

Berlin, 16.04.2026

Stellungnahme des Bündnis AGG Reform-Jetzt! zum Referentenentwurf zur Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

GESAMTWÜRDIGUNG

Das Bündnis AGG Reform-Jetzt! bedankt sich für die Möglichkeit, zur Verbändeanhörung des BMBFSFJ und des BMJV zur zweiten Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG-E) Stellung zu nehmen. Zugleich wird angemerkt, dass die sehr kurze Frist von drei Arbeitstagen die Beteiligung der Verbände erheblich erschwert und in keiner Weise angemessen ist.

Wir begrüßen, dass nach jahrelangen Forderungen aus Wissenschaft, Zivilgesellschaft und Praxis das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nun endlich weiterentwickelt wird. Einzelne Schutzlücken werden geschlossen, die Präklusionsfristen moderat verlängert und die Rolle der Antidiskriminierungsstelle des Bundes punktuell gestärkt. Damit werden einige Verbesserungen erreicht und teilweise unionsrechtliche Mindeststandards umgesetzt.

Gleichzeitig bleibt der Entwurf jedoch strukturell deutlich hinter dem zurück, was für einen effektiven Diskriminierungsschutz erforderlich wäre. Die Reform ist nur punktuell angelegt, ohne die grundlegenden Durchsetzungsdefizite des AGG anzugehen. Gerade im Bereich der Rechtsdurchsetzung – insbesondere bei kollektiven Instrumenten – müssen die tatsächlichen Hürden für Betroffene spürbar abgesenkt werden.

Wesentliche Reformforderungen des Bündnisses AGG Reform-Jetzt! bleiben unberücksichtigt. Insbesondere fehlt es an einer Erweiterung der geschützten Merkmale, einer konsequenten Gleichstellung aller Diskriminierungsmerkmale im Zivilrechtsverkehr sowie an einer Erweiterung des Diskriminierungsschutzes auf öffentliche Stellen.

Es ist ausdrücklich zu begrüßen, dass der vorliegende Entwurf auch die Mindeststandards für Gleichbehandlungsstellen umsetzen soll. Gleichzeitig ist jedoch festzustellen, dass diese Umsetzung weder vollständig noch hinreichend ambitioniert erfolgt. Zudem ist zu befürchten, dass die erweiterten Befugnisse der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aufgrund einer unzureichenden personellen Ausstattung nur eingeschränkt wirksam werden können.

Hier wird die Chance vertan, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wie andere Gleichbehandlungsstellen in Europa mit mehr Kompetenzen und Befugnissen auszustatten sowie unabhängiger zu gestalten.

Insgesamt vermittelt der Entwurf den Eindruck einer vorsichtigen Nachjustierung statt einer mutigen Reform. Angesichts anhaltend hoher Diskriminierungszahlen und erheblicher Vollzugsdefizite braucht es eine substanziellere Weiterentwicklung des AGG.

Die vorgesehenen Änderungen bleiben damit insgesamt hinter einer strukturell wirksamen Reform zurück; die Gelegenheit, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz als effektives Instrument des Diskriminierungsschutzes substanziell zu stärken und neu zu positionieren, wird nicht genutzt. Vor diesem Hintergrund bedarf der Gesetzentwurf aus Sicht des Bündnisses AGG Reform-Jetzt! im weiteren parlamentarischen Verfahren erheblicher inhaltlicher Nachbesserungen.

Vor diesem Hintergrund befasst sich diese Stellungnahme mit folgenden Punkten:

- I. Einschätzung der Änderungen im Einzelnen
- II. Umfassender weiterer Reformbedarf des AGG

I. EINSCHÄTZUNG IM EINZELNEN:

LEBENSALTER STATT ALTER

Die vorgesehene Ersetzung des Begriffs „Alter“ durch „Lebensalter“ ist **grundsätzlich geeignet, sprachlich klarzustellen**, dass der Diskriminierungsschutz Menschen in jedem Lebensabschnitt erfasst. Diese Präzisierung kann zur begrifflichen Schärfung beitragen und Missverständnissen vorbeugen.

