichert.

Die 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 hat die Europäische Kommission als unzureichend beanstandet und am 11. Dezember 2015 ein Vertragsverletzungsverfahren gegen die Bundesrepublik Deutschland eingeleitet. Darin mahnt sie an, dass die Richtlinie keine Ausnahmen vom Anwendungsbereich in quantitativer Hinsicht zulasse. Insofern sei die Vereinbarkeit des zivilrechtlichen Benachteiligungsverbots in § 19 Absatz 1 Nummer 1 AGG mit der Richtlinie in Bezug auf das Merkmal „Geschlecht“ aufgrund der darin vorgenommenen Beschränkung auf Massengeschäfte zweifelhaft. Weiterhin entspreche die Einschränkung des Benachteiligungsverbots bei Mietverhältnissen durch die Regelvermutung des § 19 Absatz 5 Satz 3 AGG unterhalb eines Schwellenwertes von 50 vermieteten Wohnungen nicht den Vorgaben der Richtlinie. Mit dem vorliegenden Entwurf soll der Schutz vor Diskriminierung klarer und effektiver ausgestaltet und den Bedenken der Europäischen Kommission im Hinblick auf die Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG durch Änderung der maßgeblichen Vorschriften im AGG Rechnung getragen werden.

Zugleich dient dieses Gesetz der Umsetzung der folgenden zwei Richtlinien, die das Europäische Parlament und der Rat der EU aufbauend auf den vier europäischen Gleichbehandlungsrichtlinien und gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (Artikel 19 und Artikel 157 AEUV) zur Konkretisierung der Anforderungen an die Arbeitsweise der Antidiskriminierungs- oder Gleichbehandlungsstellen beschlossen haben:

Fristablauf: 18.06.26

besonders eilbedürftige Vorlage gemäß Artikel 76 Absatz 2 Satz 4 GG

- die Richtlinie (EU) 2024/1499 des Rates vom 7. Mai 2024 über Standards für Gleichbehandlungsstellen im Bereich der Gleichbehandlung von Personen ungeachtet ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, der Gleichbehandlung von Personen in Beschäftigung und Beruf ungeachtet ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und ihrer sexuellen Ausrichtung sowie von Frauen und Männern im Bereich der sozialen Sicherheit und im Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen und zur Änderung der Richtlinien 2000/43/EG und 2004/113/EG (ABl. L 2024/1499, 29.5.2024), die zuletzt geändert wurde am 18. Oktober 2024 (ABl. L 2024/90630) sowie
- die Richtlinie (EU) 2024/1500 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Mai 2024 über Standards für Gleichbehandlungsstellen im Bereich der Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen und zur Änderung der Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU (ABl. L 2024/1500, 29.5.2024).

Die Richtlinien (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500 sind am 18. Juni 2024 in Kraft getreten. Sie sind bis zum 19. Juni 2026 in nationales Recht umzusetzen.

Dieser Entwurf steht im Kontext der gefährdeten rechtzeitigen Erreichung der Ziele der Resolution der Generalversammlung der Vereinten Nationen vom 25. September 2015 „Transformation unserer Welt: die UN-Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“ (UN-Agenda 2030). Der Entwurf soll insbesondere zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele 5, 10 und 16 der UN-Agenda 2030 beitragen.

B. Lösung

Das in § 19 AGG verankerte zivilrechtliche Benachteiligungsverbot soll in mehrfacher Hinsicht angepasst werden. Im Hinblick auf das Vertragsverletzungsverfahren soll die Beschränkung des § 19 Absatz 1 Nummer 1 AGG auf Massengeschäfte und die daran anknüpfende Regelvermutung des § 19 Absatz 5 Satz 3 AGG bei der Vermietung von Wohnraum in Bezug auf das Merkmal „Geschlecht“ durch Einführung eines neuen speziellen Diskriminierungsverbots in § 19 Absatz 2 AGG gegenstandslos werden.

Des Weiteren soll die Rechtsdurchsetzung für von Diskriminierung betroffene Personen erleichtert werden. Zu diesem Zweck wird die Präklusionsfrist zur Geltendmachung der Ansprüche nach dem AGG von zwei auf vier Monate verlängert. Die Regelung zur zulässigen unterschiedlichen Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung in Beschäftigungsverhältnissen wird an die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesverfassungsgerichts angepasst.

Außerdem sieht der Gesetzentwurf Klarstellungen und Nachjustierungen vor, die die Rechtsanwendung vereinfachen und verbessern sollen.

Der Gesetzentwurf dient zudem der Umsetzung der Bestimmungen der Richtlinien (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500 in das nationale Recht, soweit das nationale Recht den Vorgaben noch nicht entspricht. Dem Umsetzungsbedarf wird durch Änderungen im AGG nachgekommen durch

- die Einrichtung einer Schlichtungsstelle zur alternativen Streitbeilegung bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), die Diskriminierungssachverhalte prüft und Schlichtungsvorschläge unterbreitet,
- die Beteiligungsmöglichkeiten der ADS in Gerichtsverfahren, die Diskriminierungen betreffen, durch Beistandschaft oder das Einreichen einer Stellungnahme auf Ersuchen des Gerichts und
- die Verbesserung des Zugangs zur ADS und zu ihren Dienst- und Beratungsleistungen.

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Dem Bund entstehen durch die Änderungen der Ausgestaltung der ADS Mehrausgaben in Höhe von etwa 927 000 Euro pro Jahr und von einmalig etwa 155 000 Euro. Der entstehende Mehrbedarf an Sach- und Personalmitteln wird vollständig und dauerhaft im Einzelplan 17 des BMBFSFJ gegenfinanziert.

Belastungen sollen durch spätere Maßnahmen kompensiert werden.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Aufgrund der Einführung der Nutzungsmöglichkeit eines neuen Schlichtungsverfahrens in Diskriminierungsfällen im Anwendungsbereich des AGG erhöht sich der Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürgern geringfügig.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Aus der Teilnahme an Schlichtungsverfahren entsteht der Wirtschaft geringfügiger Erfüllungsaufwand.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Der Wirtschaft entstehen geringfügige laufende Bürokratiekosten.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Für die Verwaltung erhöht sich der jährliche Erfüllungsaufwand um rund 693 000 Euro bei der ADS. Der einmalige Erfüllungsaufwand beträgt rund 200 000 Euro. Dieser haushaltswirksame Erfüllungsaufwand entfällt vollständig auf den Bund.

F. Weitere Kosten

Der ADS entstehen weitere Kosten in Höhe von jährlich rund 320 000 Euro.

Für die Gerichte der Länder kann es aufgrund der verbesserten Rechtsschutzmöglichkeiten zu einer Steigerung der zu bearbeitenden Verfahren kommen. Gleichzeitig können die Neuregelungen auch zu einer Beschleunigung der Verfahren führen. Insofern sind in der Summe lediglich geringfügige Auswirkungen zu erwarten.

Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau oder direkte Kosten für die Wirtschaft sind nicht zu erwarten.

07.05.26

FSFJ - AIS - R

**Gesetzentwurf
der Bundesregierung**

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

Bundesrepublik Deutschland
Der Bundeskanzler

Berlin, 7. Mai 2026

An den
Präsidenten des Bundesrates
Herrn Bürgermeister
Dr. Andreas Bovenschulte

Sehr geehrter Herr Bundesratspräsident,

hiermit übersende ich gemäß Artikel 76 Absatz 2 Satz 4 des Grundgesetzes den von der Bundesregierung beschlossenen

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Allgemeinen
Gleichbehandlungsgesetzes

mit Begründung und Vorblatt.

Der Gesetzentwurf ist besonders eilbedürftig, da die Frist zur Umsetzung der europarechtlichen Vorgaben teilweise am 19. Juni 2026 endet. Ein zügiges Inkrafttreten des Gesetzes ist erforderlich, um einerseits eine Verurteilung der Bundesrepublik Deutschland in einem laufenden Vertragsverletzungsverfahren der Europäischen Kommission abzuwenden und andererseits ein weiteres Vertragsverletzungsverfahren der Europäischen Kommission gegen die Bundesrepublik

Fristablauf: 18.06.26

besonders eilbedürftige Vorlage gemäß Artikel 76 Absatz 2 Satz 4 GG

Deutschland zu vermeiden. Dies setzt einen zeitnahen Beginn der parlamentarischen Beratungen im Deutschen Bundestag voraus.

Federführend sind das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend und das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz.

Mit freundlichen Grüßen

Friedrich Merz

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes¹

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 15 des Gesetzes vom 22. Dezember 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 414) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 1 wird die Angabe „Alters“ durch die Angabe „Lebensalters“ ersetzt.
2. In § 3 Absatz 1 Satz 2 und Absatz 4 wird jeweils die Angabe „in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4“ gestrichen.
3. § 9 Absatz 1 wird durch den folgenden Absatz 1 ersetzt:

„(1) Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht nach der Art der Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.“

4. § 10 wird wie folgt geändert:
 - a) Die Überschrift wird durch die folgende Überschrift ersetzt:

¹ Dieses Gesetz dient der Umsetzung der

- Richtlinie 2004/113/EG des Rates 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 (ABl. L 373 vom 21.12.2004, S. 37), die durch die Richtlinie (EU) 2024/1499 vom 7. Mai 2024 (ABl. L, 2024/1499, 29.5.2024; 2024/90630, 18.10.2024, 2026/90006, 9.1.2026) geändert worden ist,
- Richtlinie (EU) 2024/1499 des Rates vom 7. Mai 2024 über Standards für Gleichbehandlungsstellen im Bereich der Gleichbehandlung von Personen ungeachtet ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, der Gleichbehandlung von Personen in Beschäftigung und Beruf ungeachtet ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Ausrichtung sowie von Frauen und Männern im Bereich der sozialen Sicherheit und im Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen und zur Änderung der Richtlinien 2000/43/EG und 2004/113/EG (ABl. L, 2024/1499, 29.5.2024; 2024/90630, 18.10.2024, 2026/90006, 9.1.2026),
- Richtlinie (EU) 2024/1500 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Mai 2024 über Standards für Gleichbehandlungsstellen im Bereich der Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen und zur Änderung der Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU (ABl. L, 2024/1500, 29.5.2024, 2026/90006, 9.1.2026).

„§ 10

Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Lebensalters“.

- b) In Satz 1 wird die Angabe „Alters“ durch die Angabe „Lebensalters“ ersetzt.
- c) Satz 3 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Nummer 2 wird die Angabe „Alter“ durch die Angabe „Lebensalter“ ersetzt.
 - bb) In Nummer 5 wird die Angabe „Alters“ durch die Angabe „Lebensalters“ ersetzt.
 - cc) In Nummer 6 wird jeweils die Angabe „Alter“ durch die Angabe „Lebensalter“ ersetzt.
5. In § 15 Absatz 4 Satz 1 wird die Angabe „zwei“ durch die Angabe „vier“ ersetzt.
6. § 19 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 in der Angabe vor Nummer 1 wird die Angabe „Alters“ durch die Angabe „Lebensalters“ ersetzt.
 - b) Absatz 2 wird durch den folgenden Absatz 2 ersetzt:

„(2) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft ist darüber hinaus auch bei der Begründung, Durchführung und Beendigung sonstiger zivilrechtlicher Schuldverhältnisse im Sinne des § 2 Absatz 1 Nummer 5 bis 8 unzulässig. Eine Benachteiligung wegen des Geschlechts ist auch bei der Begründung, Durchführung und Beendigung sonstiger zivilrechtlicher Schuldverhältnisse im Sinne des § 2 Absatz 1 Nummer 8, die ohne Ansehen der Person geschlossen werden, unzulässig.“
7. In § 20 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 2 wird jeweils die Angabe „Alters“ durch die Angabe „Lebensalters“ ersetzt.
8. In § 21 Absatz 5 Satz 1 wird die Angabe „zwei“ durch die Angabe „vier“ ersetzt.
9. § 25 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 wird nach der Angabe „für“ die Angabe „Bildung,“ eingefügt.
 - b) In Absatz 2 Satz 2 wird nach der Angabe „für“ die Angabe „Bildung,“ eingefügt.
 - c) Nach Absatz 3 wird der folgende Absatz 4 eingefügt:

„(4) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bietet ihre Leistungen unentgeltlich an. Sie trifft wirksame Maßnahmen und angemessene Vorkehrungen, um einen gleichen und barrierefreien Zugang zu ihren Leistungen zu gewährleisten.“
10. § 27 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 2 Satz 2 Nummer 3 wird durch die folgenden Nummern 3 bis 5 ersetzt:
 - „3. eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben,
 4. über die Möglichkeiten psychologischer Unterstützung informieren,

5. über die geltenden Vertraulichkeitsvorschriften und den Schutz personenbezogener Daten informieren.“

b) Nach Absatz 5 werden die folgenden Absätze 6 und 7 eingefügt:

„(6) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist befugt, in gerichtlichen Verfahren, die Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes betreffen, als Beistand Benachteiligter in der Verhandlung aufzutreten. Die Vorschriften der Verfahrensordnungen, insbesondere diejenigen, nach denen Beiständen weiterer Vortrag untersagt werden kann, bleiben unberührt. Die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung überträgt die Ausübung der Aufgaben des Beistands einzelnen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zugewiesenen Beschäftigten.

(7) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann in gerichtlichen Verfahren, die Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes betreffen, im überparteilichen Interesse auf Ersuchen des Gerichts zu Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung, Stellungnahmen abgeben. Übernimmt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine Beistandschaft nach Absatz 6, darf sie in diesem Verfahren keine Stellungnahme nach Satz 1 abgeben.“

11. Nach § 27 wird der folgende § 27a eingefügt:

„§ 27a

Schlichtungsstelle und -verfahren; Verordnungsermächtigung

(1) Bei der oder dem Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung wird eine Schlichtungsstelle zur außergerichtlichen Beilegung von Streitigkeiten nach §§ 7, 12, 16 oder 19 eingerichtet. Die Schlichtungsstelle wird mit neutralen schlichtenden Personen besetzt und hat eine Geschäftsstelle. Das Verfahren der Schlichtungsstelle muss insbesondere gewährleisten, dass

1. die Schlichtungsstelle unparteiisch ist und unabhängig handelt,
2. die Verfahrensregeln für Interessierte zugänglich sind,
3. die Beteiligten des Schlichtungsverfahrens rechtliches Gehör erhalten, insbesondere Tatsachen und Bewertungen vorbringen können,
4. die schlichtenden Personen und die weiteren in der Schlichtungsstelle Beschäftigten die Vertraulichkeit der Informationen gewährleisten, von denen sie im Schlichtungsverfahren Kenntnis erhalten, und
5. eine barrierefreie Kommunikation mit der Schlichtungsstelle möglich ist.

