

Berlin 17.04.2026

STELLUNGNAHME

Deutscher Juristinnenbund e.V.

Vereinigung der Juristinnen,
Volkswirtinnen und Betriebswirtinnen

Geschäftsstelle / Office:

Kronenstr. 73 • D-10117 Berlin

Telefon: +49 30 4432700

geschaeftsstelle@djb.de • <https://www.djb.de>

Zum Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) bedankt sich für die – wenn auch sehr kurze – Gelegenheit zur Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG-E) vom 13. April 2026. Der djb begrüßt, dass der Schutz von Betroffenen effektiver gestaltet, die Rechtsdurchsetzung gestärkt und Unklarheiten bei der Rechtsauslegung beseitigt werden sollen. Ein wirksamer Diskriminierungsschutz ist nicht nur für die individuell von Diskriminierung betroffenen Personen wichtig, sondern auch für das Zusammenleben in einer vielfältigen und offenen Gesellschaft sowie für eine gut funktionierende Wirtschaft.

Seit dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vor 20 Jahren haben sich Umsetzungsdefizite und einige Schutzlücken im Gesetz offenbart, die zu einer seit mehreren Jahren andauernden Diskussion über eine Reform des Gesetzes geführt haben. Bereits 2015 hat die Europäische Kommission in einem Vertragsverletzungsverfahren die mangelhafte 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 (Gleichstellungsrichtlinie) angemahnt. Im Jahr 2016 hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine Evaluation des AGG vorgelegt, in der sie konkrete Schutzlücken benannt hat.¹ Zudem hat 2023 ein Bündnis aus über 100 zivilgesellschaftlichen Organisationen, darunter auch der djb, eine Ergänzungsliste zur AGG-Novellierung vorgelegt und elf zentrale Forderungen aufgestellt.² Dem folgend hat sich die Bundesregierung in ihrem Koalitionsvertrag 2025 dazu verpflichtet, das AGG zu reformieren und den Diskriminierungsschutz zu stärken und zu verbessern.³ Zudem müssen bis zum 19. Juni 2026 die EU-Richtlinien 2024/1499 des Rates vom 7. Mai 2024 und 2024/1500 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Mai 2024 über Standards für Gleichbehandlungsstellen (Standardrichtlinien) in nationales Recht umgesetzt werden.

Insgesamt finden sich nach Auffassung des djb einige positive Ansätze in dem vorgelegten Entwurf, die geeignet sind, den Diskriminierungsschutz zu stärken und zu verbessern. Dazu zählt insbesondere die Verbesserung des Schutzes vor sexueller Belästigung, bei Benachteiligung wegen Schwangerschaft und

¹ *Berghahn u.a.*, Evaluation des AGG, erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2016, online: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_evaluation.pdf?__blob=publicationFile&v=13 (abgerufen am 15.04.2026).

² Zur Ergänzungsliste https://agg-reform.jetzt/wp-content/uploads/2023/09/2023-08-10_adv_d_Ergaenzungsliste.pdf (abgerufen am 15.04.2026); zu den Forderungen https://agg-reform.jetzt/wp-content/uploads/2025/10/2025-09-19_Stellungnahme_Buendnis_AGG_Reform_Jetzt.pdf (abgerufen am 15.04.2026).

³ Verantwortung für Deutschland, Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, S. 92 Rn. 2952-2954, online: https://www.koalitionsvertrag2025.de/sites/www.koalitionsvertrag2025.de/files/koav_2025.pdf (abgerufen am 15.04.2026).

Mutterschaft und bei geschlechtsbezogener Diskriminierung. Erfreulich ist zudem, dass die Ausschlussfristen für die Geltendmachung von Ansprüchen angehoben werden, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes an Gerichtsverfahren beteiligt werden kann und eine Schlichtungsstelle eingerichtet wird.

Gleichwohl sieht der djb in dem vorgelegten Referentenentwurf noch weiteren Verbesserungs- und Klarstellungsbedarf. Die erhoffte strukturelle Reform des AGG ist mit Verweis auf die eilige Umsetzung der EU-Vorgaben und die gescheiterte Einigung zwischen den Ressorts zu wichtigen Punkten wie etwa der Prozessstandschaft ausgeblieben.⁴ **Aber auch hinsichtlich der Umsetzung der EU-Vorgaben weist der Entwurf Defizite auf. Nachbesserungsbedarf besteht unter anderem bei den Untersuchungsrechten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, die allein als sanktionslose Aufforderungsmöglichkeit umgesetzt werden sollen (siehe S. 10), der Regelung zur Wahrung bzw. Hemmung der Ausschlussfristen (siehe S. 9), dem Schutz von Frauen* in Leitungspositionen (siehe S. 3 f.) sowie dem Schutz vor diskriminierenden algorithmischen Entscheidungssystemen (siehe S. 4 f.).**

Angesichts der deutlich zu knapp bemessenen Stellungnahmefrist von nur drei Tagen wird die Beteiligungsmöglichkeit der Verbände stark eingeschränkt. Der djb verweist daher zusätzlich auf die vielen Stellungnahmen und Gutachten aus Zivilgesellschaft, Wissenschaft sowie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, die den Reformbedarf des AGG bereits umfassend thematisieren. Zur Sicherstellung demokratischer Verfahren bittet der djb für die Zukunft ausdrücklich darum, die Fristen, wie im Koalitionsvertrag vorgesehen,⁵ angemessen zu fassen und zu berücksichtigen, dass der djb neben vielen anderen Verbänden nahezu ausschließlich von ehrenamtlicher Arbeit geprägt ist.

Die vorliegende Stellungnahme folgt in ihrem Aufbau den Zielen des Gesetzesentwurfes (Referentenentwurf, S. 1): Der Schutz des AGG soll effektiver gestaltet (dazu unter A.), die Rechtsdurchsetzung gestärkt (dazu unter B.) und Unklarheiten bei der Rechtsauslegung beseitigt (dazu unter C.) werden.

I. Effektiver Schutz

Der djb begrüßt, dass der Entwurf einige Schutzlücken bei Benachteiligungen von Frauen* schließt und damit den Schutz des AGG effektiver gestaltet. Gleichwohl bleiben wesentliche Schutzlücken weiterhin offen.

1. Geschlossene Schutzlücken

a) Ausweitung des Schutzes bei Benachteiligung wegen Schwangerschaft und Mutterschaft sowie bei sexueller Belästigung

Erfreulich ist, dass durch die Neufassung des § 3 Abs. 1 S. 2 AGG-E und § 3 Abs. 3 AGG-E der **Schutz vor Benachteiligung wegen Schwangerschaft und Mutterschaft** sowie der **Schutz bei sexueller Belästigung auf den zivilrechtlichen Verkehr** ausgeweitet wird.