Gleichzeitig bleibt die Änderung **rein terminologischer Natur und entfaltet keine eigenständige materielle Schutzwirkung**. Sie kann daher nicht als Beitrag zur Bekämpfung von Altersdiskriminierung gewertet werden, wie im Koalitionsvertrag formuliert.

SCHUTZ VOR SEXUELLER BELÄSTIGUNG UND BEI BENACHTEILIGUNG WEGEN SCHWANGERSCHAFT UND MUTTERSCHAFT IM ZIVILRECHTSVERKEHR

Das Bündnis AGG Reform-jetzt! begrüßt ausdrücklich, dass im Gesetzentwurf in § 3 Absatz 1 Satz 2 AGG-E sowie in § 3 Absatz 4 AGG-E jeweils der Bezug auf § 2 Absatz 1 Nummern 1 bis 4 gestrichen werden soll. Dadurch wird der Schutz vor sexueller Belästigung und bei Benachteiligung wegen Schwangerschaft und Mutterschaft auf den gesamten Anwendungsbereich im Sinne des § 2 Absatz 1 AGG gestreckt und damit sachlich ausweitet. Diese Änderung stellt einen **wichtigen Fortschritt** dar, weil sie den Anwendungsbereich der sexuellen Belästigung und bei Benachteiligung wegen Schwangerschaft und Mutterschaft über den engen Bereich des Arbeitslebens hinaus erweitert.

MAßREGELUNGSVERBOT

Der Gesetzentwurf sollte eine weitere Lücke bei Umsetzung der europäischen Gleichbehandlungsrichtlinien schließen. Das AGG enthält in seinem zivilrechtlichen Teil kein Maßregelungsverbot. Art. 9 der Richtlinie 2000/43/EG und Art. 10 der Richtlinie 2004/113/EG verpflichten die Mitgliedstaaten jedoch im Hinblick auf rassistische Diskriminierung und Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft sowie des Geschlechts zu Maßnahmen, die vor Benachteiligungen schützen, die in Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung erfolgen. Denkbar ist etwa der Fall, dass sich eine Kundin in einem Supermarkt über eine rassistische Benachteiligung durch dessen Beschäftigte beschwert und daraufhin ein Hausverbot erhält. Derzeit hat sie nach dem AGG keine Möglichkeit dagegen vorzugehen. Aufgenommen sollte deshalb eine dem arbeitsrechtlichen Maßregelungsverbot in § 16 AGG entsprechende Regelung für den zivilrechtlichen Teil des AGG.

KIRCHENKLAUSEL

Im Hinblick auf § 9 AGG (sog. Kirchenklausel) sieht der Referentenentwurf zwar Anpassungen vor, **die einer Verbesserung des Diskriminierungsschutzes dient, jedoch die einschlägige Rechtsprechung des EuGH (u. a. C-414/16 und C-258/24) sowie des BAG (u. a. 2 AZR 746/14) nur unzureichend abbildet**. Insbesondere bleibt unklar, inwiefern die unionsrechtlich geforderte effektive gerichtliche Überprüfbarkeit beruflicher Anforderungen vollständig gewährleistet wird. Vor diesem Hintergrund erscheint eine weitergehende Klarstellung geboten, wonach konfessionelle Arbeitgebende im Einzelfall nachvollziehbar darlegen müssen, aus welchen Gründen die konkrete Tätigkeit eine bestimmte Religionszugehörigkeit erfordert.