(2) Die schlichtenden Personen haben die Befähigung zum Richteramt. Sie sollen über Erfahrungen im Antidiskriminierungsrecht und Fähigkeiten zur Durchführung einer Mediation verfügen. Die schlichtenden Personen sind fachlich unabhängig und bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht an Weisungen gebunden. Eine schlichtende Person darf nicht zur Beilegung einer Streitigkeit tätig werden, wenn ein Grund vorliegt, der geeignet ist, Misstrauen gegen ihre Unparteilichkeit zu rechtfertigen. Sie ist verpflichtet, Umstände, die die Unabhängigkeit oder Unparteilichkeit beeinträchtigen können, unverzüglich offen zu legen.

(3) Wer der Ansicht ist, in einem Recht nach diesem Gesetz verletzt worden zu sein, kann bei der Schlichtungsstelle nach Absatz 1 einen Antrag auf Einleitung eines Schlichtungsverfahrens stellen. Der Antrag kann in Textform oder zur Niederschrift bei der Schlichtungsstelle gestellt werden.

(4) Die Schlichtungsstelle übermittelt zur Durchführung des Schlichtungsverfahrens eine Abschrift des Schlichtungsantrags an die Antragsgegnerin oder den Antragsgegner. Wird die Übermittlung innerhalb der Frist des § 15 Absatz 4 und § 21 Absatz 5 veranlasst, ist die Voraussetzung der Geltendmachung des Anspruches wegen Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot erfüllt. Die Veranlassung der Übermittlung des Antrags hemmt den Lauf der Frist nach § 61b Absatz 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes bis zur Beendigung des Schlichtungsverfahrens nach Absatz 7. § 167 der Zivilprozessordnung gilt entsprechend, sofern die Übermittlung des Antrags innerhalb von zwei Wochen nach dem Tag des Eingangs veranlasst wird. Ist wegen der behaupteten Rechtsverletzung ein Verfahren bei einem Gericht anhängig, kann kein Schlichtungsverfahren eingeleitet oder fortgesetzt werden.

(5) Die schlichtende Person wirkt in jeder Phase des Verfahrens auf eine gütliche Einigung der Beteiligten hin. Bei Zustimmung der Beteiligten kann dies den Einsatz von Mediation umfassen. Kommt eine gütliche Einigung der Beteiligten nicht zustande, unterbreitet die schlichtende Person eine unverbindliche Stellungnahme zur Beilegung der Streitigkeit (Schlichtungsvorschlag). Der Schlichtungsvorschlag beinhaltet eine Sachverhaltsfeststellung sowie eine rechtliche Bewertung und enthält Vorschläge zur Abhilfe der Rechtsverletzung, sofern die Schlichtungsstelle einen Verstoß gegen die §§ 7, 12, 16 oder 19 feststellt. Sofern für den Schlichtungsvorschlag erforderlich, kann die schlichtende Person die Antragsgegnerin oder den Antragsgegner zur Bereitstellung ergänzender Informationen und Dokumente oder zur Stellungnahme auffordern. Sofern zur Sachverhaltsfeststellung erforderlich, kann die schlichtende Person sich an andere zuständige öffentliche Stellen wenden und Auskunft verlangen. Der Schlichtungsvorschlag ist am geltenden Recht auszurichten. § 22 findet Anwendung.

(6) Das Schlichtungsverfahren ist für die Beteiligten unentgeltlich.

(7) Das Schlichtungsverfahren endet mit

1. der Einigung der Beteiligten,
2. der Rücknahme des Schlichtungsantrags oder
3. der Feststellung, dass keine Einigung möglich ist.

Im Fall des Satzes 1 Nummer 3 übermittelt die Schlichtungsstelle in Textform eine Bestätigung an die Beteiligten, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte.

(8) Das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, das Nähere über die Geschäftsstelle, die Besetzung und das Verfahren der Schlichtungsstelle nach den Absätzen 1, 3, 4, 5 und 7 zu regeln sowie weitere Vorschriften über die Kosten des Verfahrens und die Entschädigung zu erlassen. Die Rechtsverordnung regelt auch das Nähere zu Tätigkeitsberichten der Schlichtungsstelle.“

12. § 28 wird wie folgt geändert:

- a) Vor Absatz 1 wird der folgende Absatz 1 eingefügt:

„(1) Die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung legt ein Arbeitsprogramm zur Umsetzung der Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes für die Dauer ihrer oder seiner Amtszeit fest.“

- b) Der bisherige Absatz 1 wird zu Absatz 2 und nach Satz 2 werden die folgenden Sätze eingefügt:

„Sie oder er kann der Bundesregierung Vorschläge machen, Stellungnahmen mit Empfehlungen zuleiten und Rückmeldungen zu diesen Empfehlungen verlangen. Eine Stellungnahme kann veröffentlicht werden, wenn die Bundesregierung zu dem Vorhaben bereits Informationen öffentlich zugänglich gemacht hat. Eine Bezugnahme auf unveröffentlichte Informationen oder Dokumente der Bundesregierung ist auszuschließen.“

- c) Die bisherigen Absätze 2 bis 4 werden zu den Absätzen 3 bis 5.

13. In § 29 wird nach der Angabe „die auf“ die Angabe „internationaler,“ eingefügt.

14. In § 30 Absatz 2 Satz 1 und Absatz 3 wird jeweils vor der Angabe „Familie“ die Angabe „Bildung,“ eingefügt.

Artikel 2

Änderung des Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetzes

Das Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897, 1904), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 31. Juli 2008 (BGBl. I S. 1629) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

In § 17 wird nach der Angabe „findet“ die Angabe „mit Ausnahme des § 27a“ eingefügt.

Artikel 3

Änderung des Gesetzes, betreffend die Einführung der Zivilprozeßordnung

Das Gesetz, betreffend die Einführung der Zivilprozeßordnung ein der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 310-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 17 des Gesetzes vom 8. Dezember 2025 (BGBl. 2025 I Nr. 319) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

In § 15a Absatz 3 Satz 2 wird nach der Angabe „Innung“ die Angabe „oder die Schlichtungsstelle der Antidiskriminierungsstelle des Bundes“ eingefügt.

Artikel 4

Inkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich des Absatzes 2 am 19. Juni 2026 in Kraft.

(2) Artikel 1 Nummer 1 bis 9 Buchstabe b und Nummer 14 tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

1. materiell-rechtliche Änderungen

Am 18. August 2006 trat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft. Mit ihm wurde, teilweise über die Vorgaben der vier europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien (2000/43/EG, 2000/78/EG, 2002/73/EG und 2004/113/EG) hinaus, ein einheitliches Regelwerk zum Schutz vor Diskriminierung aufgrund bestimmter Merkmale auf den Gebieten des Arbeits- und Zivilrechts geschaffen. Mit dem Zweiten Gesetz zur Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes soll der Schutz von Betroffenen wirkungsvoller ausgestaltet, Unklarheiten bei der Rechtsauslegung behoben sowie die Rechtsdurchsetzung gestärkt werden. Dadurch soll das AGG zu einem modernen, effektiven und umfassenden Instrument des Diskriminierungsschutzes weiterentwickelt werden, das den Anforderungen einer vielfältigen und offenen Gesellschaft gerecht wird und die Gleichbehandlung nachhaltig sichert.

Hierzu wird zunächst bei den Diskriminierungsmerkmalen in § 1 AGG der Begriff des „Alters“ durch den des „Lebensalters“ ersetzt, um der Fehlvorstellung vorzubeugen, dass lediglich eine Benachteiligung wegen eines „hohen Alters“ unzulässig sei.

Ferner hat die Europäische Kommission die im AGG erfolgte 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 als unzureichend beanstandet und am 11. Dezember 2015 ein Vertragsverletzungsverfahren (Nummer 2012/2172) gegen die Bundesrepublik Deutschland eingeleitet. Mit dem vorliegenden Entwurf sollen diese Bedenken ausgeräumt werden. Der Anwendungsbereich der RL 2004/113/EG erfasst gemäß Artikel 4 Absatz 1 in Verbindung mit Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie das Verbot einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts für alle Personen, die Güter und Dienstleistungen bereitstellen, die der Öffentlichkeit ohne Ansehen der Person zur Verfügung stehen, und zwar in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, und die außerhalb des Bereichs des Privat- und Familienlebens angeboten werden. Die im deutschen Recht in § 19 Absatz 1 Nummer 1 AGG vorgenommene Beschränkung des zivilrechtlichen Benachteiligungsverbots auf Schuldverhältnisse, die typischerweise „zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen“ zustande kommen, sieht Artikel 4 Absatz 1 in Verbindung mit Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie in Bezug auf das Merkmal „Geschlecht“ nicht vor. Nach Aussage der Europäischen Kommission lasse die Richtlinie keine Ausnahmen in quantitativer Hinsicht zu. Auch sieht die Europäische Kommission in der sogenannten Kleinanbieterklausel des § 19 Absatz 5 Satz 3 AGG eine Abweichung von dem von der Richtlinie vorgeschriebenen Diskriminierungsschutz.

Darüber hinaus wurden Hürden bei der praktischen Anwendung des AGG im Hinblick auf die Durchsetzung von diskriminierungsbezogenen Ansprüchen festgestellt. Vor diesem Hintergrund soll die Rechtsdurchsetzung für von Diskriminierung betroffene Personen in verschiedener Hinsicht erleichtert werden. § 15 Absatz 4 Satz 1 und § 21 Absatz 5 Satz 1 AGG sehen vor, dass Ansprüche nach dem AGG innerhalb einer Frist von zwei Monaten geltend gemacht werden müssen. Der Ausschuss der Vereinten Nationen gegen rassistische Diskriminierung (Committee on the Elimination of Racial Discrimination, CERD) und mehrere Organisationen der Zivilgesellschaft haben mehrfach die Notwendigkeit einer Verlängerung der Präklusionsfristen geltend gemacht. Eine Verlängerung der Präklusionsfrist

war außerdem Teil des in der 19. Legislaturperiode vom Kabinettausschuss zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus verabschiedeten und am 2. Dezember 2020 vom damaligen Bundeskabinettt beschlossenen Maßnahmenkatalogs.

Die Anpassung der Kirchenklausel in § 9 Absatz 1 AGG trägt der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesverfassungsgerichts zur Unanwendbarkeit des geltenden § 9 Absatz 1 Alternative 1 AGG Rechnung. Die Herstellung des für die zulässige unterschiedliche Behandlung notwendigen Tätigkeitsbezugs kann durch die hier vorgesehene geringfügige Änderung erfolgen, indem beide Alternativen (Selbstbestimmungsrecht und Tätigkeitsbezug) verbunden werden.

Des Weiteren wurde Bedarf für sprachliche Klarstellungen und Nachjustierungen festgestellt, um die Rechtsanwendung zu vereinfachen bzw. zu verbessern.

2. Änderungen im Hinblick auf die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)

Die Europäische Kommission hat in ihrer Empfehlung (EU) 2018/951 vom 22. Juni 2018 zu Standards für Gleichstellungsstellen festgestellt, dass der Wortlaut der europäischen Gleichbehandlungsrichtlinien (2000/43/EG, 2004/113/EG, 2006/54/EG, 2010/41/EU) den Mitgliedstaaten einen weiten Ermessensspielraum im Hinblick auf Struktur und Arbeitsweise der Gleichbehandlungsstellen lasse. Dies habe dazu geführt, dass hinsichtlich des Mandats, der Befugnisse, Strukturen, Ressourcen und praktischen Arbeitsweise der in den Mitgliedstaaten eingerichteten Gleichbehandlungsstellen erhebliche Unterschiede bestünden. Dieses vielfältige System von Gleichbehandlungsstellen trage zu einem unterschiedlich ausgeprägten Diskriminierungsschutz in den Mitgliedstaaten bei.

Die Empfehlung der Europäischen Kommission (EU) 2018/951 sollte sicherstellen, dass die Gleichbehandlungsstellen ihr volles Potenzial ausschöpfen, einen wirksamen Beitrag zur Durchsetzung aller Gleichbehandlungsrichtlinien leisten und von Diskriminierung Betroffene beim Zugang zum Recht unterstützen können. Die Empfehlung hat jedoch nur eine begrenzte Wirkung entfaltet (COM(2021)139 final, S. 17). Da die Maßnahmen nicht wirksam genug gewesen sind, um den Diskriminierungsschutz mit Hilfe der Gleichbehandlungsstellen zu stärken, hat die Kommission zwei Richtlinienvorschläge am 7. Dezember 2022 vorgestellt, die EU-weite Standards für Gleichbehandlungsstellen vorsehen. Diese Vorschläge sind nach Verhandlungen im Rat vom Parlament gebilligt und im Rat der Europäischen Union am 7. Mai 2024 mit breiter Zustimmung beschlossen worden.

Es sind dies

- a) die Richtlinie (EU) 2024/1499 des Rates vom 7. Mai 2024 über Standards für Gleichbehandlungsstellen im Bereich der Gleichbehandlung von Personen ungeachtet ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, der Gleichbehandlung von Personen in Beschäftigung und Beruf ungeachtet ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und ihrer sexuellen Ausrichtung sowie von Frauen und Männern im Bereich der sozialen Sicherheit und im Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen und zur Änderung der Richtlinien 2000/43/EG und 2004/113/EG (ABl. L 2024/1499 vom 29.5.2024, S. 1), die zuletzt geändert wurde am 18. Oktober 2024 (ABl. L 2024/90630) sowie
- b) die Richtlinie (EU) 2024/1500 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Mai 2024 über Standards für Gleichbehandlungsstellen im Bereich der Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen und zur Änderung der Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU (ABl. L 2024/1500 vom 29.5.2024, S. 1).

Die beiden Richtlinien verfolgen das Ziel, durch die Verbesserung der Wirksamkeit der Gleichbehandlungsstellen den Diskriminierungsschutz in Europa zu stärken, Gleichbehandlung zu fördern und Unterstützung für von Diskriminierung Betroffene unionsweit zu

gewährleisten. Dazu sehen die Richtlinien insbesondere vor, dass die Gleichbehandlungsstellen

- bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben und Ausübung ihrer Zuständigkeiten unabhängig sind,
- befugt sind, Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung und zur Förderung von Gleichbehandlung durchzuführen, Diskriminierungsbeschwerden entgegennehmen und von Diskriminierung Betroffene unterstützen können sowie gleichen und barrierefreien Zugang zu ihren Leistungen gewähren,
- Möglichkeiten alternativer Streitbeilegung und einen Rahmen zur Aufklärung eines Sachverhaltes bei Diskriminierungsbeschwerden bieten und
- Berichte über ihre Tätigkeit und Berichte mit Empfehlungen für ihren Staat veröffentlichen dürfen.

Darüber hinaus legen die Richtlinien fest, dass

- von Diskriminierung Betroffene bei Rechtsstreitigkeiten vor Gericht Unterstützung erhalten und
- die Mitgliedstaaten gemäß ihren nationalen Haushaltsverfahren die Ressourcen zur Ausstattung der Gleichbehandlungsstellen sicherstellen, die sie für ihre Aufgabenerfüllung benötigen.