Ein wirksamer und angemessener Schutz vor sexueller Belästigung außerhalb des Strafrechts ist unerlässlich. Auch in Fällen, in denen es nicht zu körperlichen Übergriffen kommt, stellen sexuelle Belästigungen für die Betroffenen, meist Frauen*, ein einschneidendes Erlebnis dar. Bisher fehlte für diesen

⁴ So ausdrücklich in den FAQs des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz zum Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, v. 14.04.2026, dort I. Nr. 4, IV. Nr. 3: https://www.bmiv.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetzgebung/FAQ/FAQ_RefE_AGGAendG.html?nn=18816 (abgerufen am 15.04.2026).

⁵ Dort S. 58 Rn. 1869-1871.

Bereich ein entsprechender gesetzlicher Schutz, da die strafrechtlichen Regelungen ausschließlich körperliche Übergriffe erfassen.⁶ Die Ausweitung des Schutzes bei sexueller Belästigung auf den Bereich der Güter und Dienstleistungen ist im Übrigen auch unionsrechtlich geboten. Denn Art. 4 Abs. 3 der Richtlinie 2004/113/EG (Gleichbehandlungsrichtlinie) erkennt auch außerhalb von Beschäftigungsverhältnissen für den Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen sexuelle Belästigungen als Diskriminierung an. Dies hat das bislang geltende AGG nicht abgedeckt. Ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland wegen unzureichender Umsetzung ist bereits eingeleitet worden.⁷

Dass die Erweiterung des Schutzes vor Benachteiligung wegen Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich ist, zeigt etwa die bislang gelebte Praxis bei Krankentagegeldversicherungen für Selbstständige. Die Versicherungsbedingungen enthalten häufig einen Ausschluss der Leistungen für den Fall von Schwangerschaft und Mutterschaft. Ob der Ausschluss von Leistungen der Krankentagegeldversicherung bei Schwangerschaft oder Mutterschaft unter das Verbot der Benachteiligung „wegen des Geschlechtes“ fällt, wurde von den nationalen Gerichten und der Literatur bislang uneinheitlich beurteilt.⁸ Die Erweiterung des Verbots der Benachteiligung wegen Schwangerschaft und Mutterschaft verschafft insoweit Rechtssicherheit und schließt eine Schutzlücke.

b) Ausweitung des Schutzes wegen geschlechtsbezogener Diskriminierung auf den Bereich Güter und Dienstleistungen

Der djb begrüßt ferner, dass § 19 Abs. 2 AGG-E zur Behebung des Umsetzungsdefizits bzgl. der Genderrichtlinie 2004/113/EG eine Ergänzung um einen zweiten Satz enthält, in dem der **Schutz vor Benachteiligung wegen des Geschlechts** auf die Begründung, Durchführung und Beendigung sonstiger zivilrechtlicher Schuldverhältnisse im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 8, die ohne Ansehen der Person geschlossen werden, erweitert wird. Damit fällt die bisherige Begrenzung auf Massengeschäfte und private Versicherungsverträge weg, die auch im Europarecht keine Grundlage hatte. Nicht nachvollziehbar ist hingegen, weshalb es für die Unzulässigkeit der Benachteiligung darauf ankommen soll, dass es sich um ein Schuldverhältnis handelt, das ohne Ansehen der Person geschlossen wird. Denn dieses Kriterium galt bislang nur für Massenverträge (§ 19 Abs. 1 Nr. 1 AGG), auf die es nach der Neuregelung gerade nicht mehr ankommen soll. Ohne Not wird hierdurch zudem zwischen rassistischer und geschlechtsbezogener Diskriminierung unterschieden. **Der djb schlägt daher vor, § 19 Abs. 2 AGG insgesamt wie folgt zu fassen: „Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse, wegen der ethnischen Herkunft oder des Geschlechts ist darüber hinaus auch bei der Begründung, Durchführung und Beendigung sonstiger zivilrechtlicher Schuldverhältnisse im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 5 bis 8 unzulässig.“**

2. Verbleibende Schutzlücken

a) Kein ausreichender Schutz von Vorständ*innen

Aus Sicht des djb besteht weiterhin Nachbesserungsbedarf beim persönlichen Anwendungsbereich des AGG in der Arbeitswelt. Gemäß **§ 6 Abs. 3 AGG** gelten die Vorschriften des arbeitsrechtlichen Teils für Selbstständige und Organmitglieder – insbesondere Vorstandsmitglieder – bislang lediglich, soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit, also zu einer Position, sowie den beruflichen

⁶ Dazu auch *Antidiskriminierungsstelle des Bundes*: Warum der Schutz vor sexueller Belästigung im AGG verbessert werden muss, online: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Standpunkte/08_sexuelle_belaestigung.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (abgerufen am 14.04.2026).

⁷ Vertragsverletzungsverfahren der Europäischen Kommission 2012/2172.

⁸ Da die Entscheidungen nicht öffentlich sind vgl. <https://www.sueddeutsche.de/politik/gericht-diskriminierungsschutz-frauen-mutterschutz-1.3341535> (abgerufen am 14.04.2026). Eine Benachteiligung sieht *Beckmann/Matusche-Beckmann* VersR-HdB/*Piontek*, 4. Aufl. 2025, § 54. Rn. 13; a.A. dagegen *Bach/Moser/Hütt*, 6. Aufl. 2023, MB/KT § 5 Rn. 9.

Aufstieg betrifft. Ein umfassender Schutz vor Diskriminierung während der tatsächlichen Ausübung der Tätigkeit und Funktion ist damit nicht gewährleistet.

Diese Beschränkung ist nicht sachgerecht. Auch **Organmitglieder und Selbstständige** können im Rahmen ihrer Tätigkeit Diskriminierungen oder Belästigungen ausgesetzt sein; etwa durch andere Organmitglieder oder Geschäftspartner*innen.⁹ Die homogene Zusammensetzung von Leitungsorganen¹⁰ bietet Anlass für die Annahme, dass Personen, die nicht der homogenen Gruppe entsprechen, ausgegrenzt, belästigt oder anderweitig diskriminiert werden. Dies gilt vor allem in Bezug auf sexuelle Belästigungen.¹¹ Zwar ist der Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder gestiegen. Noch immer sind Vorstände jedoch männerdominiert,¹² was das Risiko geschlechtsbezogener Diskriminierung erhöht. **Die Begrenzung des Anwendungsbereichs sollte insoweit aus Sicht des djb aufgehoben und § 6 Abs. 5 AGG wie folgt neu gefasst werden: „Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten für Selbstständige und Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer oder Geschäftsführerinnen und Vorstände, entsprechend.“**

b) Ausbleibender Schutz vor diskriminierenden algorithmischen Entscheidungssystemen

Der djb bedauert, dass der **vorgelegte Referentenentwurf Fälle algorithmischer Diskriminierung beim Einsatz sog. Künstlicher Intelligenz nicht abdeckt**, obgleich entsprechende Forderungen seit langem bestehen.