VERLÄNGERUNG DER GELTENDMACHUNGSFRIST IN § 15 ABS. 4 UND § 21 ABS. 5 AGG

Das Bündnis AGG Reform-jetzt! begrüßt grundsätzlich, dass der Gesetzentwurf eine Verlängerung der Geltendmachungsfrist von bisher zwei auf nunmehr vier Monate vorsieht. Jede Ausweitung der bislang extrem kurzen Frist ist ein Schritt in die richtige Richtung. Gleichwohl bleibt die vorgeschlagene Frist **weiterhin deutlich zu kurz** und wird den tatsächlichen Lebensrealitäten von Betroffenen sowie den Anforderungen an einen effektiven Diskriminierungsschutz nicht gerecht.

Die derzeitigen Fristen von zwei Monaten nach § 15 Abs. 4 AGG (Arbeitsrecht) und § 21 Abs. 5 AGG (allgemeines Zivilrecht) haben sich in der Praxis als erhebliches Hindernis für die Rechtsdurchsetzung erwiesen. Auch eine Verlängerung auf vier Monate ändert daran nur begrenzt etwas. Bereits ein Blick auf vergleichbare nationale Fristregelungen – etwa die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren nach § 195 BGB – zeigt, dass selbst eine Viermonatsfrist systematisch untypisch kurz bleibt.

Hinzu kommt, dass **Deutschland im europäischen Vergleich weit zurückbleibt**. In den meisten europäischen Ländern stehen Betroffenen erheblich längere Fristen zur Verfügung, um Ansprüche wegen Diskriminierung geltend zu machen. So gilt etwa in Frankreich eine einheitliche Frist von fünf Jahren, während in zahlreichen weiteren Staaten – etwa der Slowakei oder Tschechien – re

regelmäßig Fristen von drei Jahren Anwendung finden. Auch dort, wo im Arbeitsrecht teilweise kürzere Fristen bestehen, sind diese häufig auf spezifische Konstellationen wie Kündigungsschutz beschränkt und gelten nicht für sämtliche Diskriminierungsfälle. Im zivilrechtlichen Bereich liegen die Fristen vielfach zwischen zwei und fünf Jahren oder es greifen die allgemeinen Verjährungsfristen. Vor diesem Hintergrund bleibt selbst eine Viermonatsfrist eine der restriktivsten Regelungen in Europa.

In der Praxis benötigen viele Betroffene nach einer Diskriminierungserfahrung zunächst Zeit, um das Erlebte einzuordnen, die Diskriminierung als solche zu erkennen und sich über ihre Rechte zu informieren. Beratungsstellen berichten regelmäßig, dass Betroffene „eine Weile zum Sortieren“ brauchen, bevor sie Beratung in Anspruch nehmen oder rechtliche Schritte erwägen. Hinzu kommt, dass viele Betroffene zunächst nach außergerichtlichen Lösungen suchen und eine schnelle Verfristung den Druck erhöht, vorschnell eine Geltendmachung einzureichen – allein zur Fristwahrung. Dies kann eskalierend wirken und steht im Widerspruch zu einem lösungsorientierten Umgang mit Diskriminierung.

Vor diesem Hintergrund fordert das Bündnis AGG Reform-jetzt! eine Verlängerung der Geltendmachungsfrist auf mindestens ein Jahr. Eine solche Frist würde den Betroffenen realistischere Handlungsmöglichkeiten eröffnen, die Inanspruchnahme von Beratung erleichtern und zugleich die Durchsetzung des Diskriminierungsschutzes stärken. Vergleichbar zeigt etwa § 8 Abs. 4 LADG Berlin, dass eine einjährige Frist für Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche sachgerecht und praktikabel ist.