Die Richtlinien (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500 sind am 18. Juni 2024 in Kraft getreten und bis zum 19. Juni 2026 in deutsches Recht umzusetzen. Beide Richtlinien sind hinsichtlich des Regelungsgehalts weitgehend inhaltsgleich, betreffen jedoch unterschiedliche Regelungsbereiche. In Deutschland beziehen sich die Vorgaben der Richtlinien (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500 auf die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), die nach Maßgabe der europäischen Gleichbehandlungsrichtlinien als nationale Gleichbehandlungsstelle benannt wurde. Ihre Rechte und Pflichten sind auf die in den Richtlinien für Gleichbehandlungsstellen festgelegten EU-weiten Standards anzupassen, soweit sie hinter den dort genannten Anforderungen zurückbleiben. Die ADS als die auf Bundesebene für den Schutz vor Diskriminierung zentrale Stelle kann somit zu einem wirksameren Diskriminierungsschutz in Deutschland beitragen.

Der Entwurf steht im Einklang mit den Leitgedanken der Bundesregierung zur nachhaltigen Entwicklung im Sinne der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie (DNS), die der Umsetzung der Agenda 2030 (UN-Agenda 2030) für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen dient und trägt zur Förderung der Erreichung des Nachhaltigkeitsziel 10 (Unterziel 10.3) bei, Ungleichheiten zu reduzieren. Er leistet außerdem einen Beitrag zur Erreichung der Unterziele 16.3 und 16.6 der UN-Agenda 2030, den gleichberechtigten Zugang aller zur Justiz zu gewährleisten und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und transparente Institutionen auf allen Ebenen aufzubauen. Zudem wird mit dem Entwurf die Gleichheit von Geschlechtern gefördert (Nachhaltigkeitsziel 5, Unterziel 5.1).

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

1. Änderungen bei den Diskriminierungsmerkmalen

Der Entwurf ersetzt aus Klarstellungsgründen den Begriff des „Alters“ durch „Lebensalter“.

2. Änderung der Regelung zur zulässigen unterschiedlichen Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung

Die Regelung in § 9 Absatz 1 AGG, die es unter bestimmten Voraussetzungen Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften sowie ihnen zugeordneten Einrichtungen erlaubt, Beschäftigte wegen der Religion oder Weltanschauung unterschiedlich zu behandeln, soll vor dem Hintergrund der höchstrichterlich festgestellten Unanwendbarkeit des § 9 Absatz 1 Alt. 1 AGG angepasst werden. Dies dient der Rechtsbereinigung und der Klarstellung in der Rechtsanwendung.

3. Verbesserte Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung

Um die festgestellten Hürden bei der Geltendmachung diskriminierungsbezogener Ansprüche abzubauen und somit die individuelle Rechtsdurchsetzung zu erleichtern, werden die Präklusionsfristen in den §§ 15 Absatz 4 Satz 1 und 21 Absatz 5 Satz 1 AGG von zwei auf vier Monate verlängert.

4. Änderung des zivilrechtlichen Benachteiligungsverbots

Vor dem Hintergrund des seitens der Europäischen Kommission im Hinblick auf die Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG eingeleiteten Vertragsverletzungsverfahrens ist eine Anpassung des in § 19 AGG verankerten zivilrechtlichen Benachteiligungsverbots erforderlich. Hierzu soll in § 19 Absatz 2 Satz 2 AGG ein neues Diskriminierungsverbot im Hinblick auf das Merkmal „Geschlecht“ eingefügt werden. Damit soll die Beschränkung des § 19 Absatz 1 Nummer 1 AGG auf Massengeschäfte und die daran anknüpfende Regelvermutung des § 19 Absatz 5 Satz 3 AGG bei der Vermietung von Wohnraum in Bezug auf das Merkmal „Geschlecht“ gegenstandslos werden.

5. Sprachliche Klarstellung und Nachjustierungen

Es wird klargestellt, dass eine Benachteiligung wegen einer Schwangerschaft oder Mutterschaft im gesamten Anwendungsbereich des AGG eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts darstellt. Außerdem soll der Begriff der sexuellen Belästigung auf alle Benachteiligungen im Sinne des § 2 Absatz 1 AGG ausgeweitet werden.

6. Änderungen im Hinblick auf die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)

Im AGG sind die Einrichtung, Ausstattung, Aufgaben und Befugnisse der ADS geregelt. Teilweise sind damit bereits die in den Richtlinien vorgegebenen Standards erreicht, insbesondere betreffend der übergreifenden Zuständigkeit für alle in § 1 AGG aufgezählten Diskriminierungsmerkmale, der unentgeltlichen Beratung in Diskriminierungsfällen, der unabhängigen Leitung der ADS durch die Unabhängige Bundesbeauftragte oder den Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung und ihres oder seines Beteiligungsrechts bei allen Vorhaben der Bundesregierung, die den Bereich Antidiskriminierung berühren. Bisher nicht ausreichend im AGG abgebildet sind vor allem die Vorgaben und Erwägungen der Richtlinien (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500, die sich auf die Instrumentarien der Rechtsdurchsetzung oder Geltendmachung der Ansprüche der von Diskriminierung Betroffenen beziehen.

Mit dem Gesetzentwurf wird durch die Einrichtung eines Schlichtungsverfahrens eine niedrigschwellige Möglichkeit zur außergerichtlichen Streitbeilegung eingeführt

Mit dem Gesetzentwurf werden die Möglichkeiten für Rechtsschutz im Diskriminierungsfall erweitert. Die ADS erhält Beteiligungsmöglichkeiten in Gerichtsverfahren, die Diskriminierungen betreffen, durch Beistandschaft oder das Einreichen einer Stellungnahme auf Ersuchen des Gerichts. Auch sollen Menschen, die eine Diskriminierungserfahrung erleiden, einfacher auf die Beratungs- und Dienstleistungen der ADS zugreifen können, indem wirksame Maßnahmen für einen gleichen und barrierefreien Zugang geschaffen werden. Insgesamt werden mit diesen Regelungen insbesondere die Möglichkeiten für von Diskriminierung betroffene Personen gestärkt, sich gegen Diskriminierungen zu wenden.

III. Exekutiver Fußabdruck

Es haben keine Interessenvertreterinnen und -vertreter sowie beauftragte Dritte wesentlich zum Inhalt des Entwurfs beigetragen.

IV. Alternativen

Alternative Maßnahmen zu der geplanten Gesetzesänderung sind nicht ersichtlich. Die vorgesehenen Anpassungen des zivilrechtlichen Benachteiligungsverbots in § 19 AGG verfolgen das Ziel, die Vorgaben der Richtlinien 2000/43/EG und 2004/113/EG umzusetzen und den zwingenden europäischen Vorgaben auf verbesserte Weise Geltung zu verschaffen. Die Änderungen im Hinblick auf die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) dienen der Umsetzung der Richtlinien (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500.

Die übrigen Änderungen dienen dem Ziel, die Rechtsdurchsetzung für Betroffene zu verbessern und sprachliche Klarstellungen sowie Nachjustierungen vorzunehmen. Die gewählten Mittel passen sich zwanglos in den Rahmen bestehender Instrumente ein und versprechen bei möglichst geringen Eingriffen ein großes Maß an Effizienz.

V. Gesetzgebungskompetenz

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für Artikel 1 stützt sich zuvörderst auf Artikel 74 Absatz 1 Nummer 1 des Grundgesetzes (bürgerliches Recht, gerichtliches Verfahren und Rechtsberatung) und bezüglich der Regelungen zum Diskriminierungsschutz Beschäftigter auf Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes (Arbeitsrecht einschließlich des Arbeitsschutzes).

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für Artikel 2 (Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz) folgt aus Artikel 73 Absatz 1 Nummer 1 des Grundgesetzes (Verteidigung). Die Gesetzgebungskompetenz für Artikel 3 (Gesetz, betreffend die Einführung der Zivilprozessordnung) ergibt sich aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 1 des Grundgesetzes (gerichtliches Verfahren).

VI. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen

Der Entwurf ist mit dem Recht der Europäischen Union und mit völkerrechtlichen Verträgen, die die Bundesrepublik Deutschland abgeschlossen hat, vereinbar. Der Gesetzentwurf dient der Umsetzung von EU-Recht in deutsches Recht.

VII. Gesetzesfolgen

Der Entwurf zielt auf die Stärkung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, um einen effektiveren Schutz vor Diskriminierung bundesweit zu gewährleisten.

1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung

Die Regelungen über die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zielen vorrangig darauf ab, die Vorgaben der Richtlinien (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500 umzusetzen. Eine formale Rechts- und Verwaltungsvereinfachung ist damit nicht verbunden. Allerdings trägt die Einrichtung der Schlichtungsstelle beziehungsweise die außergerichtliche alternative Streitbeilegung zu einer Vereinfachung bei, da aufwändigere Gerichtsverfahren voraussichtlich in einigen Fällen vermieden werden. Dies kann langfristig zu einer Entlastung der Gerichte führen.

2. Nachhaltigkeitsaspekte

Der Gesetzentwurf berücksichtigt die Ziele einer nachhaltigen Entwicklung in Form der Sustainable Development Goals (SDGs) und der Bestrebungen der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie (DNS). Durch die Förderung von Gleichbehandlung soll erreicht werden, dass alle Menschen die gleichberechtigte Chance erhalten, sich an der wirtschaftlichen Entwicklung zu beteiligen und am gesellschaftlichen, kulturellen und politischen Leben umfassend und diskriminierungsfrei teilzuhaben. Die Reduzierung von Ungleichheit (SDG 10) ist mithin wesentliches Element dieses Vorhabens. Die Aufgabe, Benachteiligungen zu verhindern oder zu beseitigen obliegt der ADS, die mit diesem Gesetz gestärkt wird. Der Zugang zu Beratung und Rechtsschutz für von Diskriminierung Betroffene wird verbessert und Ungleichheiten werden abgebaut. In Umsetzung der Richtlinien 2004/113/EG und (EU) 2024/1500 wird mit diesem Gesetz auch die Geschlechtergleichheit (SDG 5) gefördert. Die Kompetenz der ADS umfasst das Merkmal „Geschlecht“, sodass mit ihrer Stärkung der Abbau jeglicher Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorangetrieben wird. In diesem Kontext zusätzlich relevant ist die ausdrückliche Aufgabe der ADS, Eltern oder pflegende Angehörige bei der Geltendmachung bestimmter Ansprüche zu unterstützen, und die Vereinbarkeit von Familie oder Pflege und Beruf zu verbessern. Außerdem leistet der Entwurf einen Beitrag zur Verwirklichung von Ziel 16 „Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen“. Dieses Nachhaltigkeitsziel verlangt mit seinen Zielvorgaben 16.3 und 16.6, den gleichberechtigten Zugang aller zur Justiz zu gewährleisten und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und transparente Institutionen auf allen Ebenen aufzubauen. Mit dem Gesetzentwurf wird das Mandat zur Streitbeilegung in Diskriminierungsfällen ausgeweitet, indem eine Schlichtungsstelle als weiteres Angebot für einen niedrighschwelligigen Zugang zum Recht eingerichtet wird. Der Entwurf fördert die Erreichung dieser Zielvorgabe, indem er die Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung für Betroffene verbessert. Damit berücksichtigt der Entwurf die Querverbindungen zwischen den Zielen für nachhaltige Entwicklung und deren integrierenden Charakter, der für die Erfüllung von Ziel und Zweck der UN-Agenda 2030 von ausschlaggebender Bedeutung ist.

Der Entwurf folgt ebenfalls den Nachhaltigkeitsprinzipien der DNS. Insbesondere wird das Leitprinzip einer nachhaltigen Entwicklung durch die vorgesehenen Änderungen in seiner Ausprägung des sozialen Zusammenhalts und der Wahrung der offenen Gesellschaft umgesetzt (5. Nachhaltigkeitsprinzip der DNS). Darüber hinaus trägt der Gesetzentwurf dazu bei, dass die Möglichkeiten zur Teilhabe an qualitativ hochwertiger Bildung und dem Erwerb von Handlungskompetenzen für nachhaltige Entwicklung unabhängig von Herkunft, Geschlecht und Alter verbessert werden können (6. Nachhaltigkeitsprinzip der DNS).

3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Dem Bund entstehen durch die Änderungen der Ausgestaltung der ADS Mehrausgaben in Höhe von etwa 927 000 Euro pro Jahr und einmalig rund 155 000 Euro. Der entstehende Mehrbedarf an Sach- und Personalmitteln beim Bund wird vollständig und dauerhaft im Einzelplan 17 des BMBFSFJ gegenfinanziert.

4. Erfüllungsaufwand

4.1. Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

lfd. Nr.	Artikel Regelungsentwurf; Norm (§§); Bezeichnung der Vorgabe	Jährliche Fallzahl und Einheit	Jährlicher Aufwand pro Fall (in Minuten bzw. Euro)	Jährlicher Erfüllungsaufwand (in Stunden bzw. Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)	Einmalige Fallzahl und Einheit	Einmaliger Aufwand pro Fall (in Minuten bzw. Euro)	Einmaliger Erfüllungsaufwand (in Stunden bzw. Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)
1.1	§ 27a AGG; Antrag auf Schlichtung (Benachteiligungen nach dem AGG)	480 Anträge auf Schlichtung	Zeitaufwand: 270 Minuten	Zeitaufwand: 2.160 Stunden			0
Summe Zeitaufwand (in Stunden)				2.160			0
Summe Sachaufwand (in Tsd. Euro)				0			0

4.2. Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

lfd. Nr.	Artikel Regelungsentwurf; Norm (§§); Bezeichnung der Vorgabe	IP	Jährliche Fallzahl und Einheit	Jährlicher Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Wirtschaftszweig) + Sachkosten in Euro)	Jährlicher Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)	Einmalige Fallzahl und Einheit	Einmaliger Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Wirtschaftszweig) + Sachkosten in Euro)	Einmaliger Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)
2.1	§ 15 Absatz 4 Satz 1 AGG; Erweiterung der Präklusionsfristen (Änderung)	Ja			"geringfügig" (geringfügiger Aufwand pro Fall)	0	0 Euro = (0 / 60 * 0,00 Euro/h 0 Euro)	0

lfd. Nr.	Artikel Regelungsentwurf; Norm (§§); Bezeichnung der Vorgabe	IP	Jährliche Fallzahl und Einheit	Jährlicher Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Wirtschaftszweig) + Sachkosten in Euro)	Jährlicher Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)	Einmalige Fallzahl und Einheit	Einmaliger Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Wirtschaftszweig) + Sachkosten in Euro)	Einmaliger Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)
2.2	§ 21 Absatz 5 Satz 1; Erweiterung der Präklusionsfristen (Änderung)	Ja			"geringfügig" (geringfügiger Aufwand pro Fall)	0	0 Euro = (0 / 60 * 0,00 Euro/h 0 Euro)	0
2.3	§ 27a AGG; Teilnahme an Schlichtungsverfahren (Benachteiligungen nach dem AGG)	Ja			"geringfügig" (geringe Fallzahl und geringfügiger Aufwand pro Fall)	0	0	0
Summe (in Tsd. Euro)			geringfügig			0		
davon aus Informationspflichten (IP)			geringfügig					