Algorithmische Entscheidungssysteme (ADM-Systeme) werden **in immer mehr Bereichen** eingesetzt, von Bewerbungsverfahren über Kreditentscheidungen bis zur Vergabe von Leistungen.¹³ Entscheidungen werden dabei auf der Grundlage **statistischer Muster in historischen Daten** getroffen, indem daraus Prognosen abgeleitet werden, ohne kausale Zusammenhänge zu erfassen. Dies birgt spezifische Risiken, insbesondere können automatisierte Entscheidungen historisch gewachsene **gesellschaftliche Ungleichheiten perpetuieren** und nicht nur direkt, sondern auch über stellvertretende Ersatzmerkmale (sog. *Proxy*-Merkmale) diskriminieren.¹⁴ Die technische Komplexität und Intransparenz der Systeme (sog. *Blackbox*) verschleiern Diskriminierung für Betroffene, Anwender*innen und Aufsichtsbehörden. Da diese oft aufgrund von Gruppenzuschreibungen (Frau*, weiblich) und Korrelationen entscheiden, sind die Diskriminierungsbegriffe des AGG und die Zuordnung von Benachteiligungen auf individuelle Merkmale **nicht auf die spezifischen Mechanismen algorithmischer Systeme zugeschnitten**.¹⁵

⁹ *Blau/Lynch*, Fifty Years of Breakthroughs and Barriers: Women in Economics, Policy, and Leadership, in: ANNALS of the American Academy of Political and Social Science 711/1, 2024, 225 ff.; *Wippermann*, Frauen in Führungspositionen Barrieren und Brücken, 2010. Eine eindrückliche Innenperspektive eröffnen *Herken u.a.*, Machtgebiete: Was Managerinnen erleben und wie sie gehalten, 2025.

¹⁰ Vgl. Zur fehlenden wahrgenommenen Diversität in Führungspositionen *Feith/Fickler*, Wie steht es um die Chancengerechtigkeit in Deutschland?, 2026, S. 34, online: https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-009361/p_fofoe_WP_400_2026.pdf (abgerufen am 15.04.2026).

¹¹ Vgl. zu einem Fall aus der Praxis *Matthiessen-Kreuder/Süßmeir*, djbZ 3/2023, 135-137.

¹² Siehe dazu *Antezza u.a.*, DIW Wochenbericht 3 / 2026, S. 17-29.

¹³ Vgl. Kommission Recht der digitalen Gesellschaft des djb zum Weltfrauentag: <https://www.lto.de/recht/hintergruende/h/algorithmische-diskriminierung-frauen-ki-weltfrauentag> (abgerufen am 14.04.2026).

¹⁴ Dritter Gleichstellungsbericht, BT-Drs. 19/30750, S. 22, 102, 126, 166 f.: <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/service/publikationen/dritter-gleichstellungsbericht-184546> (abgerufen am 14.4.2026); *Towfigh/ Spiecker gen. Döhm*, Automatisch benachteiligt, 2023, S. 18 ff., 28: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/Shared-Docs/downloads/DE/publikationen/Rechtsgutachten/schutz_vor_diskriminierung_durch_KI.pdf?__blob=publicationFile&v=10 (abgerufen am 14.4.2026).

¹⁵ Vgl. *Towfigh/ Spiecker gen. Döhm*, Automatisch benachteiligt, 2023, S. 11, 21 f.

Der djb fordert daher, dass der vorgelegte Entwurf um die folgenden Maßnahmen erweitert wird:¹⁶

Automatisierte Entscheidungen müssen ausdrücklich als mögliche diskriminierende Handlung erfasst werden. Da ADM-Systeme häufig auf Grundlage von Gruppenzuschreibungen (Frau*, weiblich) und statistischen Korrelationen entscheiden, sollten die **geschützten Merkmale (§ 1 AGG)** um „statistische Beziehungen“ erweitert werden. Um Rechtssicherheit zu schaffen, sollte in der Legaldefinition des **§ 3 Abs. 2 AGG** klargestellt werden, dass auch automatisierte Verfahren (ADM-Systeme) erfasst sind.

Zusätzlich muss der Anwendungsbereich des AGG entsprechend angepasst werden. Der **sachliche Anwendungsbereich (§ 2 Abs. 1 AGG)** sollte Selbständige im Rahmen der Plattformarbeit miteinbeziehen. Um Schutzlücken, die bereits im Entwicklungsprozess angelegt sind, effektiv zu schließen, könnten für die Erweiterung des Adressat*innenkreises Entwickler*innen, Dienstleister*innen und Plattformbetreibende benannt werden.

Wegen der Intransparenz automatisierter Entscheidungen sind **algorithmenspezifische Prüf-, Dokumentations- und Offenlegungspflichten** für die Funktionsweise sowie die verwendeten Daten unerlässlich und könnten in den (präventiven) Organisationspflichten (§§ 11, 12 AGG) verankert werden. Ergänzend bedarf es der **Kompetenzerweiterung der Antidiskriminierungsstelle**, denn (freiwillige) Selbstverpflichtungen allein bergen das Risiko unzureichender Durchsetzung des Diskriminierungsschutzes.

Für einen effektiven Rechtsschutz ist eine Anpassung der **Beweislast (§ 22 AGG) zugunsten der Betroffenen** notwendig, wonach bereits der Einsatz eines algorithmischen Entscheidungssystems die Beweislastumkehr auslösen sollte, da Betroffene die internen Abläufe technisch nicht durchschauen können.

c) **Fehlende Verpflichtung zur Vornahme angemessener Vorkehrungen**

Schließlich spricht sich der djb dafür aus, die Verweigerung angemessener Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung ausdrücklich im Gesetz als Benachteiligung zu qualifizieren. Angemessene Vorkehrungen – etwa Anpassungen am Arbeitsplatz oder Zugang zu Dienstleistungen – sind ein zentrales Instrument, um tatsächliche **Teilhabe** von Menschen mit Behinderung zu ermöglichen. Gerade für den Bereich der Erwerbsarbeit, die einen zentralen Teil des Lebens ausmacht, muss der Zugang – soweit möglich – gewährleistet werden. Frauen mit Behinderung sind dabei in doppelter Hinsicht betroffen.¹⁷ Gleiches gilt für den Zugang zu anderen Lebensbereichen wie der medizinischen Versorgung. Noch immer gibt es nur wenige wohnortnahe barrierefreie gynäkologische Praxen,¹⁸ sodass die Gesundheitsversorgung für Frauen* mit Behinderung stark eingeschränkt ist. Das ist nicht nur für die individuell Betroffenen ein Problem. Unzureichende Zugänglichkeit von Arbeitsplätzen bedeutet einen

¹⁶ Siehe zu den Forderungen bereits umfassend: *Towfigh/Spiecker gen. Döhmman*, *Automatisch benachteiligt*, 2023, insb. 70 f., 72 ff.; 77 ff., 91 f.; Dritter Gleichstellungsbericht, BT-Drs. 19/30750, S. 138 ff., 168 f.; *Tschech*, *djbZ* 4/2021, S. 167f.