AUSWEITUNG DES SCHUTZES WEGEN GESCHLECHTSBEZOGENER DISKRIMINIERUNG AUF DEN BEREICH GÜTER UND DIENSTLEISTUNGEN

Das Bündnis AGG Reform-jetzt! begrüßt, dass der Diskriminierungsschutz bei geschlechtsbezogener Diskriminierung gemäß § 19 Abs. 2 S. 2 AGG-E auf den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen erweitert wird, sofern das Schuldverhältnis ohne Ansehen der Person geschlossen wird. Bislang galt der Diskriminierungsschutz außerhalb von Massengeschäften gemäß § 19 Abs. 2 AGG allein bei einer Benachteiligung aus Gründen der „Rasse“ oder wegen der ethnischen Herkunft. Dies widerspricht den Vorgaben der Genderrichtlinie 2004/113/EG. Die Ausweitung des Diskriminierungsschutz auf Benachteiligungen wegen des Geschlechts ist daher nicht nur insgesamt ein wichtiger Schritt, sondern auch unionsrechtlich geboten

Gleichwohl bildet die Begrenzung des Schutzes auf Benachteiligungen aus Gründen der „Rasse“, wegen der ethnischen Herkunft oder wegen des Geschlechts **weiterhin eine Hierarchisierung innerhalb der Diskriminierungsgründe.** Denn für Benachteiligungen wegen der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität (§ 1 AGG) besteht im allgemeinen Zivilrechtsverkehr außerhalb der Massengeschäfte nach wie vor kein solcher Schutz. Die Hierarchisierung der Diskriminierungsgründe gilt es im Sinne eines gleichen Schutzes aller Menschen zu beseitigen. Das Bündnis AGG Reform-jetzt! fordert insoweit Nachbesserung. Der Diskriminierungsschutz im allgemeinen Zivilrechtsverkehr muss auf alle Diskriminierungsmerkmale ausgeweitet werden.

Problematisch ist auch, dass das unterschiedliche Schutzniveau des § 19 AGG zu einer isolierten Betrachtung einzelner Merkmale zwingt und damit nicht berücksichtigt, dass Benachteiligungen in der Praxis häufig auf dem Zusammenwirken mehrerer Merkmale beruhen. Dies kann dazu führen, dass Schutzlücken entstehen, wenn die konkrete Benachteiligung nicht eindeutig einem der „stärker“ geschützten Merkmale zugeordnet werden kann oder gerade aus dem Zusammenwirken mehrerer Merkmale resultiert.

UMSETZUNG DER RICHTLINIEN 2024/1499 U. 2024/1500 ÜBER STANDARDS FÜR GLEICHBEHANDLUNGSSTELLEN

Auch wenn insbesondere die fristgerechte Umsetzung der Standardrichtlinien ausdrücklich zu begrüßen ist, weist der Entwurf im Hinblick auf die europarechtlichen Vorgaben sowohl bei der Nachbesserung der Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG als auch bei den Standardrichtlinien erhebliche Umsetzungsdefizite auf.

IM EINZELNEN:

AMICUS CURIAE

In § 27 Abs. 7 AGG-E sieht der Referentenentwurf vor, dass die Antidiskriminierungsstelle des Bundes in gerichtlichen Verfahren im überparteilichen Interesse auf Ersuchen des Gerichts Stellungnahmen abgeben kann.

Zwar sind die Anerkennung und Einbindung der fachlichen Expertise der ADS ausdrücklich zu begrüßen, jedoch führt die ausschließliche Anknüpfung an ein gerichtliches Ersuchen zu einer erheblichen Einschränkung ihrer tatsächlichen Wirksamkeit. Die Initiative zur Einbindung der Expertise liegt damit vollständig bei den Gerichten, obwohl gerade in komplexen Antidiskriminierungsverfahren eine frühzeitige und strukturierte Einordnung durch spezialisierte Stellen regelmäßig besonders hilfreich wäre. Sinnvoller wäre daher ein Modell, das der ADS auch ohne ausdrückliches Ersuchen des Gerichts die Möglichkeit eröffnet, in geeigneten Fällen schriftliche Stellungnahmen abzugeben. Dies würde nicht nur die Qualität der gerichtlichen Entscheidungsfindung stärken, sondern auch zur Kohärenz und Weiterentwicklung des Antidiskriminierungsrechts beitragen.