4.3. Erfüllungsaufwand der Verwaltung

lfd. Nr.	Artikel Regelungsentwurf; Norm (§§); Bezeichnung der Vorgabe	Bund/Land	Jährliche Fallzahl und Einheit	Jährlicher Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Hierarchieebene) + Sachkosten in Euro)	Jährlicher Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)	Einmalige Fallzahl und Einheit	Einmaliger Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Hierarchieebene) + Sachkosten in Euro)	Einmaliger Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)
3.1	§ 25 Abs. 5 S. 2 AGG; Barrierefreier Zugang zu Leistungen der ADS	Bund	1 Behörde (Antidiskriminierungsstelle)	214.440 Euro = (66.000 / 60 * 40,40 Euro/h (100% gD) + 170.000 Euro)	214		0	0
3.2	§ 27a AGG; Bearbeitung von Anträgen auf behördliche Schlichtung (Benachteiligungen nach AGG)	Bund	1 Behörde (Schlichtungsstelle)	478.560 Euro = (384.000 / 60 * 59,15 Euro/h (25% mD; 75% hD) + 100.000 Euro)	479	1 Behörde (Schlichtungsstelle)	0	0
3.3	§ 27a AGG; Einrichtung und Betrieb einer behördlichen Schlichtungsstelle	Bund	1 Behörde (Schlichtungsstelle)		„geringfügig“ (geringe Fallzahl)	1 Behörde (Schlichtungsstelle)	200.192 Euro = (144.000 / 60 * 56,33 Euro/h (33% mD; 67% hD)	200
3.4	§ 28 Abs. 1	Bund	1 Behörde		„geringfügig“	1 Behörde	0	0

lfd. Nr.	Artikel Regelungsentwurf; Norm (§§); Bezeichnung der Vorgabe	Bund/Land	Jährliche Fallzahl und Einheit	Jährlicher Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Hierarchieebene) + Sachkosten in Euro)	Jährlicher Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)	Einmalige Fallzahl und Einheit	Einmaliger Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Hierarchieebene) + Sachkosten in Euro)	Einmaliger Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)
	AGG; Arbeitsprogramm der oder des Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung		(Unabhängige Bundesbeauftragte)		(geringe Fallzahl)	(Unabhängige Bundesbeauftragte)		
Summe (in Tsd. Euro)					693		200	
davon Bund					693		200	
davon Land (inklusive Kommunen)					0			

Erläuterungen:

Erläuterung zur Vorgabe 3.1.

Der Regelungsentwurf sieht vor, dass der Zugang zu den Leistungen und Angeboten der ADS gleich und barrierefrei ausgestaltet wird. Dadurch soll allen von Diskriminierung betroffenen Bürgerinnen und Bürgern gleichermaßen die Möglichkeit einer Inanspruchnahme gewährleistet werden. Zu den Voraussetzungen für Barrierefreiheit – für alle Leistungen der ADS – fällt Personalaufwand von rund 0,7 Stellen im gehobenen Dienst unter anderem für persönliche Beratungen, um Angebote für Personengruppen zugänglicher zu machen, für die das schriftliche Verfahren und die gegebenenfalls abstrakten Antworten nicht praktikabel sind. Ebenfalls entstehen Sachkosten (rund 170 000 Euro) von grob geschätzt unter anderem für die Bestellung von Dolmetscherinnen und Dolmetscher für Deutsche Gebä-

densprache in Beratungsgesprächen (135 000 Euro), Pflege der Homepage ohne Barrieren (10 000 Euro) und Aufwände für Lizenzen für notwendige Software (25 000 Euro).

Erläuterung zur Vorgabe 3.2 und 3.3

Bereits heute ist die ADS zentrale Anlaufstelle für Personen, die eine Diskriminierung erlebt haben. In diesem Zusammenhang bietet sie unter anderem Beratung und Beratungsvermittlung an und unterstützt zur Erreichung von gütlichen Einigungen. Die Gesamtzahl der Beratungsanfragen bei der ADS ist im Jahr 2024 auf 11.405 angestiegen. Davon betrafen insgesamt 4.807 Anfragen konkrete Einzelfälle im sachlichen und materiellen Anwendungsbereich des AGG (also einen vom AGG abgedeckten Lebensbereich und ein gesetzlich geschütztes Diskriminierungsmerkmal). Auf Basis dieser Erfahrungen und der Tätigkeiten der Schlichtungsstelle nach dem Behindertengleichstellungsgesetz schätzt die ADS, dass pro Jahr rund 480 Anträge auf Schlichtung nach dem AGG gestellt werden. Alle Anträge werden bei Eingang geprüft. Die ADS rechnet damit, dass – ähnlich wie bei der Schlichtungsstelle nach dem Behindertengleichstellungsgesetz – ein Teil (wahrscheinlich rund 40 Prozent) der Schlichtungsanträge wegen fehlender Verfahrensvoraussetzungen abgelehnt wird. Bei den übrigen Anträgen wird von der Einleitung eines Schlichtungsverfahrens ausgegangen.

Für die Antragsbearbeitung fällt ein fallbezogener Aufwand von im Mittel rund 9,5 Stunden an. Die Durchführung eines Schlichtungsverfahrens kann bis zu rund 10,5 Stunden Aufwand verursachen (vgl. Vorgaben der Schlichtungsstelle nach dem Behindertengleichstellungsgesetz, Onlinedatenbank des Statistischen Bundesamtes, ID 2020120313145501 und 2020120313195201). Entsprechend veranschlagt die ADS seinen Personalbedarf laufbahnübergreifend insgesamt auf dauerhaft vier Stellen, eine Geschäftsstelle und drei Schlichtungspersonen mit Mediationsausbildung. Für die Übernahme von Reisekosten von Verfahrensbeteiligten und Porto kann ein Sachaufwand von bis zu 100 000 Euro entstehen.

Im Rahmen der Einrichtung der Schlichtungsstelle fallen verschiedene Tätigkeiten an, unter anderem die Einrichtung einer Homepage der Schlichtungsstelle, die Erstellung eines Antragsformulars (auch als online Formular) und eines Formulars zur Belehrung der Antragsgegnerinnen und -gegner über das Schlichtungsverfahren und dessen Rechtsfolgen. Hier kann angenommen werden, dass laufbahnübergreifend einmalig 1,5 Stellen eingesetzt werden und Sachaufwand unter anderem für die Beanspruchung von Dienstleistungen Dritter (insbesondere Programmierarbeiten) in Höhe von rund 65 000 Euro entsteht. Verfahrensunabhängige jährliche Aufwände für den Betrieb der Schlichtungsstelle (zum Beispiel Pflege der Homepage und Formulare) fallen in geringer Höhe an.

5. Weitere Kosten

Für die Gerichte der Länder kann es aufgrund der verbesserten Rechtsschutzmöglichkeiten zu einer Steigerung der zu bearbeitenden Verfahren kommen. Gleichzeitig können die Neuregelungen auch zu einer Beschleunigung der Verfahren führen. Insofern sind außerhalb des Regelungsbereichs der ADS in der Summe lediglich geringfügige Auswirkungen zu erwarten.

Durch § 27 Absatz 6 AGG wird die ADS befugt, in gerichtlichen Verfahren als Beistand Benachteiligter in der Verhandlung aufzutreten. Zudem sieht § 27 Absatz 7 AGG vor, dass sie auf Ersuchen eines Gerichts Stellungnahmen in gerichtlichen Verfahren mit Bezug zu Diskriminierungen ausarbeitet und vorlegt. Beide Tätigkeiten tragen in Gerichtsverfahren zur hoheitlichen Streitbeilegung durch unabhängige Gerichte bei. In Bezug auf die Aufwandsberechnung sind die Tätigkeiten als „verfahrensabhängige Tätigkeiten“ dem justiziellen Kernbereich zuzuordnen und damit verbundene Aufwände sind entsprechend dem Leitfaden zur Ermittlung und Darstellung des Erfüllungsaufwands in Regelungsvorhaben der Bundesregierung im Abschnitt der weiteren Kosten darzustellen.

Insgesamt veranschlagt die ADS für beide Tätigkeiten rund drei Stellen – eine im gehobenen Dienst und zwei im höheren Dienst – zuzüglich Reisekosten. Dies entspricht Personalkosten von jährlich rund 280 000 Euro und Sachkosten für Reisemittel von überschlägig geschätzt jährlich 40 000 Euro. Im Wesentlichen entfällt der Aufwand auf die Einführung des Instituts der Beistandschaft. Der Umfang der Tätigkeit liegt im Ermessen der Antidiskriminierungsstelle, da die Auswahl der Fälle, in denen sie tätig wird, ihr obliegt. Der bezifferte Aufwand entspräche ungefähr jährlich rund 50 Fällen einer Beistandschaft und rund vier Fällen der Übermittlung einer Stellungnahme im Gerichtsprozess.

Ansonsten sind Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau oder weitere direkte Kosten für die Wirtschaft nicht zu erwarten. Es ist vielmehr davon auszugehen, dass sich Maßnahmen gegen Diskriminierung auch in finanzieller Hinsicht langfristig positiv auswirken. Diskriminierungen verursachen nicht nur unmittelbare, sondern auch mittelbare volkswirtschaftliche und gesellschaftliche Kosten, da sich Diskriminierungserfahrungen beispielsweise auf die individuelle Gesundheit und die berufliche Tätigkeit auswirken können. In ihrem Analysedokument zu den Vorschlägen der Richtlinien (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500 hat die EU-Kommission auf eine Studie des Europäischen Parlamentarischen Forschungsdienstes aus dem Jahr 2018 verwiesen, die zu dem Ergebnis kommt, dass eine Verringerung des Diskriminierungsniveaus um nur fünf Prozent durch EU-Maßnahmen zu einem BIP-Gewinn von 247 Mio. Euro bis zu 703 Mio. Euro führen könnte (Analysedokument der Kommissionsdienststellen vom 7. Dezember 2022, SWD(2022) 387 final). Die Stärkung der nationalen Gleichbehandlungsstellen und der mit den Richtlinien einhergehende angestrebte verbesserte Schutz vor Diskriminierung können sich daher in den Mitgliedstaaten wirtschaftlich in nicht bezifferbarer Höhe positiv auswirken.

6. Weitere Gesetzesfolgen

Geschlechtergerechtigkeit kann durch die vorgesehenen Regelungen gefördert werden. Die Regelungen gelten für alle Menschen, ungeachtet ihrer sexuellen und geschlechtlichen Identität. Diskriminierungen beruhen häufig auf tradierten und überkommenen Strukturen. Verbesserungen im Vorgehen gegen Diskriminierung verbessern unmittelbar auch das Leben derjenigen, die verstärkt Diskriminierungsrisiken ausgesetzt sind. Durch die vorgesehenen Regelungen sollten sich positive, gesellschaftliche Effekte im Hinblick auf die Geschlechtergleichstellung ergeben. Insbesondere die Ausweitung des Diskriminierungsschutzes bei sexueller Belästigung sowie bei Schwangerschaft und Mutterschaft auf den gesamten Anwendungsbereich des AGG leistet einen Beitrag zur Förderung der Gleichstellung. Auch die Erweiterung des zivilrechtlichen Benachteiligungsverbots, bei dem es nach diesem Entwurf für das Merkmal „Geschlecht“ nicht mehr darauf ankommt, ob es sich um ein Massengeschäft handelt, wird positive Auswirkungen auf die Geschlechtergleichstellung entfalten.

Demografische Auswirkungen sind kurzfristig nicht zu erwarten.

Der Gesetzentwurf wurde vom Kompetenzzentrum Jugend-Check auf die Auswirkungen für Jugendliche und junge Erwachsene geprüft. Die Auswirkungen der Änderung von „Alter“ in „Lebensalter“ auf den Schutz vor Diskriminierung für verschiedene Lebensalter – und damit auch für junge Menschen – bleibt danach abzuwarten, da es sich um eine reine Klarstellung handelt.

Gesamtgesellschaftlich betrachtet fördern Verbesserungen im Vorgehen gegen Diskriminierung die gegenseitige Anerkennung, stärken den wechselseitigen Respekt und tragen so zu einer Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts bei. Die verbesserte Zugangsmöglichkeit zu Angeboten der ADS leistet einen Beitrag zum Vertrauen in den Staat, indem eine zentrale Stelle gestärkt wird, die von allen Bürgerinnen und Bürger bei Diskriminierungserfahrungen aufgesucht werden kann. Zudem kann insbesondere die Stärkung der Beratungs- und Schlichtungsstruktur der ADS und die Verbesserung des Zugangs zu ihren Leistungen die Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse fördern.

Von der Verankerung einer Experimentierklausel wird abgesehen, da die mit dem Gesetz entwurf umgesetzten EU-Richtlinien keinen rechtlichen Spielraum für Experimentierklauseln eröffnen.

VIII. Befristung; Evaluierung

Eine Befristung der gesetzlichen Regelungen ist nicht sinnvoll, da die umzusetzenden Richtlinien (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500 unbefristet gelten.

Vielmehr sieht Artikel 17 der Richtlinien (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500 Berichtspflichten der Gleichbehandlungsstellen vor. Insbesondere ist mindestens alle vier Jahre ein Bericht mit Empfehlungen über den Stand von Gleichbehandlung und Diskriminierung, einschließlich möglicher struktureller Probleme, zu erstellen. Darüber hinaus sind die Mitgliedstaaten gemäß Artikel 18 Absatz 2 der Richtlinien verpflichtet, der Kommission in regelmäßigen Abständen einschlägige Informationen über die Anwendung dieser Richtlinien zu übermitteln, die Angaben zur Arbeitsweise der Gleichbehandlungsstellen umfassen.

Da über die Arbeitsweise der ADS anhand der zwingenden Berichtspflichten bereits umfangreich berichtet wird, bedarf es darüber hinaus keiner gesonderten Evaluierung. Die lediglich geringfügigen laufenden Bürokratiekosten für die Wirtschaft lösen eine Evaluierungspflicht nicht aus. Die Zielerreichung dieses Gesetzes wird in diesem Rahmen bereits begutachtet, eine weitere Evaluierung ist nicht erforderlich.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes)

Zu Nummer 1

In Absatz 1 wird der Begriff „Alter“ durch den Begriff des „Lebensalters“ ersetzt. Die Ersetzung dient lediglich der Klarstellung. Mit ihr soll der Fehlvorstellung vorgebeugt werden, das AGG untersage lediglich die Diskriminierung wegen eines „hohen Alters“. In diesem Sinne sind auch die Regelungen in Artikel 19 Absatz 1 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) sowie in der Richtlinie 2000/78/EG zu verstehen. Eine Rechtsänderung ist hiermit nicht verbunden. Die Ersetzung dieses Begriffs macht weitere Änderungen in den §§ 10, 19 und 20 AGG erforderlich.

Zu Nummer 2

Durch die Streichung der Bezugnahme auf § 2 Absatz 1 Nummer 1 bis 4 AGG in § 3 Absatz 1 Satz 2 AGG wird klargestellt, dass eine Benachteiligung wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft im gesamten Anwendungsbereich des AGG eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts darstellt. In Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie 2004/113/EG findet sich eine entsprechende Regelung für die nicht vom beschäftigungsrechtlichen Benachteiligungsverbot erfassten Bereich.