¹⁷ Zu den Diskriminierungsrisiken auf dem Arbeitsmarkt für Frauen mit Behinderung siehe die Zahlen bei *SINUS Markt- und Sozialforschung GmbH*, Studie zu Frauen mit Schwerbehinderung auf dem Arbeitsmarkt, Heidelberg & Berlin, 2021; *Mixed Pickles e. V.* (Hg.), *Behinderte Arbeit?! Chancen und Perspektiven von Frauen mit Behinderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt*. Mixed pickles, Lübeck 2000.

¹⁸ Vgl. zu der defizitären Versorgungssituation *Hornberg u.a.*, *Evaluation von Spezialambulanzen und gynäkologischen Sprechstundenangeboten zur gynäkologischen und geburtshilflichen Versorgung von Frauen mit Behinderung 2019*, online: https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/5_Publikationen/Praevention/Berichte/Abschlussbericht_E-GYN-FMB.pdf (abgerufen am 15.04.2026); *Urban*, *Zur barrierefreien gynäkologischen Versorgung in Bremen 2025*, online: https://www.frauen.bremen.de/sixcms/media.php/13/WEB_Studie_zur_barrierefreien_gynaekologischen_Versorgung_im_Land_Bremen.pdf (abgerufen am 15.04.2026).

Verzicht auf qualifiziertes Personal. Fehlender Zugang zur Gesundheitsvorsorge kann erhebliche Folgegesundheitschäden verursachen, da mögliche Risiken oder Erkrankungen nicht erkannt werden. Die Folgen belasten das Gesundheitssystem sodann stärker.

Gemäß der Definition von Diskriminierung aufgrund von Behinderung in Art. 2 der **UN-Behindertenrechtskonvention** (UN-BRK) bedeutet die Versagung angemessener Vorkehrungen eine Form der Diskriminierung. Die Staaten sind gemäß Art. 5 Abs. 3 UN-BRK verpflichtet, die Bereitstellung angemessener Vorkehrungen sicherzustellen; dies gilt insbesondere für Arbeitsplätze (vgl. Art. 27 Abs. 1 lit. i UN-BRK). Eine entsprechende Klarstellung im AGG würde diese völkerrechtlichen Verpflichtungen konsequent umsetzen und den Schutz von Menschen mit Behinderung im deutschen Antidiskriminierungsrecht stärken.

d) Intersektionale Diskriminierung

Zudem sollte das Verständnis intersektionaler Diskriminierung im Recht verankert werden. Menschen sind mehrfach sozialisiert und situiert. Frauen* sind nicht gleich Frauen* – sie haben eine unterschiedliche Herkunft, sind unterschiedlichen Alters, haben (k)eine Behinderung, gehören unterschiedlichen Religionen an oder sind Atheist*innen usw. Sie sehen sich unterschiedlichen Benachteiligungsrisiken ausgesetzt. Gründe für Benachteiligungen setzen sich häufig aus mehreren Merkmalen zusammen. Erst wegen des Zusammenspiels mehrerer Merkmale erfolgt die Diskriminierung. Das wird vom geltenden Recht bislang nicht erfasst. In § 4 AGG ist allein die Mehrfachdiskriminierung geregelt. Die **intersektionale Diskriminierung ist nicht verankert.** In der rechtswissenschaftlichen Auseinandersetzung wird die intersektionale Diskriminierung bereits breit diskutiert und anerkannt.¹⁹

Ein viel diskutiertes Beispiel intersektionaler Diskriminierung ist das sogenannte Kopftuchverbot: Die Benachteiligung richtet sich bei dem Verbot nicht schlicht gegen „Frauen“ oder gegen „Muslim*innen“. Sie trifft ganz spezifisch muslimische Frauen*, greift also dort, wo Geschlecht und Religion und zudem die ethnische Herkunft zusammenwirken.²⁰ Das Bundesarbeitsgericht und der Gerichtshof der Europäischen Union sind der Auffassung, dass die intersektionale Diskriminierung nicht von § 4 AGG geschützt wird, da die Kombination mehrerer der in § 1 AGG genannten Benachteiligungsgründe keine neue Diskriminierungskategorie darstelle. Vielmehr müsse für jedes einzelne Merkmal eine Benachteiligung festgestellt werden.²¹ Wird allein mit isolierten Vergleichsgruppen gearbeitet – etwa mit anderen Frauen* oder mit muslimischen Männern – verfehlt dies die tatsächliche Diskriminierungslage. Der Prüfungsmaßstab ist falsch. **Deshalb fordert der djB eine klare gesetzliche Verankerung des Verbots intersektionaler Diskriminierung sowie eine entsprechende Anpassung der Rechtfertigungsanforderungen in § 4 AGG.**

¹⁹ Grundlegend insoweit *Crenshaw*, Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, University of Chicago Legal Forum 1989, 139 ff; siehe außerdem die Beiträge in Heft 1 der djBz mit dem Fokusthema: Intersektionalität und Mehrfachdiskriminierung – ein Thema für den djB, online: <https://www.djb.de/zeitschrift/detail/djbz-2025-heft-1> (abgerufen am 15.04.2026); vgl auch *Biedermann*, Schutzlücke intersektionale Diskriminierung.

²⁰ Vgl. CERD/C/DEU/CO/23-26, 21.12.2023, para. 35; *Baer/Wrase*, Zwischen Integration und »westlicher« Emanzipation: Verfassungsrechtliche Perspektiven zum Kopftuch(-verbot) und der Gleichberechtigung, KritV 2006, 401, S. 405; *djB*, Policy Paper zu Kopftuchverboten im Bereich der Justiz v. 21.5.2025, S. 5 f., online: https://www.djb.de/fileadmin/user_upload/presse/stellungnahmen/st25-18_Policy_Paper_Kopftuchverbote.pdf (abgerufen am 15.04.2026).

²¹ BAG, Urt. v. 15.12.2016 – 8 AZR 418/15, Rn. 50; BAG, Urt. v. 23.11.2017 – 8 AZR 604/16, Rn. 44; EuGH, Urt. v. 24.11.2016 – C-443/15 – Parris, Rn. 80.

II. Effektiver Rechtsschutz

Der djb begrüßt die Ansätze zur Verbesserung der Rechtsdurchsetzung der Ansprüche nach dem AGG. Zahlreiche Studien belegen, dass gerade Konflikte im Arbeitsverhältnis weitestgehend nicht geltend gemacht oder gar auf dem Gerichtsweg ausgetragen werden.²² Von Diskriminierung Betroffene zögern in der Regel, den Rechtsweg zu beschreiten. Dabei spielen die begründete Angst, den Arbeitsplatz oder ein gutes Betriebsklima zu verlieren sowie mangelnde Rechtskenntnis und Ressourcen eine entscheidende Rolle. **Allerdings hätten auch hier die Änderungen des Referentenentwurfes konsequenter sein müssen, um strukturelle Verbesserungen zu erzeugen.**

1. Vorgenommene Änderungen

a) Ausschlussfrist

Dringend erforderlich war die nun in § 15 Abs. 4 S. 1 AGG-E sowie § 21 Abs. 5 S. 1 AGG-E vorgesehene **Verlängerung der Geltendmachungsfrist**. Die bisherige Geltendmachungsfrist von zwei Monaten war für einen effektiven Rechtsschutz deutlich zu kurz. Denn Betroffene benötigen nach dem Erleben von Diskriminierung oft Zeit, um das Erlebte zu verarbeiten. Hinzu kommt, dass für eine gütliche Einigung kaum Zeit bleibt, wenn die Ansprüche der Betroffenen förmlich innerhalb von zwei Monaten geltend gemacht werden müssen. Die Basis einer gütlichen Einigung wird durch die förmliche Anspruchserhebung erschüttert. Im Übrigen kennen viele Betroffene ihre Rechte und erst recht die kurze Ausschlussfrist nicht, sodass die Frist auch aus diesem Grund vielfach verstrichen ist. Zu Recht ist die kurze Frist daher wegen der damit verbundenen Rechtsdurchsetzungshürden auch auf internationaler Ebene kritisiert worden.²³ Dass die Frist nunmehr angehoben wird, ist für eine effektivere Rechtsdurchsetzung folglich unerlässlich.