UNTERSUCHUNGS- UND ENTSCHEIDUNGSRECHTE

Die Standardrichtlinien sehen zudem Untersuchungs- und Entscheidungsbefugnisse für Gleichbehandlungsstellen vor (Art. 8 u. 9).

Die Richtlinien stärken damit die Rolle der Gleichbehandlungsstellen erheblich bei der Bearbeitung von Diskriminierungsfällen. Nach Artikel 8 müssen die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass diese befugt sind, das Vorliegen von Verstößen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz zu untersuchen; dies umfasst sowohl die Möglichkeit, Stellungnahmen oder Entscheidungen in Beschwerdefällen abzugeben, als auch eigenständige Untersuchungen einzuleiten. Zudem ist ein effektiver Zugang zu Informationen und relevanten Dokumenten zu gewährleisten. Artikel 9 konkretisiert

**Diskriminierung spaltet,
Demokratie vereint.**

diese Funktion, indem er die Befugnis zur Abgabe von Stellungnahmen oder Entscheidungen in Einzelfällen vorsieht, wobei die Mitgliedstaaten zwar über deren Verbindlichkeit entscheiden können, zugleich jedoch wirksame Verfahren zur Umsetzung sicherstellen müssen. Insgesamt zielen die Regelungen darauf ab, die Abhilfe- und Präventionsfunktion der Gleichbehandlungsstellen zu stärken und einen kohärenten unionsweiten Rahmen zur wirksamen Bekämpfung von Diskriminierung zu schaffen.

Der Entwurf enthält keine Regelungen zur Umsetzung dieser Vorgaben und muss daher zwingend in dieser Hinsicht nachgebessert werden.

Insoweit die Schlichtungsstelle – sofern dies für die Erarbeitung eines Schlichtungsvorschlags erforderlich ist – von der Antragsgegnerin bzw. dem Antragsgegner ergänzende Informationen, Dokumente und Stellungnahmen anfordern kann, wird den Anforderungen des Art. 8 nicht hinreichend Rechnung getragen. Das Schlichtungsverfahren ist freiwillig und nicht verpflichtend ausgestaltet. Damit würde ein quasi Untersuchungsrecht der Gleichbehandlungsstelle faktisch auf diese Konstellationen der freiwilligen Schlichtung beschränkt.

BEISTANDSCHAFT

Nachbesserungsbedarf besteht auch bei Umsetzung der Standardrichtlinien in Bezug auf die Rolle der Gleichbehandlungsstellen in Bezug auf die gerichtliche Rechtsdurchsetzung (Art. 10).

Das AGG sieht in § 23 AGG bereits eine Beistandschaft für Antidiskriminierungsverbände vor. Diese wurde in der Vergangenheit von Klagenden als sehr hilfreich und unterstützend wahrgenommen und hat sich bewährt.

Dass nunmehr auch der ADS in § 27 Abs. 6 AGG-Edie Möglichkeit eröffnet wird, eine Beistandschaft anzubieten ist im Rahmen ihres Auftrages folgerichtig und sinnvoll. Die Beratungsabteilung der ADS hat ein hohes Maß an Fachkompetenz im AGG akkumuliert, die im Klageverfahren hilfreich sein kann.

Der Referentenentwurf sieht mit der für die ADS vorgesehenen Beistandschaft allerdings nur die schwächst mögliche Option zur Umsetzung von Art. 10 Abs. 3 vor. Die ebenfalls mögliche Prozessstandschaft oder Option eines Klagerechts im öffentlichen Interesse wären deutlich effektivere Alternativen für die ADS, um Rechtsdurchsetzungsdefizite beim Diskriminierungsschutz in Deutschland zu beheben. Dies gilt umso mehr, als der Entwurf kein Verbandsklagerecht oder eine Prozessstandschaft für Verbände vorsieht.