Durch die Streichung der Bezugnahme auf § 2 Absatz 1 Nummer 1 bis 4 AGG in § 3 Absatz 4 AGG wird erreicht, dass eine sexuelle Belästigung – unter den in § 3 Absatz 4 AGG im Einzelnen aufgeführten Voraussetzungen – im gesamten sachlichen Anwendungsbereich des § 2 Absatz 1 AGG eine Benachteiligung darstellt. Damit gilt § 3 Absatz 4 AGG künftig im Anwendungsbereich des beschäftigungsrechtlichen und des zivilrechtlichen Benachteiligungsverbots. Hierdurch wird eine Rechtsschutzlücke für Betroffene von sexueller Belästigung im Rahmen des zivilrechtlichen Benachteiligungsverbots geschlossen. Dies entspricht auch dem Geltungsbereich der Richtlinie 2004/113/EG, nach dessen Artikel 4 Absatz 3 in Verbindung mit Artikel 2 Buchstabe d ausdrücklich auch sexuelle Belästigungen

im Rahmen des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gelten.

Zu Nummer 3

Zu Absatz 1

§ 9 Absatz 1 AGG enthält in seiner geltenden Fassung für Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften sowie ihnen zugeordnete Einrichtungen einen besonderen Rechtfertigungsgrund, der es ihnen erlaubt, Beschäftigte wegen der Religion oder Weltanschauung unterschiedlich zu behandeln, wenn dies „im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht“ (Alternative 1) oder „nach der Art der Tätigkeit“ (Alternative 2) eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

Der Europäische Gerichtshof hat in seinem Urteil vom 17.4.2018 in der Rechtsache C-414/16 ausgeführt, dass Artikel 4 Absatz 2 der Richtlinie 2000/78 EG eine Abwägung verlange, in deren Rahmen von den Gerichten im Streitfall zu überprüfen ist, ob eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung nach der Art der Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt. Das Selbstbestimmungsrecht der Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften und ihrer Einrichtungen nach Artikel 137 Absatz 3 WRV in Verbindung mit Artikel 140 GG reicht allein und ohne Bezug zur konkret auszuübenden Tätigkeit damit nicht als Rechtfertigung für eine konfessionsdifferenzierende Einstellungs- oder sonstige Personalpraxis aus. In der Folge hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass die Regelung des § 9 Absatz 1 Alternative 1 AGG nicht unionsrechtskonform ausgelegt werden kann und daher unangewendet bleiben muss (Urteil vom 25. Oktober 2018 - 8 AZR 501/14). Nach dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 29. September 2025 (2 BvR 934/19) ist diese Feststellung des Bundesarbeitsgerichts verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden.

Durch die Änderung werden die zwei Alternativen einer Rechtfertigung der Ungleichbehandlung miteinander verknüpft, so dass bei der beruflichen Anforderung das Selbstverständnis einer Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaft nicht isoliert einen eigenen Rechtfertigungstatbestand darstellt, sondern ein Bezug zur Art der Tätigkeit bestehen muss. Dies geschieht durch die Streichung des Wortes „oder“ nach dem Wort „Selbstbestimmungsrecht“. Dies entspricht der Ausnahmeregelung vom Grundsatz der Gleichbehandlung in Artikel 4 Absatz 2 der Richtlinie 2000/78/EG. Weiterhin wird der Wortlaut des § 9 Absatz 1 AGG an den Wortlaut von Artikel 4 Absatz 2 Satz 2 der Richtlinie 2000/78/EG angepasst, indem bei der Prüfung, ob eine gerechtfertigte berufliche Anforderung vorliegt, nicht nur die Art der Tätigkeit, sondern auch die Umstände ihrer Ausübung berücksichtigt werden können.

Die Änderung dient der Rechtsbereinigung und der Klarstellung in der Rechtsanwendung.

Zu Nummer 4

Die Neufassung des § 10 AGG dient der Ersetzung des Begriffs „Alter“ durch „Lebensalter“, die durch die entsprechende Änderung von § 1 AGG erforderlich wird.

Zu Nummer 5

Mit der Verlängerung der in § 15 Absatz 4 Satz 1 AGG vorgesehenen Präklusionsfrist von zwei auf vier Monate soll die Rechtsdurchsetzung für Betroffene im arbeitsrechtlichen Teil des AGG erleichtert werden. Damit kommt die Änderung zum einen einer mehrfach erhobenen Forderung des Ausschusses der Vereinten Nationen gegen rassistische Diskriminierung (Committee on the Elimination of Racial Discrimination, CERD) und mehrerer Organisationen der Zivilgesellschaft nach. Die praktischen Erfahrungen seit Inkrafttreten des AGG haben gezeigt, dass Betroffene ihre Ansprüche noch zu oft nicht geltend machen. Es ist

daher sinnvoll, Opfern einer Benachteiligung im Sinne des AGG mehr Zeit einzuräumen, um sich für oder gegen die Geltendmachung von Ansprüchen zu entscheiden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich die Opfer einer Benachteiligung häufig zunächst selbst mit der Diskriminierungserfahrung auseinandersetzen müssen und sich oftmals davor scheuen, die Diskriminierung im Rahmen einer rechtlichen Auseinandersetzung öffentlich zu machen.

Zu Nummer 6

Zu Buchstabe a

In § 19 Absatz 1 AGG wird das Merkmal „Alter“ durch „Lebensalter“ ersetzt. Dies ist eine Folgeänderung zu § 1 AGG (siehe oben Nummer 1).

Zu Buchstabe b

Mit der Änderung des § 19 Absatz 2 AGG soll das zivilrechtliche Benachteiligungsverbot in Bezug auf das Merkmal „Geschlecht“ auf alle Schuldverhältnisse über den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen und die ohne Ansehen der Person geschlossen werden, erweitert werden. Damit wird die Beschränkung des § 19 Absatz 1 Nummer 1 AGG auf Massengeschäfte in Bezug auf das Merkmal „Geschlecht“ entsprechend der Vorgaben der Richtlinie 2004/113/EG gestandslos. Für die Reichweite des Benachteiligungsverbots wegen des Geschlechts kommt es insoweit nicht mehr auf den Begriff des Massengeschäfts nach § 19 Absatz 1 Nummer 1 AGG an. Folglich ist auch die Regelvermutung des § 19 Absatz 5 Satz 3 AGG in Bezug auf das Merkmal „Geschlecht“ unerheblich. Insofern werden die bisherigen Beschränkungen des Anwendungsbereichs in quantitativer Hinsicht bezüglich des Geschlechts aufgehoben und wird den Vorgaben von Artikel 4 Absatz 1 in Verbindung mit Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 2004/113/EG entsprochen. § 19 Absatz 5 Satz 3 AGG kann aber weiterhin in Bezug auf die Merkmale „Religion“, „Behinderung“, „Alter“ oder „sexuelle Identität“ Anwendung finden, da insoweit keine Richtlinienvorgaben bestehen.

Die Richtlinie 2004/113/EG erfasst gemäß Artikel 4 Absatz 1 in Verbindung mit Artikel 3 Absatz 1 Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts für alle Personen, die Güter und Dienstleistungen bereitstellen, die der Öffentlichkeit ohne Ansehen der Person zur Verfügung stehen und zwar in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen. § 19 AGG, welcher unter anderem der Umsetzung dieser Vorschrift dient, gilt ausdrücklich nur für zivilrechtliche Schuldverhältnisse. Eine Ergänzung des AGG ist insoweit nicht erforderlich, denn das deutsche Recht gewährleistet auch für öffentlich-rechtliche Rechtsbeziehungen umfassenden Schutz vor Diskriminierung.

Im Bereich des Angebots von Gütern und Dienstleistungen handeln öffentliche Stellen weit überwiegend privatrechtlich. Bieten staatliche Stellen der Öffentlichkeit Güter oder Dienstleistungen auf privatrechtlicher Grundlage an, sind sie an die Regelungen des § 19 AGG unmittelbar gebunden. Handeln staatliche Stellen im Bereich des Angebots von Gütern und Dienstleistungen öffentlich-rechtlich, kommt als Handlungsform ein öffentlich-rechtlicher Vertrag nach § 59 Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG) in Betracht. Verstöße gegen das AGG können zur Nichtigkeit des öffentlich-rechtlichen Vertrages nach § 59 Absatz 1 VwVfG in Verbindung mit § 134 des Bürgerlichen Gesetzbuchs führen. Bei einem Verstoß können Betroffene auf dem Verwaltungsrechtsweg gegen die öffentliche Hand vorgehen. Bei Verfahren vor den Verwaltungsgerichten kommt Betroffenen der Amtsermittlungsgrundsatz (§ 86 Absatz 1 Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO)) zugute. Der vorgenannte Grundsatz verpflichtet das Verwaltungsgericht, den Sachverhalt von Amts wegen zu ermitteln. Das Gericht darf sich nicht allein auf das Vorbringen der Beteiligten beschränken, sondern muss alle entscheidungserheblichen Tatsachen mit allen geeigneten und zumutbaren Mitteln aufklären. Der Grundsatz kann Betroffene darin unterstützen, ihr Recht geltend zu machen. Eine Beratung durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) ist auch in diesen Fällen möglich. Die Inanspruchnahme der ADS ist voraussetzungsfrei und insbesondere

nicht davon abhängig, ob die geltend gemachte Benachteiligung einen Lebenssachbereich betrifft, in dem Ungleichbehandlungen auch gesetzlich untersagt sind (vergleiche Bundestagsdrucksache 16/1780, S. 50).

Handeln staatliche Stellen im Bereich des Angebots von Gütern oder Dienstleistungen in anderen Handlungsformen, insbesondere in Form des Verwaltungsaktes, findet § 19 AGG zwar keine Anwendung. Staatliche Stellen sind als Grundrechtsverpflichtete aber unmittelbar durch die Gleichheitssätze des Artikels 3 des Grundgesetzes (GG) verpflichtet. Durch Artikel 3 Absatz 2 und 3 GG wird der Schutz vor geschlechterspezifischen Diskriminierungen auf verfassungsrechtlicher Ebene gewährleistet. Eine etwaige Verletzung von Artikel 3 GG kann die betroffene Person gegenüber der handelnden Stelle geltend machen und, soweit keine Abhilfe erfolgt, auch den Rechtsweg beschreiten. Die betroffene Person kann daher Diskriminierungsschutz über den einschlägigen Rechtsweg auf Basis des jeweils einschlägigen Rechts in Verbindung mit Artikel 3 GG erlangen. Bei Verfahren vor den Verwaltungsgerichten kommt der betroffenen Person auch hier die Geltung des Amtsermittlungsgrundsatzes (§ 86 Absatz 1 VwGO) zugute. Sieht eine betroffene Person sich durch eine fachgerichtliche Entscheidung in Artikel 3 GG verletzt, kann diese nach Erschöpfung des Rechtswegs mit der Verfassungsbeschwerde angegriffen werden. Auch in diesen Fällen ist eine Beratung der Betroffenen durch die ADS möglich.

Zu Nummer 7

In § 20 AGG wird jeweils der Begriff des „Alters“ durch „Lebensalter“ ersetzt. Hierbei handelt es sich um eine Folgeänderung zu § 1 AGG (siehe oben Nummer 1).

Zu Nummer 8

Mit der Verlängerung der in § 21 Absatz 5 Satz 1 AGG vorgesehenen Präklusionsfrist von zwei auf vier Monate soll die Rechtsdurchsetzung für Betroffene im zivilrechtlichen Teil des AGG erleichtert werden. Damit kommt die Änderung zum einen einer mehrfach erhobenen Forderung des CERD und mehrerer Organisationen der Zivilgesellschaft nach. Die praktischen Erfahrungen seit Inkrafttreten des AGG haben gezeigt, dass Betroffene ihre Ansprüche noch zu oft nicht geltend machen. Es ist daher sinnvoll, Opfern einer Benachteiligung im Sinne des AGG mehr Zeit einzuräumen, um sich für oder gegen die Geltendmachung von Ansprüchen zu entscheiden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich die Opfer einer Benachteiligung häufig zunächst selbst mit der Diskriminierungserfahrung auseinandersetzen müssen und sich oftmals davor scheuen, die Diskriminierung im Rahmen einer rechtlichen Auseinandersetzung öffentlich zu machen.

Zu Nummer 9

Zu Buchstabe a

Die aufgrund des Organisationserlasses des Bundeskanzlers vom 6. Mai 2025 unter Ziffer II.5. verfügte Umbenennung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird nachvollzogen.

Zu Buchstabe b

Die aufgrund des Organisationserlasses des Bundeskanzlers vom 6. Mai 2025 unter Ziffer II.5. verfügte Umbenennung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird nachvollzogen.

Zu Buchstabe c

Der neue Absatz 4 betrifft den Zugang zu den Angeboten der ADS. Artikel 12 der Richtlinien (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500 sieht vor, dass ein gleicher Zugang zu Dienstleistungen und Veröffentlichungen der Gleichbehandlungsstellen gewährleistet wird. So müssen die Gleichbehandlungsstellen in der Lage sein, Beschwerden mündlich, schriftlich und online entgegen zu nehmen. Auch sind die Dienste der Gleichbehandlungsstellen kostenfrei zu gewähren. Artikel 13 der Richtlinien präzisiert den gleichen Zugang für Menschen mit Behinderungen, insofern ist für Barrierefreiheit und angemessene Vorkehrungen zu sorgen. Angemessene Vorkehrungen stellen nach Artikel 2 Absatz 4 der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK) notwendige und geeignete Änderungen und Anpassungen dar, die keine unverhältnismäßige oder unbillige Belastung darstellen und die, wenn sie in einem bestimmten Fall erforderlich sind, vorgenommen werden, um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen alle Menschenrechte und Grundfreiheiten genießen oder ausüben können (so auch EuGH, Urteil vom 11. April 2013, C-335/11 C-337/11 - HK Danmark, Randnummer 53). Schon bisher hat die ADS ein hohes Maß an gleicher Zugänglichkeit gewährleistet und ermöglicht Menschen im gesamten Bundesgebiet, sich mit verschiedenen Kommunikationsmitteln an sie zu wenden. Diese Zugangskanäle sollen ausgebaut werden, überwiegend um etwaige Sprachbarrieren auszuräumen. Berücksichtigt werden dabei – entsprechend Artikel 5 Absatz 3 der Richtlinien (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500 – insbesondere Angehörige von Gruppen, deren Zugang zu Informationen erschwert sein kann, beispielsweise aufgrund ihres prekären wirtschaftlichen Status, ihres Alters, einer Behinderung, des Niveaus ihrer Lese- und Schreibkompetenz, ihrer Staatsangehörigkeit oder ihres Aufenthaltsstatus sowie aufgrund ihres mangelnden Zugangs zu Online-Tools. Hinsichtlich der Unentgeltlichkeit der Leistungen der ADS beinhaltet Absatz 4 Satz 1 nur eine Klarstellung, da die Angebote der ADS wie Veröffentlichungen bereits jetzt kostenlos erfolgen. Die Beratungsleistungen der ADS gemäß § 27 AGG sind für beschwerdeführende Personen kostenlos.