Die neue Frist von vier Monaten ist jedoch **weiterhin zu kurz**. Die regelmäßige Verjährungsfrist von Ansprüchen beträgt grundsätzlich drei Jahre (§ 195 BGB). Auch wenn es sich bei der Geltendmachungsfrist nicht um eine Verjährungsfrist, sondern um eine absolute Ausschlussfrist handelt, ist nicht nachvollziehbar, weshalb für Ansprüche aus dem AGG die Geltendmachung auf nur wenige Monate beschränkt und nicht wie üblich auf mehrere Jahre festgelegt wird.

Der djb empfiehlt daher für einen effektiven Rechtsschutz, die Geltendmachungsfrist auf mindestens ein Jahr zu erweitern.

²² *Huke*, Arbeitsrechtsverletzungen in Deutschland als Folge unzureichend begrenzter Arbeitgebermacht, ZÖSS-Discussion Papers, Hamburg 2025; *Wersig*, Fälle zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) | 1. Auflage, 123 ff. Für den Bereich des Zivilrechts siehe *Beigang u.a.*, Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung des Diskriminierungsschutzes bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse, ADS 2021, online: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/studie_rechtsdurchsetzung.pdf (abgerufen am 15.04.2026).

²³ Beispielsweise aus dem Menschenrechtskommissariat des Europarats, vgl. *Mijatović*, Commissioner for Human Rights of the Council of Europe: Report following her visit to Germany from 27 November to 1 December 2023, CommHR(2024), S. 14, online: <https://rm.coe.int/country-visit-report-on-germany-dunja-mijatovic-council-of-europe-comm/1680aef23f> (abgerufen am 14.04.2026); auch die Empfehlung des UN-Frauenausschusses sieht eine Verlängerung der Frist auf mindestens sechs Monate vor, vgl. CEDAW/C/DEU/CO/9 para. 16, online: <https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=S4f2karwaRBQsLXai4hIResXkO03vUvD2JTKALTawhSXDUj3uFBMmD:KfhWXAFipmKHP140B%2Bdz%2BtD6AQUVpsw%3D%3D> (abgerufen am 14.04.2026).

b) Beteiligungsmöglichkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Gerichtsverfahren

Der djb begrüßt, dass die Vorgaben aus den Standardrichtlinien zur Beteiligung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes weitestgehend umgesetzt werden sollen.

Vorzustellen ist zunächst, dass der djb begrüßt, dass die **Leistungen der Antidiskriminierungsstelle** gemäß § 16 Abs. 4 S. 1, S. 2 AGG-E **unentgeltlich und barrierefrei** angeboten werden sollen, um allen Betroffenen unabhängig von ihrer wirtschaftlichen Lage und einer etwaigen Behinderung den Zugang zu den Angeboten zu ermöglichen.

Dies gilt auch für die – wenn auch nur minimale – Umsetzung der Vorgaben aus Art. 10 Abs. 3 der Standardrichtlinien mit § 27 Abs. 6 AGG-E, indem der Antidiskriminierungsstelle des Bundes das Recht eingeräumt wird, Betroffene in **Gerichtsverfahren** durch **Beistandschaft** zu unterstützen. Allerdings stellt das Beistandsrecht die geringste prozedurale Unterstützungsmöglichkeit dar und konnte bisher in der Praxis kaum Wirkungen bei der Verbesserung des Rechtsschutzes für Betroffene erzielen. **Wünschenswert und für einen effektiven Rechtsschutz notwendig wäre daher die Implementierung einer Prozessstandschaft oder die Einräumung eines eigenen Klagerechts.**

Nicht nachvollziehbar ist zudem, weshalb in § 27 Abs. 7 AGG-E die Möglichkeit zur Abgabe einer **Stellungnahme der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Gerichtsverfahren** auf Fälle beschränkt wird, in denen das Gericht die Antidiskriminierungsstelle um eine Stellungnahme ersucht. Diese Beschränkung führt zu einem Widerspruch im Falle der Beistandschaft. Denn im Rahmen ihrer Beistandschaft kann die Antidiskriminierungsstelle des Bundes über § 90 ZPO und § 11 Abs. 6 ArbGG jederzeit mündlich Stellung nehmen. Eine schriftliche Stellungnahme ist über § 27 Abs. 7 AGG-E hingegen nur auf Ersuchen des Gerichts – und gerade nicht jederzeit – möglich. Hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Beistandschaft übernommen, ist ihr gemäß § 27 Abs. 7 S. 2 AGG-E eine schriftliche Stellungnahme nicht mehr möglich. Diese Begrenzung ist nicht nachvollziehbar.

Die grundsätzliche Möglichkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme ist grundsätzlich zu begrüßen. Dass sie jedoch insoweit nur auf Anforderungen des Gerichts tätig werden kann, überzeugt nicht. Dies gilt vor allem auch deshalb, da es in der Begründung zu § 27 Abs. 7 AGG-E heißt, mit der Norm werde „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 Rechtsfertigungsgründe“ (Referentenentwurf, S. 29). Welche Fragen in der Beratungspraxis relevant sind, ist für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes als beratende Institution viel besser zu beurteilen als für die Gerichte, die selbst nicht in der beratenden Praxis tätig sind. Sinnvoll wäre es daher, wenn die Antidiskriminierungsstelle des Bundes grundsätzlich selbst entscheiden kann, wann aus ihrer Sicht eine schriftliche Stellungnahme sinnvoll und notwendig ist. **§ 27 Abs. 7 AGG-E sollte daher insgesamt wie folgt neu gefasst werden: „Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann in gerichtlichen Verfahren, die Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes betreffen, im überparteilichen Interesse Stellungnahmen abgeben.“**

c) Einrichtung einer Schlichtungsstelle

Der djb begrüßt, dass der Entwurf in § 27a AGG-E die Einrichtung einer Schlichtungsstelle zur **außergerichtlichen Streitbeilegung** vorsieht. Die Möglichkeit der außergerichtlichen gütlichen Streitbeilegung entlastet nicht nur die Gerichte, sondern führt durch die strukturierte, aber zugleich weniger formalisierte Verfahrensgestaltung dazu, dass Streitigkeiten häufig bereits in einem Stadium geklärt werden können, in dem sie noch nicht eskaliert sind. Dies trägt dazu bei, verhärtete Fronten zu vermeiden und nachhaltige Lösungen zu fördern, die von beiden Parteien akzeptiert werden. Einvernehmliche Lösungen wirken regelmäßig befriedender als streitige Gerichtsentscheidungen, da sie die Interessen beider Seiten berücksichtigen.