EINRICHTUNG EINER SCHLICHTUNGSSTELLE

Die EU-Richtlinie 2024/1499 und 1500 sehen vor, dass die nationalen Antidiskriminierungsstellen ein Verfahren der alternativen (also außergerichtlichen) Streitbeilegung gewährleisten müssen. Die Art. 7 der beiden Richtlinien setzen hierfür die notwendigen Standards. Diese werden mit § 27a AGG-E in deutsches Recht umgesetzt.

Betroffene von Diskriminierung gehen sehr häufig nicht den langen, unwägbar und ggf. kostenintensiven gerichtlichen Weg. Dies zieht nach sich, dass diskriminierende Sachverhalte unsanktioniert bleiben und von Verursachenden weiterhin als legitim eingestuft werden. Ein Schlichtungsverfahren einzuführen, eröffnet Betroffenen eine Benachteiligungssachlage niedrighschwellig zu bearbeiten und die Anerkennung einer Benachteiligung zu erlangen.

Die nach Art. 7 der EU-Richtlinien neu einzurichtende Stelle sollte nach dem Vorbild der Schlichtungsstelle im Behindertengleichstellungsgesetz oder der Ombudsstelle im Landesantidiskriminierungsgesetz Berlin nachgebildet werden. Die dortigen Erfahrungen sollten ausgewertet werden, um einen fundierten und ergebnisorientierten Aufbau der Schlichtungsstelle bei der ADS zu ermöglichen.

Gleichwohl die Erfahrungen mit der Schlichtungsstelle über das Behindertengleichstellungsgesetz hilfreich sein können, muss sich der Gesetzgeber vergegenwärtigen, dass die BGG-Stelle nur für staatliches Handeln im Rahmen des BGG zuständig ist. Eine Schlichtungsstelle im AGG fällt in den Bereich des Zivilrechts. Die Anzahl der möglichen Schlichtungsfälle kann daher ungleich höher sein und kann bezüglich des Arbeitsaufkommens nicht notwendigerweise verglichen werden. Die AGG-Schlichtungsstelle muss daher mit einer angemessenen Struktur und einem ausreichenden Haushalt ausgestattet werden, um die eingehenden Beschwerden auch in einem akzeptablen Rahmen bearbeiten zu können. Schlichtungen eröffnen die Möglichkeit, Klagen vor Gericht zu vermeiden. Dies sollte bei der strukturellen und finanziellen Ausstattung bedacht werden.

Wichtig ist auch, dass die Frist des § 15 Abs. 4 und § 21 Abs. 5 AGG eingehalten wird, wenn gemäß § 27a Abs. 4 S. 2 AGG-E der Schlichtungsantrag an den*die Antragsgegner*in übermittelt wird. Richtigerweise sollte es für die Einhaltung der Frist aber allein auf den Eingang des Schlichtungsantrags bei der Schlichtungsstelle ankommen. Denn die antragstellende Person hat keinen Einfluss darauf, zu welchem Zeitpunkt der Schlichtungsantrag übermittelt wird. Verzögerungen im Organisationsablauf der Schlichtungsstelle dürfen nicht zu ihren Lasten gehen. **§ 27a Abs. 4 S. 4 AGG-E bildet dies nur unzureichend ab.** Denn § 167 ZPO, der für die Fristwahrung auf den Tag des Eingangs abstellt, soll nur dann entsprechend gelten, sofern die Übermittlung innerhalb von zwei Wochen nach dem Tag des Eingangs des Antrags bei der Schlichtungsstelle übermittelt wird. Kommt es also zu Verzögerungen im Organisationsablauf der Schlichtungsstelle, geht dies zu Lasten der antragstellenden Person. Bei insgesamt nur vier vorgesehenen Stellen für die Schlichtungsstelle (RefE, S. 19) ist jedoch beispielsweise während der Urlaubszeit und der "Grippe-Saison" nicht ausgeschlossen, dass es zu Verzögerungen kommen kann. Betroffene müssen daher zum Schutz ihrer eigenen Rechte neben dem Schlichtungsantrag bei der Schlichtungsstelle ein förmliches Anspruchsschreiben an die Gegenpartei außerhalb des Schlichtungsverfahrens richten.