Zu Nummer 10

Zu Buchstabe a

Artikel 6 Absatz 2 und 3 der Richtlinien (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500 sieht vor, dass Gleichbehandlungsstellen Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, unterstützen, indem sie Beschwerden wegen Diskriminierung entgegennehmen und die Betroffenen umfassend informieren. § 27 Absatz 2 AGG beinhaltet bereits jetzt konkrete Unterstützungsmöglichkeiten. Die Aufgaben der ADS werden durch die Änderungen in Absatz 2 entsprechend Artikel 6 der Richtlinien (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500 konkretisiert. In Nummer 4 wird angeführt, dass die ADS auch über die Möglichkeiten einer psychologischen Unterstützung informieren kann. Zusätzlich soll nach Nummer 5 eine Information über die geltenden Vertraulichkeitsvorschriften einer der EU-weit als relevant festgestellten Ursachen für eine unzureichende Meldung und Verfolgung von Ansprüchen im Diskriminierungsfall entgegenwirken, nämlich der Angst vor Repressalien. Im Arbeitsbereich der ADS werden besondere Kategorien personenbezogener Daten nach Artikel 9 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 (Datenschutz-Grundverordnung, DSGVO, ABl. (EU) L 119 vom 4.5.2016, S. 1) verarbeitet, die schutzbedürftig sind. Besondere Kategorien personenbezogener Daten dürfen nach Artikel 9 Absatz 2 lit. f Halbsatz 1 der DSGVO verarbeitet werden, wenn dies zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen erforderlich ist. Die Vorschrift gilt nach Erwägungsgrund 52 der DSGVO auch für Verwaltungsverfahren und außergerichtliche Verfahren. Personen, die die Beratung der ADS in Anspruch nehmen, sind entsprechende Informationen über die Datenverarbeitung und den Datenschutz zur Verfügung zu stellen.

Zu Buchstabe b

Zu Absatz 6

Artikel 10 der Richtlinien (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500 verpflichtet die Mitgliedstaaten, gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten zur Zulässigkeit von Klagen sicherzustellen, dass Gleichbehandlungsstellen das Recht haben, in Gerichtsverfahren, die die Umsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung betreffen, tätig zu werden. Nach Erwägungsgrund 31 der Richtlinie (EU) 2024/1499 und Erwägungsgrund 30 der Richtlinie (EU) 2024/1500 soll die durch die Gleichbehandlungsstellen gewährte Unterstützung den Betroffenen den Zugang zur Justiz erleichtern.

Artikel 10 Absatz 3 der Richtlinien (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500 gibt den Mitgliedsstaaten drei Regelungsoptionen zur Beteiligung der Gleichbehandlungsstellen am Gerichtsverfahren, die die Einleitung eines Gerichtsverfahrens im Namen der betroffenen Person, die Unterstützung der betroffenen Person oder die Einleitung des Gerichtsverfahrens im eigenen Namen zum Schutz des öffentlichen Interesses umfassen. Mindestens eine dieser Optionen ist im nationalen Recht umzusetzen, wobei die nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten zu berücksichtigen sind. Erwägungsgrund 31 der Richtlinie (EU) 2024/1499 und Erwägungsgrund 30 der Richtlinie (EU) 2024/1500 stellen klar, dass nationale Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten in Bezug auf die Zulässigkeit von Klagen und insbesondere die Voraussetzung des berechtigten Interesses nicht so angewendet werden dürfen, dass die Gleichbehandlungsstellen daran gehindert werden könnten, ihr Recht zu handeln wirksam wahrzunehmen.

Zur Umsetzung des Artikels 10 Absatz 3 der Richtlinien (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500 wird das in der nationalen Rechtsordnung prozessrechtlich anerkannte Institut der Beistandschaft gewählt. Die Beistandschaft findet sich insbesondere in den beiden vom AGG abgedeckten Rechtsbereichen – dem Zivilrecht und dem Arbeitsrecht. Dabei gilt entsprechend § 90 Absatz 2 der Zivilprozessordnung (ZPO) und § 11 Absatz 6 Satz 5 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) das vom Beistand vorgetragene als Vortrag der Partei, falls diese nicht sofort berichtigt oder widerruft. Beistandschaft kann nur im Einverständnis mit den Betroffenen erfolgen. Der Beistand tritt neben der Partei zu ihrer Unterstützung auf, nicht an ihrer Stelle und bedarf daher keiner Vollmacht. Seine Legitimation ergibt sich daraus, dass die Partei ihn im Prozess für sich vortragen lässt. Der Beistand darf mit Wirkung für die Partei alle Prozesshandlungen vornehmen, zu denen die mündliche Verhandlung Anlass bietet und die der Partei selbst auch gestattet sind. Das Gericht kann jedoch gegebenenfalls die Durchführung von weiteren Prozesshandlungen des Beistands ablehnen, denn nach § 27 Absatz 6 Satz 2 AGG bleiben die Regelungen der Vorschriften der Verfahrensordnungen unberührt, nach denen ungeeigneten Beiständen der weitere Vortrag seitens des Gerichts untersagt werden kann. Hierbei ist insbesondere die Ausschlussmöglichkeit gemäß § 90 Absatz 1 Satz 4 ZPO in Verbindung mit § 79 Absatz 3 Satz 3 ZPO zu berücksichtigen.

Innerhalb des antidiskriminierungsrechtlichen Rechtsschutzes ist die Möglichkeit der Beistandschaft im Prozess bereits in § 23 Absatz 2 AGG für bestimmte Antidiskriminierungsverbände vorgesehen. Auch bei der Einführung der Beistandschaft der Antidiskriminierungsverbände handelte es sich um eine Umsetzung von europäischen Vorgaben, die die Mitgliedsstaaten aufforderten sicherzustellen, dass Verbände oder Organisationen sich entweder im Namen der beschwerten Person oder zu deren Unterstützung zur Durchsetzung von Ansprüchen an Gerichtsverfahren beteiligen können (so Artikel 7 Absatz 2 Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG, Artikel 9 Absatz 2 Rahmen-Richtlinie Beschäftigung 2000/78/EG, Artikel 6 Absatz 3 der revidierten Gleichbehandlungsrichtlinie wegen des Geschlechts 2002/73/EG, Artikel 8 Absatz 3 der Gleichbehandlungsrichtlinie wegen des Geschlechts außerhalb der Arbeitswelt 2004/113/EG). Dieser Ansatz der Antirassismus- und der Gleichbehandlungsrichtlinien, dass eine regelmäßig strukturell schwächere Partei bei der Wahrnehmung ihres Rechtsschutzes durch die Unterstützung von Dritten gestärkt werden soll,

wird durch die Richtlinien (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500 fortgesetzt und dahingehend erweitert, dass über die Unterstützung durch Verbände hinaus mindestens die Unterstützung der Gleichbehandlungsstellen im Gerichtsverfahren in den Mitgliedsstaaten zu ermöglichen ist.

Die Unterstützung durch Verbände auf Seiten einer Partei im Gerichtsprozess ist im Rechtssystem in einigen Bereichen auch außerhalb des Antidiskriminierungsrechts etabliert, wie im Behindertengleichstellungsrecht, im Umweltrecht oder im Verbraucherschutzrecht. Die Beteiligung an Gerichtsverfahren zur Unterstützung einer Partei durch öffentliche Stellen jedoch bedarf im Zuge der Richtlinienumsetzung der Erweiterung. Dass Behörden diese Stellung grundsätzlich einnehmen können, zeigt sich auch in den im AGG relevanten Rechtsbereichen Zivil- und Arbeitsrecht. So kann im Familienrecht das Jugendamt beispielsweise Beistand nach § 1712 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) zur Geltendmachung von Unterhaltsansprüchen sein. Im Arbeitsrecht besteht mit § 25 Heimarbeitsgesetz (HAG) eine Sonderregelung, nach der die Arbeitsbehörde, in Vertretung für das Land, zivilrechtliche Entgeltansprüche für in Heimarbeit Beschäftigte im Rahmen einer Prozessstandschaft geltend machen kann. Den genannten Regelungsbereichen – Antidiskriminierungsrecht, Familienrecht und Heimarbeitsrecht – ist gemein, dass sie das besondere Bedürfnis vulnerabler Personen oder von Personen in vulnerablen Situationen nach Unterstützung bei der Wahrnehmung des Rechtsschutzes anerkennen. Die Konstellationen, in denen die Unterstützung gewährt werden kann, sind geprägt von einer Ungleichheit der Machtverhältnisse. An dieser Stelle setzen die Richtlinien (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500 an, indem sie für den Bereich Antidiskriminierung durch die Beteiligung der Gleichbehandlungsstellen in Gerichtsverfahren einen Ausgleich für dieses Machtgefälle einführen. Die ADS soll jedoch, anders als zum Beispiel das Jugendamt nach BGB oder die Arbeitsbehörde nach HAG weder eine gesetzliche Vertretung ausüben, noch als Partei im Prozess auftreten können. Als reiner Verfahrensbeistand wird sie nicht anstelle der Partei, sondern neben ihr und nur in der mündlichen Verhandlung tätig.

Die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung überträgt dazu die Ausübung der Aufgaben des Beistands einzelnen der ADS zugewiesenen Beschäftigten. Dabei handelt es sich um einen behördeninternen Organisationsakt. Da sich die Rechtsstellung des Beistandes nur auf die mündliche Verhandlung erstreckt, haben Handlungen außerhalb der mündlichen Verhandlung, wie beispielsweise Zustellungen, gegenüber der Partei zu erfolgen.

Da die ADS durch die bloße Unterstützung einer Partei nicht die Funktion der rechtsprechenden Gewalt ergreift, wird dem Grundsatz der Gewaltenteilung Rechnung getragen. Die Wahrnehmung der Aufgabe der Beistandschaft entspricht auch dem Neutralitätsgebot. Die ADS leistet bereits nach geltender Rechtslage auf unabhängige Weise Unterstützung für von Diskriminierung betroffene Personen und kann diese beraten. Die ADS kann auch nicht verpflichtet werden, als Beistand aufzutreten. Die Auswahl aus den Fällen, in denen sie tätig wird, obliegt der ADS selbst. Die Fälle müssen Benachteiligungen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes betreffen. Die ADS darf ihre Funktion nicht missbräuchlich ausüben; so muss die ADS eine Beistandschaft ablehnen, wenn sie keine entsprechenden Anhaltspunkte für das Vorliegen einer Diskriminierung sieht. Die ADS hat vor Wahrnehmung der Beistandschaft den Fall neutral zu bewerten und unabhängig ihre Einschätzung zum Sachverhalt zu treffen. Bei der Auswahl der Fälle, in denen die ADS als Beistand tätig wird, kann sie beispielsweise das Ausmaß, Intensität, Dauer oder Wiederholung der Diskriminierung zugrunde legen. Auch die Bedeutung über den Einzelfall hinaus kann eine auswahlleitende Erwägung sein. Dies steht im Einklang mit Erwägungsgrund 31 der Richtlinie (EU) 2024/1499 und Erwägungsgrund 30 der Richtlinie (EU) 2024/1500, der vorsieht, dass Gleichbehandlungsstellen die Fälle, die sie in Gerichtsverfahren verfolgen wollen, auswählen können, um so zur korrekten Auslegung und Anwendung der Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung beizutragen.

Zu Absatz 7

Artikel 10 Absatz 2 der Richtlinien (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500 sieht ein Recht der Gleichbehandlungsstellen vor, in gerichtlichen Verfahren, die Benachteiligungen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes betreffen, Stellungnahmen zu übermitteln.

§ 27 Absatz 7 AGG regelt daher das Recht der ADS, im überparteilichen Interesse rechtliche Stellungnahmen zu antidiskriminierungsrechtlichen Fragestellungen in gerichtlichen Verfahren auf Ersuchen des Gerichts einzubringen. Ein Gericht kann die ADS um schriftliche oder mündliche Stellungnahme zu einer Rechtsfrage auffordern, soweit es dies für sachdienlich erachtet. Damit wird das Ziel verfolgt, einen Beitrag zur Klärung bisher nicht entschiedener Rechtsfragen zu leisten, insbesondere im Hinblick auf Fallkonstellationen, die in der Beratungspraxis eine Rolle spielen, wie Fragen zum Anwendungsbereich des AGG oder zur Reichweite der Rechtfertigungsgründe. Das Gericht nimmt zugesandte schriftliche Stellungnahmen der ADS zur Kenntnis, sendet sie den Parteien und Verfahrensbeteiligten zur Stellungnahme und berücksichtigt sie, soweit das Gericht diese als sachdienlich erachtet.

Durch ein Handeln der ADS im überparteilichen Interesse wird klargestellt, dass die ADS in Ausübung ihrer fachlichen Unabhängigkeit tätig wird und nicht die Interessen einer Partei vertritt.

Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung sind solche, die klärungsbedürftig und klärungsfähig sind und in einer Vielzahl von Fällen relevant werden können.

Mit Satz 2 wird klargestellt, dass die ADS keine Stellungnahme in Verfahren abgeben darf, in denen sie eine Beistandschaft übernimmt.

Zu Nummer 11

Zu § 27a (Schlichtungsstelle und -verfahren; Verordnungsermächtigung)

Die Richtlinien (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500 legen einen Schwerpunkt auf die Aufarbeitung von Diskriminierungen durch die Gleichbehandlungsstellen, die Sachverhaltsaufklärung und die Erzielung einer Lösung zur Beendigung der Diskriminierung und Kompensation oder Wiedergutmachung zugunsten der Betroffenen. Die Gleichbehandlungsstellen müssen dazu nach Artikel 7 der Richtlinien die Möglichkeit alternativer Streitbeilegung bieten, nach Artikel 8 der Richtlinien Untersuchungen zur Aufklärung eines Sachverhaltes durchführen können und nach Artikel 9 der Richtlinien Stellungnahmen oder Entscheidungen über den Sachverhalt und die daraus folgende Schlussfolgerung über Vorliegen einer Diskriminierung abgeben können.

Diese Vorgaben werden durch die Einrichtung einer Schlichtungsstelle bei der ADS – nach Vorbild der Schlichtungsstelle nach § 16 des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG), die bei der oder dem Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen eingerichtet ist – zur außergerichtlichen Beilegung von Streitigkeiten nach dem AGG umgesetzt. Die Schlichtungsstelle kann bei Beschwerden den Sachverhalt aufklären und erhält zum Zugang zu Informationen und Dokumenten auffordern. Sie kann eine Stellungnahme zur Abhilfe einer Diskriminierung unterbreiten, in der der Sachverhalt festgestellt und eine begründete Schlussfolgerung zum Vorliegen einer Diskriminierung enthalten ist. Mit dem Instrument der Schlichtung können Kosten und Aufwand, die anderenfalls für ein in Betracht kommendes gerichtliches Vorgehen aufzubringen wären, für alle Beteiligten vermieden und die Gerichte entlastet werden.