Wichtig ist, dass die schlichtende Person fachlich qualifiziert ist. Zu begrüßen ist daher, dass die schlichtende Person die **Befähigung zum Richteramt** haben muss (§ 27 Abs. 2 S. 1 AGG-E). Wünschenswert wäre darüber hinaus, dass die schlichtende Person nicht nur **Erfahrungen im Antidiskriminierungsrecht** haben „soll“ (so § 27 Abs. 2 S. 2 AGG-E), sondern Erfahrung in diesem Bereich zwingend vorausgesetzt wird. **§ 27 Abs. S. 2 AGG-E sollte daher wie folgt neu gefasst werden: „Sie müssen über Erfahrungen im Antidiskriminierungsrecht und Fähigkeiten zur Mediation verfügen.“**

Durchgreifenden Bedenken begegnet jedoch die Ausgestaltung der fristwährenden Wirkung in Anlehnung an **§ 167 ZPO** (§ 27a Abs. 4 S. 2-4 AGG-E). Soweit die Fristwahrung davon abhängig gemacht wird, dass die Schlichtungsstelle die Übermittlung des Antrags binnen zwei Wochen nach dessen Eingang veranlasst, wird die Wahrung materieller Rechte an einen Umstand geknüpft, der vollständig außerhalb der Einflussphäre der antragstellenden Person liegt. Eine Verzögerung von mehr als zwei Wochen erscheint jedoch mit Blick darauf, dass die Schlichtungsstelle mit nur vier Personen besetzt werden soll²⁴ während der gängigen Urlaubszeiten und Krankheitsphasen im Winter nicht ganz unwahrscheinlich. Eine derartige Risikoverlagerung zu Lasten der antragstellenden Person erscheint mit dem Gebot effektiven Rechtsschutzes kaum vereinbar.

Nicht nachvollziehbar ist aus Sicht des djb auch, dass die Übermittlung des Antrags allein die Frist aus § 61b ArbGG hemmt (so § 27a Abs. 4 S. 3 AGG-E), jedoch keine **Hemmungswirkung** für die Fristen aus dem **Kündigungsschutzgesetz** vorgesehen ist. Dies hat zur Folge, dass eine außergerichtliche Streitbeilegung bei diskriminierenden Kündigungen faktisch nicht möglich ist. Denn gemäß § 27a Abs. 4 S. 5 AGG-E ist die Einleitung oder Fortsetzung eines Schlichtungsverfahrens ausgeschlossen, wenn wegen der behaupteten Rechtsverletzung ein Verfahren bei einem Gericht anhängig ist. Die Frist aus § 4 KSchG beträgt nur drei Wochen nach Zugang der Kündigung. Dass ein außergerichtliches Streitbeilegungsverfahren in derart kurzer Zeit beantragt und vollständig durchgeführt wird, ist bei lebensnaher Betrachtung nicht zu erwarten. Gerechtfertigt werden kann die fehlende Hemmung der Kündigungsschutzfristen auch nicht mit § 2 Abs. 4 AGG. Denn die Diskriminierungsverbote des AGG einschließlich der im Gesetz vorgesehenen Rechtfertigungen für unterschiedliche Behandlungen sind bei der Auslegung der unbestimmten Rechtsbegriffe des Kündigungsschutzgesetzes in der Weise zu beachten, als sie Konkretisierungen des Sozialwidrigkeitsbegriffs darstellen.²⁵ Auch die Güteverhandlung vor den Arbeitsgerichten ersetzt die Möglichkeit der außergerichtlichen Streitbeilegung nicht. Denn anders als das Verfahren nach § 27a AGG-E ist ein Gerichtsverfahren weder kostenlos noch derart leicht zugänglich wie das außergerichtliche Streitbeilegungsverfahren. Der Ausschluss der Hemmungswirkung bei Kündigungen dürfte auch nicht im Einklang mit Art. 7 der Standardrichtlinien stehen. Denn die Parteien sollen hiernach nicht daran gehindert werden, ihr Recht auf ein Gerichtsverfahren auszuüben, wobei dies insbesondere durch ausreichende Verjährungsfristen und beispielsweise der Aussetzung von Verjährungsfristen zu gewährleisten ist. Greifen nicht nur die Verjährungsfristen, sondern mit § 4 KSchG auch Ausschlussfristen, kann für diese nichts anderes gelten. **§ 4 KSchG muss daher entweder von der Hemmungswirkung des § 27 Abs. 4 umfasst werden oder der Ausschluss der Fortführung oder Einleitung des außergerichtlichen Streitbeilegungsverfahrens bei Einleitung eines gerichtlichen Verfahrens ist zu streichen, um den Betroffenen auch bei benachteiligenden Kündigungen die Möglichkeit des außergerichtlichen Streitbeilegungsverfahrens zu eröffnen.**

Dass die **Schlichtungsstelle zentral bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes** in Berlin angegliedert werden soll, ist zwar zur Bündelung von Expertise durchaus sinnvoll, darf jedoch nicht zulasten der **Zugänglichkeit** für Betroffene gehen. Insbesondere für Personen aus **weiter entfernten Regionen** werden mündliche Erörterungstermine faktisch erschwert. Lange Anreisewege, zeitlicher Aufwand und zusätzliche Kosten können eine ohnehin belastende Situation weiter verschärfen und im Ergebnis

²⁴ Vgl. Referentenentwurf, S. 19

²⁵ BAG, Urt. v. 12.12.2013 – 8 AZR 838/12, Rn. 18.

dazu führen, dass Betroffene ihre Ansprüche gar nicht erst verfolgen. Dies steht im Spannungsverhältnis zum Ziel der außergerichtlichen Streitbeilegung, einen niederschweligen Rechtsschutz zu gewährleisten. Hinzu kommt, dass eine Verlagerung auf Fernkommunikationsmittel die Qualität der Konfliktlösung beeinträchtigen kann. Mediation lebt maßgeblich von einem **geschützten Rahmen, persönlicher Interaktion** und dem Aufbau von Vertrauen zwischen den Beteiligten. Diese Elemente lassen sich digital nur eingeschränkt herstellen. Gerade in sensiblen Diskriminierungsfällen ist jedoch ein vertrauensvoller Austausch entscheidend für eine nachhaltige Einigung. **Vor diesem Hintergrund erscheint eine dezentrale Struktur des Schlichtungswesens – etwa durch regionale Anlaufstellen oder zumindest hybride Modelle – vorzugswürdig.** Sie könnte sowohl die notwendige fachliche Qualität sichern als auch den Zugang für Betroffene erleichtern.