Insgesamt scheint diese Regelung nicht praxistauglich und muss angepasst werden, um sicherzustellen, dass Betroffene von Diskriminierung bei Antrag auf Schlichtungsverfahren keine Nachteile erleiden und ihre rechtlichen Ansprüche gewahrt werden.

GEWÄHRLEISTUNG DER UNABHÄNGIGKEIT DER ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE DES BUNDES

Artikel 3 der Richtlinien verpflichtet die Mitgliedstaaten, die Unabhängigkeit der Gleichbehandlungsstellen rechtlich und tatsächlich sicherzustellen; sie ist eine grundlegende Voraussetzung für wirksamen Diskriminierungsschutz. Dafür müssen klare gesetzliche Regelungen zur Struktur, zu den Befugnissen und zur Ausstattung geschaffen werden. Zudem ist sicherzustellen, dass keine Interessenkonflikte bestehen und die Stellen ihre Aufgaben frei von direkter oder indirekter Einflussnahme durch staatliche oder sonstige Akteure wahrnehmen können. Schließlich müssen Gleichbehandlungsstellen organisatorisch und finanziell eigenständig handeln können, also über Personal, Ressourcen und interne Abläufe selbst entscheiden, zugleich aber allgemeinen Rechenschaftspflichten unterliegen, ohne dass dadurch ihre Unabhängigkeit beeinträchtigt wird.

Der Entwurf enthält insoweit keine hinreichenden Regelungen, die der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine entsprechende eigenständige Steuerung ihrer Ressourcen ermöglichen. Insbesondere fehlt es an abgesicherten Kompetenzen in der Personal- und Haushaltsbewirtschaftung. Dies begrenzt die tatsächliche Handlungsfähigkeit der Stelle und beeinträchtigt ihre Effektivität sowie ihre institutionelle Glaubwürdigkeit.

Zur unionsrechtskonformen Ausgestaltung ist es daher erforderlich, der Antidiskriminierungsstelle des Bundes weitergehende Befugnisse in der Personal- und Haushaltsverwaltung einzuräumen und ihre organisatorische Eigenständigkeit zu stärken. Flankierend bedarf es einer angemessenen personellen und finanziellen Ausstattung, um die Wahrnehmung ihrer Aufgaben wirksam sicherzustellen. Auch im europäischen Vergleich zeigt sich insoweit ein deutlicher Nachholbedarf.

II. UMFASSENDE REFORMBEDARF

Abschließend ist anzumerken, dass im Referentenentwurf auf zentrale Forderungen ([chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://agg-reform.jetzt/wp-content/uploads/2025/10/2025-09-19 Stellungnahme Buendnis AGG Reform Jetzt.pdf](https://chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://agg-reform.jetzt/wp-content/uploads/2025/10/2025-09-19_Stellungnahme_Buendnis_AGG_Reform_Jetzt.pdf)) des Bündnisses bislang nicht eingegangen wird. Dies betrifft insbesondere:

ERWEITERUNG DES DISKRIMINIERUNGSSCHUTZES AUF ÖFFENTLICHE STELLEN

Der Schutz vor Diskriminierungen durch öffentliche Stellen ist im deutschen Recht bislang unzureichend geregelt. Das AGG erfasst staatliches Handeln in seinem Anwendungsbereich nur partiell. Um diese Schutzlücke zu schließen, bedarf es eines gesetzlichen Rahmens, der Diskriminierungen durch Behörden und sonstige öffentliche Stellen umfassend erfasst und wirksame Rechtsbehelfe bereitstellt.