Die Schlichtungsstelle bietet ein neues Verfahren zur Streitbeilegung an. Organisatorisch in die ADS integriert, arbeitet sie unabhängig von den anderen Einheiten der ADS und deren sonstigen Aufgaben zur Unterstützung der von Diskriminierung Betroffenen. Damit wird einerseits die Weisungsfreiheit der Schlichtungsstelle in der fachlichen Fallbearbeitung si-

chergestellt, andererseits die Vorgabe des Artikels 3 Absatz 3 der Richtlinien (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500 berücksichtigt, nach der die interne Struktur der Gleichbehandlungsstellen eine unabhängige und unparteiische Ausübung ihrer Zuständigkeiten gewährleistet. Erwägungsgrund 19 der Richtlinie (EU) 2024/1499 und Erwägungsgrund 18 der Richtlinie (EU) 2024/1500 betonen die Bedeutung des unparteiischen Handelns der Gleichbehandlungsstellen insbesondere bei der Durchführung von Untersuchungen, da den Gleichbehandlungsstellen auch Aufgaben zukommen, die auf die Betroffenenunterstützung ausgerichtet sind.

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt, dass eine Schlichtungsstelle bei der oder dem Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung eingerichtet wird. Die Schlichtungsstelle hat die Aufgabe, Streitigkeiten nach §§ 7, 12, 16 oder 19 AGG außergerichtlich beizulegen. Die Schlichtungsstelle ist mit neutralen schlichtenden Personen zu besetzen. Sie hat eine Geschäftsstelle. Die Schlichtungsstelle ist unabhängig und handelt unparteiisch. Die Regeln des Schlichtungsverfahrens sind zugänglich. Die Beteiligten des Schlichtungsverfahrens erhalten rechtliches Gehör, das heißt, dass sie insbesondere Tatsachen und Bewertungen vorbringen können. Die schlichtenden Personen und die weiteren in der Schlichtungsstelle Beschäftigten gewährleisten die Vertraulichkeit der Informationen, von denen sie im Schlichtungsverfahren Kenntnis erlangen. Die in der Schlichtungsstelle beschäftigten Personen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit durch Rechtsvorschrift nichts anderes geregelt ist. Es ist eine barrierefreie Kommunikation mit den Beteiligten des Schlichtungsverfahrens zu gewährleisten, unter anderem sind Dokumente auf Wunsch in einer für sie barrierefreien Form kostenfrei zugänglich zu machen. Das Nähere zu den gesetzlichen Vorgaben nach Absatz 1 wird in der Rechtsverordnung nach Absatz 8 geregelt.

Zu Absatz 2

Absatz 2 trifft Vorgaben, um eine unparteiische Durchführung des Schlichtungsverfahrens zu gewährleisten. Zur Erfüllung der Aufgaben müssen die schlichtenden Personen eine ausreichende Eignung und Qualifikation wie die Befähigung zum Richteramt, Erfahrungen im Antidiskriminierungsrecht und Fähigkeiten zur Durchführung einer Mediation nachweisen. Die schlichtenden Personen sind in Schlichtungsangelegenheiten nicht an Weisungen der oder des Unabhängigen Beauftragten für Antidiskriminierung oder des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend gebunden. Sprechen Gründe gegen die Unparteilichkeit einer Person, kann sie nicht zur Schlichtung tätig werden.

Zu Absatz 3

Nach Absatz 3 erhält die oder der Einzelne die Möglichkeit, die Schlichtungsstelle anzurufen. Voraussetzung ist die Darlegung, in einem Recht nach diesem Gesetz verletzt worden zu sein. In Betracht kommen damit Verstöße gegen §§ 7, 12, 16 oder 19 AGG.

Satz 2 regelt, dass der Antrag auf Einleitung eines Schlichtungsverfahrens in Textform nach § 126b Bürgerliches Gesetzbuch oder zur Niederschrift bei der Schlichtungsstelle gestellt werden kann. Für den Antrag ist ein Formular vorzusehen, das die von einer Diskriminierung betroffene Person ausfüllen kann und welches das Erfordernis der Textform erfüllt.

Zu Absatz 4

Nach Erhalt des Antrags übermittelt die Schlichtungsstelle eine Abschrift des Antrags zur Durchführung des Schlichtungsverfahrens an die Antragsgegnerin oder den Antragsgegner.

In Satz 2 wird die Auswirkung des Schlichtungsverfahrens auf die Besonderheit der Geltendmachungsfrist für Ansprüche nach dem AGG geregelt. Eine Geltendmachung im Sinne von § 15 Absatz 4 AGG oder § 21 Absatz 5 AGG erfolgt durch die Darlegung einer Diskri-

minierung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes sowie die Individualisierung des Lebenssachverhaltes (BAG, Urteil vom 23. November 2023 – 8 AZR 212/22). Der Schlichtungsantrag muss diese Voraussetzungen erfüllen, indem er den Sachverhalt, beteiligte Personen und das verfolgte Ziel zu bezeichnen hat. Näheres dazu ist in der Rechtsverordnung nach Absatz 8 zu regeln. Eine vorherige direkte Geltendmachung des Anspruchs gegenüber der Antragsgegnerin oder dem Antragsgegner durch die betroffene Person ist nicht erforderlich, sofern die Antragsstellung innerhalb der Geltendmachungsfrist des § 15 Absatz 4 oder des § 21 Absatz 5 AGG erfolgt und die Übermittlung des Antrags innerhalb der Geltendmachungsfrist veranlasst wird, sodass die Antragsgegnerin oder der Antragsgegner Kenntnis von etwaigen Ansprüchen nach AGG nehmen kann. Es ist auf den Umstand der Veranlassung der Übermittlung abzustellen, da dieser bei der Schlichtungsstelle aktenkundig ist; insoweit kann der Rechtsgedanke des § 204 Absatz 1 Nummer 4 BGB herangezogen werden. Die Übermittlung ist veranlasst, wenn die Schlichtungsstelle den Antrag willentlich so in Richtung auf die Antragsgegnerin oder den Antragsgegner in den Verkehr gebracht hat, dass bei ordnungsgemäßem Verlauf mit Zugang bei der Antragsgegnerin oder dem Antragsgegner zu rechnen ist. Die Schlichtungsstelle dokumentiert diesen Vorgang durch einen geeigneten elektronischen Zeitstempel. Die Sorge vor erneuter Diskriminierung oder Maßregelung im Falle des Herantretens an die andere streitbeteiligte Seite ist einer der Hauptgründe, aus denen sich Betroffene an die ADS wenden und um Unterstützung bitten. Die Antragsgegnerin oder der Antragsgegner könnte auch gegenüber der Schlichtungsstelle den Anspruch einer diskriminierten Person sofort anerkennen, sodass keine zusätzlichen Aufwendungen entstehen. Anders als beispielsweise die den Verbraucherschlichtungsverfahren nach dem Gesetz über die alternative Streitbeilegung in Verbrauchersachen (VSBG) zugrunde liegende Richtlinie 2013/11/EU, sehen zudem weder die dem AGG zugrunde liegenden Richtlinien 2004/43/EG, 2000/78/EG, 2002/73/EG, 2004/113 EG noch die hier umgesetzten Richtlinien (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500 vor, dass die Zulässigkeit eines Schlichtungsverfahrens davon abhängig gemacht werden darf, dass der Anspruch bereits zuvor bei der gegnerischen Seite geltend gemacht wurde. Vielmehr benennen Artikel 7 Absatz 1 der Richtlinie 2004/43/EG und Artikel 8 Absatz 1 der Richtlinie 2004/113/EG ausdrücklich als Handlungsoption der Mitgliedstaaten, dass Ansprüche aus diesen Richtlinien in Schlichtungsverfahren geltend gemacht werden können.

In Satz 3 wird durch eine Hemmungsregelung die Besonderheit des § 61b Arbeitsgerichtsgesetzes (ArbGG) berücksichtigt, der die Frist zur Klageerhebung auf Entschädigung nach § 15 AGG auf drei Monate, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden ist, begrenzt. Der Ablauf dieser Frist wird durch das laufende Schlichtungsverfahren gehemmt. Gehemmt wird ausschließlich die Frist des § 61b ArbGG, da sich dieser auf die Klage auf Entschädigung nach § 15 AGG bezieht und dementsprechend dieser Anspruch Teil eines Schlichtungsverfahrens sein kann. Andere Klagefristen, insbesondere die Klagefrist nach § 4 Kündigungsschutzgesetz, werden nicht gehemmt. Die Hemmung für die Frist des § 61b ArbGG beginnt mit Veranlassung der Übermittlung des Antrags. Dies gilt sowohl, wenn die antragstellende Person vorab ihre Ansprüche gegenüber der Antragsgegnerin oder dem Antragsgegner direkt innerhalb der Frist nach §§ 15, 21 AGG geltend gemacht hat, als auch wenn die Übermittlungsveranlassung nach Satz 2 die Geltendmachung darstellt. Die Fristhemmung endet, wenn das Schlichtungsverfahren entsprechend Absatz 7 beendet ist. Die Regelung in Satz 3 ist zudem unionsrechtlich erforderlich, um Artikel 7 Satz 4 der Richtlinien (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500 Rechnung zu tragen. Danach haben Mitgliedsstaaten sicherzustellen, dass eine ausreichende Frist besteht, um zu gewährleisten, dass den Beteiligten Zugang zu einem Gericht nach der Durchführung eines alternativen Streitbeilegungsverfahrens nicht verwehrt ist. Die allgemeine Verjährungsfrist für Ansprüche nach dem AGG wird während des Schlichtungsverfahrens bereits aufgrund der Regelung des § 204 Absatz 1 Nummer 4a des Bürgerlichen Gesetzbuchs gehemmt, da die Schlichtungsstelle bei der ADS als staatliche Streitbeilegungsstelle zu betrachten ist, sodass insofern bereits den Richtlinien Genüge getan ist und es keiner weiteren Regelung im Hinblick auf die Verjährungsfristen bedarf.

Satz 4 stellt klar, dass zur fristwahrenden oder -hemmenden Wirkung des Antrags die Vorschrift des § 167 der Zivilprozessordnung (ZPO) entsprechende Anwendung findet. Sollen durch die Übermittlung des Antrags die Fristen der § 15 Absatz 4 oder § 21 Absatz 5 AGG gewahrt werden, tritt diese Wirkung demnach bereits mit Eingang des Antrags bei der Schlichtungsstelle ein, wenn die Übermittlung demnächst erfolgt. Danach muss die oder der Zustellende, hier also die Antragstellerin oder der Antragsteller, alles seinerseits Erforderliche unternommen haben, um eine zügige Zustellung, hier die Übermittlung des Antrags nach Satz 1, zu gewährleisten. Verzögerungen im Geschäftsablauf der Schlichtungsstelle gehen nicht zu seinen Lasten (vgl. zu § 167 ZPO BGH, Urteil vom 12.09.2019 – IX ZR 262/18). Um dem gegenüber sicherzustellen, dass größere Verzögerungen im Geschäftsablauf nicht zu Lasten der Antragsgegnerin oder des Antragsgegners gehen, wird geregelt, dass die Rückwirkung des § 167 ZPO nicht eintritt, wenn zwischen dem Eingang des Antrags und dessen Übermittlungsveranlassung an die Antragsgegnerin oder den Antragsgegner ein Zeitraum von mehr als zwei Wochen liegt. In diesem Fall bleibt für die Einhaltung der Geltendmachungsfrist der Zeitpunkt maßgeblich, zu dem die Schlichtungsstelle die Übermittlung des Antrags veranlasst hat.

Eine Schlichtung nach § 27a kann nach Satz 5 nicht stattfinden, wenn der Rechtsweg bereits beschritten wurde. Die bei der ADS eingerichtete Schlichtungsstelle weicht damit von anderen Schlichtungsstellen wie der nach § 16 BGG insoweit ab, als dass nach dem Beschreiten des Klageweges keine außergerichtliche Streitbeilegung vor der Schlichtungsstelle durch eine gerichtliche Anordnung des Ruhens des Verfahrens vorgesehen ist. Damit wird von der Möglichkeit nach Artikel 8 Absatz 4 der Richtlinien (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500 Gebrauch gemacht, der regelt, dass Mitgliedsstaaten vorsehen können, dass keine Untersuchungen von Diskriminierung eingeleitet oder fortgesetzt werden, während ein Gerichtsverfahren in derselben Sache anhängig ist. Ist bereits Klage erhoben, können sich Betroffene gegebenenfalls auf andere Weise durch die ADS unterstützen lassen, wie durch Beistandschaft.

Zu Absatz 5

Absatz 5 regelt, dass die schlichtende Person im Verfahren auf eine Einigung der Beteiligten hinwirkt. Im Rahmen des Schlichtungsverfahrens können die Beteiligten auch den Einsatz von Mediation wählen. Führt die schlichtende Person eine Mediation durch, so sind die Vorschriften des Mediationsgesetzes mit Ausnahme des § 2 Absatz 1 des Mediationsgesetzes ergänzend anzuwenden. Einigen sich die Beteiligten beispielsweise im Rahmen des Mediationsverfahrens auf eine gütliche Beilegung des Streits, entsteht zwischen ihnen eine vertragliche Bindungswirkung.

Einigen sich die Beteiligten nicht, hat die schlichtende Person – nach Anhörung der Beteiligten im schriftlichen Verfahren oder in einem Schlichtungstermin – einen Schlichtungsvorschlag zu unterbreiten, der geeignet ist, den Streit der Beteiligten unter rechtlicher Würdigung des Sachverhalts angemessen beizulegen. Einigen sich die Beteiligten darauf, den Schlichtungsvorschlag anzunehmen, entsteht ebenfalls eine vertragliche Bindungswirkung. Der Schlichtungsvorschlag stellt eine unverbindliche Stellungnahme im Sinne des Artikels 9 Absatz 1 Satz 2 und Absatz 2 der Richtlinien (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500 dar. Nach diesen Richtlinienvorgaben ist in den Stellungnahmen die Einschätzung des Falles, einschließlich einer Feststellung des Sachverhaltes und einer begründeten Schlussfolgerung zum Vorliegen einer Diskriminierung, abzugeben und diese zu dokumentieren. In Umsetzung von Artikel 9 Absatz 2 der Richtlinien (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500 wird vorgegeben, dass der Vorschlag konkrete Maßnahmen enthalten muss, um bei festgestellten Verstößen gegen den im AGG konkretisierten Gleichbehandlungsgrundsatz Abhilfe zu schaffen und ein erneutes Auftreten zu verhindern. Es steht den Beteiligten frei, den Schlichtungsvorschlag abzulehnen. Wenn sich die Beteiligten nicht beidseitig auf den Schlichtungsvorschlag einigen, entfaltet er keine weitere rechtliche Bindungswirkung. Die Einzelheiten über das Verfahren der Schlichtungsstelle soll in der Rechtsverordnung nach Absatz 8 geregelt werden.