Auch die Regelung zur **Beteiligung der Antragsgegner*in** erweist sich als defizitär. Zwar wird der Schlichtungsstelle die Möglichkeit eingeräumt, die Antragsgegner*in zur Stellungnahme aufzufordern (§ 27a Abs. 5 S. 4 AGG-E). Es fehlt jedoch an jeglichen Konsequenzen für den Fall der Nichtbefolgung dieser Aufforderung. Mangels Sanktionsmechanismen bleibt das Instrument letztlich wirkungslos und läuft damit Gefahr, seinen Zweck zu verfehlen. Die bisherige Praxis bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat gezeigt, dass die fehlende verpflichtende Teilnahme der Antragsgegner*innen ein Schlichtungshindernis darstellt.²⁶ Daher bestehen aus Sicht des djb erhebliche Zweifel an der Vereinbarkeit dieser Ausgestaltung mit unionsrechtlichen Vorgaben. Art. 8 Abs. 2 S. 1, S. 2 der Standardrichtlinien verpflichten die Mitgliedstaaten, einen Rahmen zu schaffen, der den Gleichbehandlungsstellen eine Sachverhaltsaufklärung ermöglicht. Wörtlich heißt es weiter: „Dieser Rahmen muss den Gleichbehandlungsstellen insbesondere **wirksame Rechte auf Zugang zu Informationen und Dokumenten** einräumen, die erforderlich sind, um feststellen zu können, ob eine Diskriminierung vorliegt.“ Ein lediglich unverbindliches, nicht durchsetzbares Aufforderungsrecht genügt diesen Anforderungen ersichtlich nicht, da es im Falle der Verweigerung der Mitwirkung durch den Antragsgegner an effektiven Durchsetzungsmöglichkeiten fehlt. Ein wirksames Recht zur Erlangung von Informationen wird folglich durch die bloße Aufforderungsmöglichkeit nicht geschaffen. Im Übrigen ist die Pflicht zur Regelung eines Untersuchungsrechts der Gleichbehandlungsstellen in den Standardrichtlinien nicht auf das freiwillige Schlichtungsverfahren beschränkt. Es ist dort vielmehr allgemein vorgesehen, dass den Gleichbehandlungsstellen wirksame Rechte auf Zugang zu Informationen und Dokumenten eingeräumt werden müssen. **Der djb fordert daher, § 27 Abs. 5 Satz 4 AGG-E sowie § 28 Abs. 3 AGG mit Sanktionen zu versehen. Darüber hinaus soll der Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Möglichkeit eingeräumt werden, die Beteiligten sanktionsbewehrt zur Vorlage von Dokumenten zu verpflichten.**

2. Verbleibende Lücken im Rechtsschutz

a) Erweiterung des Maßregelungsverbots auf den Zivilrechtsverkehr

Auch in Bezug auf das in § 16 AGG geregelte **Maßregelungsverbot** offenbart der Entwurf Schwächen.²⁷ In § 16 AGG werden Beschäftigte vor Benachteiligung, die wegen der Inanspruchnahme ihrer Rechte aus dem AGG entstehen können, geschützt. Dieser Schutz greift jedoch allein für Arbeitsverhältnisse. Im allgemeinen Zivilrechtsverkehr besteht diesbezüglich weiterhin eine Schutzlücke. Erfahren Frauen* etwa in einem Fitnessstudio sexuelle Belästigung oder eine andere geschlechtsbezogene Diskriminierung und wenden sie sich deswegen an die Leitung des Fitnessstudios, sind sie nicht vor Kündigung oder anderen aus der Beschwerde resultierenden Nachteilen geschützt. In allen Bereichen des AGG sollten Betroffene ihre Rechte jedoch ohne Angst vor **Repressionen** oder anderen Nachteilen geltend

²⁶ Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Jahresbericht 2023, S. 43, online: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Jahresberichte/2023.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (abgerufen am 17.04.2026).

²⁷ Siehe bereits *Berghahn u.a.*, Evaluation des AGG, S. 140 f.

machen können. Dies muss rechtlich abgesichert werden. Hinzu kommt, dass auch das Unionsrecht insoweit strengere Vorgaben macht. Art. 9 der Richtlinie 2000/43/EG (Antirassismusrichtlinie) und Art. 10 der Richtlinie 2004/113/EG (Gleichbehandlungsrichtlinie) verpflichten die Mitgliedstaaten, Betroffene von rassistischer oder geschlechtsspezifischer Diskriminierung vor Nachteilen zu schützen, die ihnen in Reaktion auf eine Beschwerde entstehen können. Dieser Schutz ist nicht auf arbeitsrechtliche Vertragsverhältnisse beschränkt. Die Begrenzung des Maßregelungsverbots auf Beschäftigungsverhältnisse ist daher unionsrechtswidrig.

b) Kollektiver Rechtsschutz

Die gerichtliche Durchsetzung von Ansprüchen aus dem AGG bedeutet für die Betroffenen häufig eine erhebliche Belastung. Diskriminierungserfahrung droht sich zu vertiefen oder zu reproduzieren. Nicht selten verzichten Betroffene daher auf gerichtlichen Rechtsschutz, obwohl sie sich eine Veränderung und/oder die Anerkennung, dass ihnen Unrecht widerfahren ist, wünschen. **Daher sollte aus Sicht des djb Antidiskriminierungsverbänden das Recht eingeräumt werden, die Rechte von individuell Betroffenen im Wege der Prozessstandschaft geltend zu machen.**

Hinzu kommt, dass die Geltendmachung individueller Rechte nicht geeignet ist, auf diskriminierende Strukturen von Unternehmen, etwa einen diskriminierenden Tarifvertrag oder eine rassistische Auswahlpraxis eines Immobilienunternehmens, angemessen zu reagieren. Entsprechende Gerichtsentscheidungen wirken allein *inter partes*, lassen die Wirksamkeit von Tarifverträgen jedoch unbeachtet oder berücksichtigen bei Sanktionen nicht die dahinterliegende ständige Praxis. Auch der Einsatz diskriminierender algorithmischer Entscheidungssysteme (siehe dazu oben unter I.) stellt ein strukturelles Problem dar, das über den Einzelfall hinausreicht (Problematik der „opferlosen Diskriminierung“). **Der djb fordert daher nach wie vor die Einrichtung eines Verbandsklagerechts für Antidiskriminierungsverbände, um strukturelle Diskriminierungslagen wirksam zu beseitigen.** Ein kollektives Klagerecht stellt im deutschen Recht kein Novum dar. So findet sich ein solches etwa im UKlaG zu Gunsten von Verbraucher*innen, im UmwRG zum Schutz der Umwelt, im UWG im Bereich der Wettbewerbsverstöße sowie im BGG bei Verstößen im Behindertengleichstellungsrecht. Hieran kann sich der Gesetzgeber orientieren.