AUSWEITUNG DER DISKRIMINIERUNGSKATEGORIEN

Bislang erfasst das AGG sechs Diskriminierungskategorien entsprechend den Vorgaben der EU-Richtlinien. Die Diskriminierungsrealität zeigt jedoch, dass Menschen auch aufgrund weiterer

Merkmale benachteiligt werden, insbesondere auch aufgrund des sozialen Status, der Sprache, der Staatsangehörigkeit, einer chronischen Erkrankung, des Körpergewichts und der familiären Fürsorgeverantwortung. Eine Novellierung des AGG sollte dem Rechnung tragen und einen umfassenderen Schutz gewährleisten, in dem ein offener Katalog eingeführt wird.

DISKRIMINIERUNGSFORMEN ERWEITERN

Die in § 3 AGG geregelten Diskriminierungsformen sind in der Praxis nicht ausreichend und sollten erweitert werden. Insbesondere sollten angemessene Vorkehrungen im AGG verankert werden und die Versagung solcher als Benachteiligung in § 3 AGG eingefügt werden. Gleiches gilt für Formen von assoziierter Diskriminierung entsprechend der EuGH-Rechtsprechung.

RECHTS DURCHSETZUNG ZU STÄRKEN

Die bestehenden Hürden führen dazu, dass Diskriminierung häufig nicht gerichtlich geltend gemacht wird. Insbesondere schrecken zeitliche, finanzielle und persönliche Belastungen viele Betroffene von einer Klage ab. Instrumente wie kollektiver Rechtsschutz könnten hier Abhilfe schaffen und die effektive Durchsetzung von Ansprüchen sowie die Weiterentwicklung der Rechtsprechung deutlich verbessern. (Verbands)Klagen erfordern enorme zeitliche, fachliche und finanzielle Ressourcen. Hierfür sollte bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein Rechtshilfefonds eingerichtet werden, der Verbänden, die nicht über die erforderlichen Mittel verfügen, aber die notwendige Expertise eine Klage zu führen aufweisen, Zugang zu einem Fonds eröffnet. Für Antidiskriminierungsverbände sollte zudem ein Auskunftsrecht gesetzlich verankert werden.

BEWEISLASTREGELUNGEN WEITERZUENTWICKELN

Die Darlegung von Diskriminierung bleibt in der Praxis schwierig. Mit einer Ausweitung der Beweiserleichterungen kann die Rechtsdurchsetzung gestärkt werden.

ENTSCHÄDIGUNG ABSCHRECKEND ZU GESTALTEN

Die europarechtlichen Antidiskriminierungsrichtlinien fordern, dass die Sanktionen bei Diskriminierung wirksam verhältnismäßig und abschreckend sein müssen. Die derzeitige Ausgestaltung der Entschädigungsregelungen entfaltet häufig keine hinreichend abschreckende Wirkung. Hier sollte nachgebessert werden. Erforderlich wären daher klarstellende gesetzliche Vorgaben wie zur Bemessung der Entschädigung etwa durch Mindestbeträge und eine stärkere Orientierung an der Schwere und den Folgen der Diskriminierung,

ARBEITGEBENDE STÄRKER IN DIE PFLICHT NEHMEN ZU NEHMEN

Die Arbeitgeber*innenpflichten nach §§ 11, 12 und 13 AGG sind zentrale Elemente des Diskriminierungsschutzes, werden jedoch in der Praxis unzureichend umgesetzt, u. a. da verbindliche Rahmenvorgaben und wirksame Sanktionen bei Verstößen fehlen. Daher sollten die Pflichten nach § 12 AGG konkretisiert und für § 13 AGG ein verbindlicher Mindeststandard für ein niedrigschwelliges, mitbestimmtes Beschwerdeverfahren festgelegt werden. Zudem sind Sanktionen bei Nicht-Einrichtung sowie ein Monitoringmechanismus zur Durchsetzung erforderlich.

**Diskriminierung spaltet,
Demokratie vereint.**