Satz 5 setzt Artikel 8 Absatz 2 Satz 1 und 2 der Richtlinien (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500 um, der bestimmt, dass die Mitgliedstaaten einen Rahmen zur Durchführung von Untersuchungen festlegen, der den Gleichbehandlungsstellen insbesondere wirksame Rechte auf Zugang zu erforderlichen Informationen und Dokumenten einzuräumen hat. Um eine Schlichtung effektiv und in angemessener Weise betreiben zu können, müssen der schlichtenden Person ausreichend Informationen zur Verfügung stehen, die es ermöglichen, den Diskriminierungsvorwurf zu prüfen und zu bewerten. Daher kann die schlichtende Person zur Bereitstellung ergänzender Informationen und Dokumenten in dem Umfang auffordern, sofern diese zur Sachverhaltsfeststellung erforderlich ist. Sie kann ebenso beide Beteiligten auffordern, zum Sachverhalt Stellung zu nehmen.

Satz 6 dient der Umsetzung der Vorgaben des Artikels 8 Absatz 2 Satz 3 der Richtlinien (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500. Artikel 8 Absatz 2 Satz 1 gibt den Mitgliedstaaten auf, einen Rahmen zu schaffen, der es den Gleichbehandlungsstellen ermöglicht, den Sachverhalt aufzuklären. Er muss nach Vorgabe des Artikels 8 Absatz 2 Satz 3 auch geeignete Verfahren für die Zusammenarbeit der Gleichbehandlungsstellen mit den zuständigen öffentlichen Stellen vorsehen. Relevant wird diese Befugnis erst, wenn absehbar ist, dass zwischen den Beteiligten keine Einigung auf anderem Wege erreicht werden kann und die schlichtende Person ohne weitere Auskünfte den Sachverhalt nicht in ausreichendem Maße feststellen kann, um der Verpflichtung eines begründeten Schlichtungsvorschlags nach Absatz 5 Satz 3 und 4 nachzukommen.

Satz 7 stellt klar, dass der Schlichtungsvorschlag am geltenden Recht auszurichten ist.

Artikel 8 Absatz 2 der Richtlinien (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500 verlangt zudem, dass der Rahmen der Untersuchungsrechte die Wirksamkeit des Zugangs der Gleichbehandlungsstellen zu Informationen und Dokumenten erfüllt. Da die allgemeinen Regelungen des AGG zum Rechtsschutz auch im Schlichtungsverfahren Anwendung finden, wird die Regelung des § 22 AGG zur Beweislastverteilung entsprechend angewandt. Legt die Antragstellerin oder der Antragsteller der Schlichtungsstelle Tatsachen dar, die einen Verstoß gegen die §§ 7, 12, 16 oder 19 AGG überwiegend wahrscheinlich erscheinen lassen, so wird der Antragsgegnerin oder dem Antragsgegner auferlegt, diesen Verstoß zu entkräften. Zur Anwendung gelangt § 22 AGG nur dann, wenn sich die Beteiligten nicht im Verfahren einigen oder einer der Beteiligten nicht am Verfahren mitwirkt. Dann ist ein Schlichtungsvorschlag durch die schlichtende Person unter Berücksichtigung der Beweislastverteilung zu unterbreiten.

Zu Absatz 6

Absatz 6 regelt, dass das Schlichtungsverfahren für die Beteiligten unentgeltlich ist. Die Schlichtungsstelle erhebt von den Beteiligten keine Gebühren oder Auslagen.

Zu Absatz 7

Absatz 7 enthält Regelungen dazu, auf welche Weise das Schlichtungsverfahren endet.

Zu Nummer 1

Einigen sich die Beteiligten, beispielsweise im Rahmen einer Mediation, endet das Verfahren mit dieser Einigung. Erkennt die Antragsgegnerin oder der Antragsgegner den Anspruch oder das Begehren der antragsstellenden Person sofort an, ist dies als Einigung zu bewerten. Ebenfalls als Einigung zu betrachten ist die beidseitige Annahme des Schlichtungsvorschlags nach Absatz 5. Das Nähere zu Frist und Form soll in der Rechtsverordnung nach Absatz 8 geregelt werden.

Zu Nummer 2

Die Antragstellerin oder der Antragsteller kann den Schlichtungsantrag jederzeit ohne Angabe von Gründen zurücknehmen. Die Schlichtungsstelle informiert die Antragsgegnerin oder den Antragsgegner über die Rücknahme.

Zu Nummer 3

Stellt die schlichtende Person fest, dass keine Einigung möglich ist, etwa weil die Beteiligten nicht mitwirken, erklärt sie das Schlichtungsverfahren für beendet.

Für den Fall, dass keine gütliche Einigung der Beteiligten erzielt werden konnte, ist der Antragstellerin oder dem Antragsteller eine entsprechende Bestätigung darüber zu übermitteln. Wie für das gesamte Schlichtungsverfahren wird hier eine bürokratiearme Ausgestaltung gewählt, die zwar Textform umfasst, aber keine förmliche Zustellung erfordert. Die Bestätigung über das Scheitern des Verfahrens vor der Schlichtungsstelle ist als Bescheinigung nach § 15a Absatz 3 Satz 3 EGZPO zu betrachten.

Zu Absatz 8

Absatz 8 ermächtigt das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend, das Nähere durch eine Rechtsverordnung zu bestimmen. Diese bedarf nicht der Zustimmung des Bundesrates. Die Bestimmungen der Rechtsverordnung sollen die Angaben über die Organisation und Besetzung der Schlichtungsstelle regeln. Insbesondere sollen Festlegungen über die Qualifikation und Unabhängigkeit der schlichtenden Personen getroffen werden, die zur Erfüllung der Schlichtungsaufgaben erforderlich sind und zur Sicherung sachgerechter Bewertungen der Streitigkeit dienen. Zudem sind Einleitung, Ablehnung, Ablauf Durchführung und Beendigung eines Schlichtungsverfahrens zu konkretisieren. Vor allem zur Entlastung der Schlichtungsstelle und zum Schutz vor Missbrauch sind Gründe für die Ablehnung eines Schlichtungsantrags oder die Beendigung des Schlichtungsverfahrens festzulegen. So sollte ein Antrag abgelehnt werden, wenn er offensichtlich ohne Aussicht auf Erfolg ist oder mutwillig erscheint. Zudem soll die Verordnung Angaben zum Ersatz von Reisekosten enthalten, die anfallen können, wenn die schlichtende Person die Beteiligten zu einer mündlichen Erörterung in die Schlichtungsstelle einlädt, weil sie den gemeinsamen direkten Austausch zwischen den streitbeteiligten Personen als zweckdienlich für die Erreichung einer einvernehmlichen Lösung erachtet. Dafür notwendige Reisekosten, die Antragssteller und -gegner entstehen, können auf Antrag in entsprechender Anwendung des Bundesreisekostengesetzes übernommen werden, soweit sie nicht bereits nach anderen Vorschriften übernommen werden. Außerdem hat die Verordnung zur Umsetzung des Artikels 9 der Richtlinien (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500 Vorgaben zu Veröffentlichungen der Tätigkeiten der Schlichtungsstelle (Artikel 9 Absatz 3) und Folgemaßnahmen im Anschluss an Stellungnahmen im angenommenen Schlichtungsvorschlag, wie zum Beispiel Rückmeldepflichten (Artikel 9 Absatz 2 Satz 2), zu treffen.

Die Rechtsverordnung dient der Transparenz des Verfahrens für die Beteiligten. Sie wird auf der Internetseite der Schlichtungsstelle veröffentlicht.

Zu Nummer 12

Zu Buchstabe a

Im Rahmen der Vorgaben zur strategischen Planung nach Artikel 17 der Richtlinien (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500 wird das Erfordernis eines Arbeitsprogrammes aufgestellt. Da die Richtlinien den vom Arbeitsprogramm abzudeckenden Zeitraum offenlassen, bietet es sich an, die nationale Regelung zur Amtszeit der oder des Unabhängigen Beauftragten für Antidiskriminierung zu Grunde zu legen und ihre oder seine Befugnisse um die Erstellung des Arbeitsprogrammes für die ADS zu erweitern. Das Arbeitsprogramm soll die Planungen der Schwerpunkte der oder des Unabhängigen Beauftragten für Antidiskriminierung

für die jeweilige Amtszeit erkennen lassen und dient damit der Transparenz und Nachvollziehbarkeit.

Zu Buchstabe b

Artikel 15 der Richtlinien (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500 regelt, dass es ein Verfahren geben muss, das sicherstellt, dass die Regierung und zuständige Behörden die Gleichbehandlungsstellen zu Rechtsvorschriften, Politik, Verfahren und Programmen im Zusammenhang mit den Rechten und Pflichten, die sich aus den Richtlinien 79/7/EWG, 2000/43/EG, 2000/78/EG und 2004/113/EG ergeben, konsultieren. Diese Vorgabe ist bereits weitestgehend durch die bisherige Regelung in § 28 AGG erfüllt. Bereits jetzt veröffentlicht die ADS Stellungnahmen mit anlassbezogenen Einschätzungen und Vorschlägen zu Vorhaben der Bundesregierung auf ihrer Internetseite. Artikel 15 der Richtlinien (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500 regelt neben dem Recht der Gleichbehandlungsstellen, Empfehlungen an die Regierung auszusprechen, zudem das Recht, Rückmeldungen auf diese zu verlangen. Satz 3 wird um dieses Umsetzungserfordernis ergänzt. Das Verlangen auf Rückmeldung ist einzelfallbezogen und angemessen auszuüben.

Die neuen Sätze 4 und 5 dienen der Klarstellung, dass eine Veröffentlichung von Stellungnahmen zu Vorhaben der Bundesregierung, zu denen der oder die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung beteiligt wurde, nur erfolgen darf, soweit deren Inhalte bereits allgemein zugänglich sind. Der Prozess der Willensbildung innerhalb der Bundesregierung soll nicht beeinträchtigt werden. Dies betrifft beispielsweise die frühzeitige Beteiligung der ADS bei Gesetzentwürfen, solange diese noch nicht veröffentlicht wurden. Veröffentlicht werden sollen weiterhin nur die Stellungnahmen und Empfehlungen der oder des Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung, nicht jedoch die Rückmeldung der Bundesregierung zu den Empfehlungen.

Zu Buchstabe c

Hierbei handelt es sich um eine Folgeänderung.

Zu Nummer 13

Der Inhalt des Artikels 14 der Richtlinien (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500, der die Zusammenarbeit der ADS mit anderen Stellen regelt, wird unter anderem durch § 29 AGG bereits weitestgehend umgesetzt. Durch die Änderung wird klargestellt, dass die ADS auch Einrichtungen, die auf internationaler Ebene zum Schutz vor Diskriminierungen tätig werden, bei ihrer Tätigkeit einbeziehen soll.

Zu Nummer 14

Die aufgrund des Organisationserlasses des Bundeskanzlers vom 6. Mai 2025 unter Ziffer II.5. verfügte Umbenennung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird nachvollzogen.

Zu Artikel 2 (Änderung des Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetzes)

Artikel 2 sieht vor, dass das in § 27a AGG vorgesehene Schlichtungsverfahren nicht auf den in § 6 des Gesetzes über die Gleichbehandlung der Soldatinnen und Soldaten (SoldGG) geschützten Personenkreis, unter anderem Soldatinnen und Soldaten, anwendbar ist. Dies trägt den militärischen und damit verbunden organisatorischen Besonderheiten Rechnung.

Die Bundeswehr besitzt eine Vielzahl – auch gesetzlich geregelter – Möglichkeiten und sogar Verpflichtungen, die vom AGG avisierte „außergerichtliche Beilegung von Streitigkeiten“ durchzuführen und hat hierzu unter anderem ein eigenes, gesetzlich geregeltes Beschwer-

derecht, gesetzliche Rechte und Pflichten im Umgang der Soldatinnen und Soldaten miteinander, wie beispielsweise die Pflicht zur Fürsorge oder die Pflicht zur Kameradschaft. Darüber hinaus steht allen Soldatinnen und Soldaten mit dem Amt des oder der Wehrbeauftragten ein externes, parlamentarisches Kontrollorgan zur Verfügung. § 1 Absatz 3 SoldGG konkretisiert beispielsweise die im Soldatengesetz (SG) normierte Fürsorgepflicht des oder der Vorgesetzten (§ 10 Absatz 3 SG) und des Dienstherrn (§ 31 Absatz 1 SG) dahingehend, dass insbesondere Soldatinnen und Soldaten mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben, aufgefordert sind, am Ziel mitzuwirken, Diskriminierungen zu verhindern und zu beseitigen. Zudem begründen die in §§ 7 und 8 SoldGG normierten Diskriminierungsverbote zugleich Dienstpflichten im Sinne des § 23 Absatz 1 SG. Verstöße gegen die genannten Diskriminierungsverbote können im Rahmen von § 10 Absatz 3 SoldGG als Dienstvergehen nach der Wehrdisziplinarordnung geahndet werden. Disziplinarvorgesetzte sind bereits jetzt gemäß § 32 Absatz 1 Wehrdisziplinarordnung zur Sachverhaltsaufklärung verpflichtet.

Sinn und Zweck des in § 27a AGG vorgesehenen Schlichtungsverfahrens werden somit durch bereits bestehende Maßnahmen innerhalb der Bundeswehr umfassend umgesetzt.

Zu Artikel 3 (Änderung des Gesetzes, betreffend die Einführung der Zivilprozeßordnung)

Nach § 15a Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 EGZPO kann durch Landesgesetz die Zulässigkeit einer Klage über Ansprüche nach Abschnitt 3 des AGG davon abhängig gemacht werden, dass ein außergerichtlicher Güteversuch vor einer durch die Landesjustizverwaltung eingerichteten oder anerkannten Gütestelle stattgefunden hat. Den Beteiligten ist es nicht zuzumuten, zwei außergerichtliche Güteversuche vor Erhebung einer Klage durchzuführen. Die Änderung in § 15a Absatz 3 Satz 2 sieht daher vor, dass im Falle eines Schlichtungsverfahrens bei der Schlichtungsstelle der ADS kein erneuter Einigungsversuch vor Klageerhebung unternommen werden muss. Die Schlichtungsstelle bei der ADS stellt ähnlich der in Absatz 3 Satz 2 aufgezählten Gütestellen eine spezialisierte Gütestelle dar. Dadurch kann sie die auf Landesebene eingerichteten Gütestellen entlasten.

Zu Artikel 4 (Inkrafttreten)

Zu Absatz 1

Die Richtlinien (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500 verpflichten die Mitgliedstaaten, diesen Richtlinien bis zum 19. Juni 2026 nachzukommen. Daher sind die der Umsetzung dieser Richtlinien dienenden Bestimmungen zu diesem Zeitpunkt in Kraft zu setzen.

Zu Absatz 2

Die übrigen Bestimmungen dieses Gesetzes dienen der Anpassung des geltenden Rechts an die schon in Kraft befindlichen Richtlinien. Sie sind daher schon nach dem Tag der Verkündung dieses Gesetzes in Kraft zu setzen.