III. Beseitigung von Unklarheiten bei der Rechtsauslegung

1. Begriffsschärfungen und Klarstellungen im Entwurf

Die Begriffsschärfung in § 1 AGG-E und im gesamten weiteren AGG-E durch die Aufnahme des Merkmals „**Lebensalter**“ statt „Alter“ begrüßt der djb. Begriffsschärfungen tragen zur Rechtssicherheit bei und sind daher für einen effektiven Rechtsschutz sinnvoll.

Auch die Klarstellung in der Rechtsanwendung durch die Neufassung der **Rechtfertigungsanforderungen für Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften** sowie ihnen zugeordnete Einrichtungen in § 9 Abs. 1 AGG ist zu begrüßen.

2. Verbleibende Unklarheiten

a) Assoziierte Diskriminierung

Darüber hinaus fordert der djb eine gesetzliche Klarstellung, dass auch sogenannte assoziierte Diskriminierungen vom AGG erfasst werden. Bei einer assoziierten Benachteiligung wird eine Person nicht wegen eigener Merkmale benachteiligt, sondern wegen ihrer Verbindung zu einer Person mit einem geschützten Merkmal, etwa zu einem Familienmitglied mit Behinderung. Der Gerichtshof der

Europäischen Union (EuGH) hat bereits entschieden, dass solche Konstellationen vom unionsrechtlichen Diskriminierungsschutz aus der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie (2007/78/EG) umfasst sind.²⁸ Eine ausdrückliche Regelung im AGG würde diese Rechtsprechung nachvollziehen, Rechtsklarheit schaffen und so den Schutz Betroffener stärken.

b) Verpflichtungen von Arbeitgebenden in §§ 12, 13 AGG konkretisieren

§ 12 AGG verpflichtet Arbeitgebende, Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen zu ergreifen. Wie Arbeitgebende ihre vorbeugenden Pflichten umsetzen können und müssen, geht aus der Norm jedoch nicht hervor. Dies führt zu **Unsicherheiten in Betrieben bei Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden**. Berichte über die Pflichten müssen die Unternehmen nicht fertigen. Auch sonst existiert keinerlei Überprüfungsmechanismus. **Aus Sicht des djb sollte diese Pflicht in § 12 AGG stärker strukturell, prozedural und kollektivrechtlich ausgestaltet werden.** Diskriminierung ist häufig in betrieblichen Strukturen und Entscheidungsprozessen angelegt und kann daher nur durch **langfristige Strategien** wirksam bekämpft werden. Unternehmen sollten im Wege der **regulierten Selbstregulierung** zur Entwicklung und stetigen Überprüfung von Gleichstellungsstrategien verpflichtet werden. Wie dies gesetzlich umgesetzt werden kann, hat der djb in seiner Konzeption für ein Gleichstellungsgesetz in der Privatwirtschaft bereits vorgeschlagen.²⁹

In § 12 Abs. 5, § 13 AGG ist geregelt, dass Arbeitgebende Beschwerdestelle einrichten und die Beschäftigten hierüber informieren müssen. Auch hierfür besteht kein **Kontrollmechanismus**. Dies hat zur Folge, dass in der Praxis kaum Beschwerdestellen zu finden sind oder diese den Beschäftigten nicht bekannt sind. Dies verhindert einen niedrighschwelligigen Zugang zu einer innerbetrieblichen Streitbeilegung. **Daher fordert der djb die Normierung von Überprüfungsmechanismen, etwa in Form von Berichtspflichten.**

Zudem sollten Beschwerden **systematisch ausgewertet** werden müssen, um daraus organisatorische Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten. Auf diese Weise wird das Beschwerderecht nicht nur individuelles Schutzinstrument, sondern zugleich Instrument der strukturellen Prävention im Unternehmen.

c) Beweislastumkehr gemäß § 22 AGG

Die Beweislastumkehr des § 22 AGG ist eine wichtige Regelung im Rahmen des gerichtlichen Rechtsschutzes. Obwohl die Beweiserleichterung nicht auf die Kausalität zwischen der Benachteiligung und dem Schaden begrenzt ist, wird sie vom Bundesarbeitsgericht – ohne nähere Begründung – allein auf die Kausalitätsfrage angewendet.³⁰ Die Schwächung der Beweislastverteilung durch die Gerichte steht im Widerspruch zu den unionsrechtlichen Vorgaben. Diese sehen vor, dass wenn Tatsachen glaubhaft gemacht werden, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es der Gegenseite obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung des Benachteiligungsverbots vorgelegen hat, vgl. Art. 4 der Richtlinie 97/80/EG (Beweislastrichtlinie), Art. 8 der Richtlinie 2000/43/EG (Antirassismusrichtlinie), Art. 10 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG (Gleichbehandlungsrahmenrichtli-

²⁸ Vgl. EuGH, Urt. v. 17.07.2008, Rs. C-303/06 – Coleman, Rn. 33-56; EuGH, Urt. v. 11.09.2025, Rs. C-38/24 – Bervidi, Rn. 40-66.

²⁹ Ausführlich dazu *djb*, Wege zur Diskriminierungsfreiheit in Unternehmen: Konzeption für ein Gleichstellungsgesetz in der Privatwirtschaft und Handlungshinweise für Unternehmen, überarbeitet 2025, online: https://www.djb.de/fileadmin/user_upload/presse/stellungnahmen/st25-01_Gleichstellungsgesetz.pdf (abgerufen am 15.04.2026).

³⁰ Vgl. BAG, Urt. v. 18.09.2014 – 8 AZR 753/13, Rn. 21; BAG, Urt. v. 27.03.2025 – 8 AZR 123/24, Rn. 19.

nie), Art. 10 der Richtlinie 2004/113/EG (Gleichbehandlungsrichtlinie). Eine Beschränkung der Beweiserleichterung auf die Kausalität ist dort nicht vorgesehen. Aber auch im Übrigen bestehen Unsicherheiten bei der Anwendung der Norm.³¹

Der djb fordert daher eine Klarstellung im Gesetz aus der hervorgeht, dass sich die Beweiserleichterung nicht auf die Kausalität beschränkt, sondern bereits die Darlegung einer Benachteiligung erfasst. Zudem sollten die Anforderungen an den die Beweislastumkehr nach § 22 AGG auslösenden Indizienbeweis präzisiert werden, wobei klargestellt werden sollte, dass insbesondere Parteivernehmungen, Ergebnisse von Testing-Verfahren, statistische Daten sowie rechtlich relevante Versäumnisse – etwa das Nichtvorhandensein einer Beschwerdestelle – als zulässige und grundsätzlich auch hinreichende Beweismittel anerkannt werden.

³¹ Vgl. *Berghahn u.a.*, Evaluation des AGG, 2016, S. 158 f.; Lembke, Schriftliche Stellungnahme zur Anhörung des Rechtsausschusses des Deutschen Bundestages am 8. November 2023, S. 12, online: https://www.bundestag.de/resource/blob/975968/73c13460587a0948659276e90f0c2e32/Stellungnahme-Lembke.pdf?utm_source=chatgpt.com (abgerufen am 17.04.2026).