



Stellungnahme

des Marburger Bund Bundesverbandes

zu dem

**Referentenentwurf des Bundesministeriums für Bildung,
Familie, Senioren, Frauen und Jugend und des
Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz**

zu dem

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

Reinhardtstraße 36
10117 Berlin
Telefon 030 746846-0
Telefax 030 746846-16
bundesverband@marburger-bund.de
www.marburger-bund.de

Berlin, 23. April 2026

Der Marburger Bund bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Wir begrüßen die Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) nicht nur mit Blick auf die Umsetzung von EU-Richtlinien, sondern insbesondere auch auf das im Lösungsansatz ebenfalls beschriebene Ziel einer Erleichterung der Rechtsdurchsetzung für von Diskriminierung betroffene Personen beispielsweise durch Verlängerung der Präklusionsfrist zur Geltendmachung der Ansprüche nach dem AGG sowie weitere Klarstellungen, die geeignet sind, die Rechtsanwendung zu vereinfachen. Bei unseren Ausführungen beschränken wir uns auf diejenigen Änderungen, von denen die Mitglieder des Marburger Bundes unmittelbar betroffen sind.

Die Ergebnisse einer zunehmenden Zahl von Erhebungen sowie die Berichterstattung über Diskriminierungsfälle zeigen, dass Betroffene jeder Unterstützung bedürfen, um Benachteiligungen sichtbar machen und sich gegen sie zu Wehr setzen zu können.

So dokumentiert eine aktuelle Mitgliederbefragung des Marburger Bundes mehr als deutlich, dass beispielsweise im ärztlichen Bereich Machtmissbrauch und sexuelle Belästigung gravierende strukturelle Probleme, vor allem in Kliniken, darstellen. An der bundesweit bisher größten Umfrage dieser Art haben im Februar und März 9.073 angestellte Ärztinnen und Ärzte teilgenommen, die zu 90 Prozent in Krankenhäusern arbeiten. Mehr als zwei Drittel der Teilnehmenden (69 %) sind weiblich, und mehr als die Hälfte (53 %) ist 40 Jahre und jünger.

Wir sehen vor diesem Hintergrund dringenden Handlungsbedarf auf verschiedenen Ebenen. Dazu gehört insbesondere ein effektiver und für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer leicht durchsetzbarer Rechtsschutz.

Zu den wesentlichen Inhalten des Entwurfs im Einzelnen:

Verbesserte Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung

Der Marburger Bund begrüßt grundsätzlich die Verlängerung der Präklusionsfristen in den §§ 15 Abs. 4 S. 1 und 21 Abs. 5 S. 1 AGG.

Die aktuelle Zweimonatsfrist insbesondere nach § 15 Abs. 4 AGG, innerhalb derer Entschädigungsansprüche beispielsweise der angestellten Ärztinnen und Ärzte geltend zu machen sind, ist vielfach zu kurz, um den regelhaft in einer Ausnahmesituation befindlichen Betroffenen eine sinnhafte Durchsetzung etwaiger Ansprüche zu ermöglichen. Selbst wenn ein Beschwerdeverfahren bei einer betrieblichen Beschwerdestelle anhängig ist, ist den Betroffenen bislang zu raten, schon deshalb ein paralleles gerichtliches Entschädigungsverfahren zu betreiben, damit keine zwischenzeitliche Präklusion durch Fristablauf eintritt. Ein solches Vorgehen ist aber einer betrieblichen Lösung mitunter weder zuträglich, noch deshalb praktikabel, weil die Betroffenen in der kurzen Frist vielfach nicht in der Lage sind, die bestmögliche Rechtsdurchsetzung zu betreiben.

Erfolgt hingegen keine konsequente und zeitnahe Rechtsverfolgung (gegebenenfalls parallel zum Verfahren vor etwaigen betrieblichen Beschwerdestellen), führt die bisherige Zweimonatsfrist demgegenüber dazu, dass Betroffene ihre Ansprüche oft nicht fristgerecht geltend machen können. Zwar können die Tarifvertragsparteien längere Ausschlussfristen vorsehen. Allerdings helfen diese nicht in Fällen, die

außerhalb des jeweiligen Tarifvertrages – insbesondere also vor Begründung eines Arbeitsverhältnisses – liegen. Daneben entziehen sich noch immer diverse Krankenhausträger dem Abschluss von Tarifverträgen. Die Erkenntnisse der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), internationaler Gremien und die Praxis zeigen, dass die kurze Frist zu einem – versehentlichen – Rechtsverlust führt, Betroffene unnötig unter Druck setzt und die außergerichtliche Konfliktlösung, selbst bei Vorhandensein betrieblicher Beschwerde- und Konfliktlösungsstrukturen, erschwert.

Wir plädieren allerdings für eine Verlängerung auf mindestens zwölf statt vier Monate. Wie in der Begründung des Referentenentwurfs auch beschrieben wird, müssen sich die Opfer von Diskriminierungserfahrungen zunächst selbst mit diesen Erlebnissen auseinandersetzen. Sie scheuen oftmals rechtliche Auseinandersetzungen aufgrund deren Unwägbarkeit und möglicherweise weitreichenden Auswirkungen. Dies gilt in besonderem Maße für Angehörige von Berufen, die in streng hierarchischen Strukturen angesiedelt sind und durch die Geltendmachung von Ansprüchen empfindliche Repressionen sowie Auswirkungen auf ihre ganze weitere Laufbahn befürchten müssen, wie beispielsweise Ärztinnen und Ärzte.

Die im Referentenentwurf vorgesehene Präklusionsfrist von nunmehr 4 Monaten ist zwar ein Schritt in die richtige Richtung, aber nicht geeignet, dieser komplexen Problematik ausreichend zu begegnen. Zudem wäre sie im europäischen Vergleich ebenso wie die aktuelle eine der kürzesten Geltendmachungsfristen (siehe Österreich, Belgien, Frankreich, die Niederlande).

Die auch von der ADS geforderte Frist von mindestens 12 Monaten stellt demgegenüber ein ausgewogenes Verhältnis zwischen dem Interesse der Betroffenen an effektivem Rechtsschutz auf der einen Seite und dem durch Zeitablauf eintretenden betrieblichen Rechtsfrieden auf der anderen Seite dar. Die Ausführungen sind sinngemäß auch auf die Dreimonatsfrist zur Klageerhebung aus § 61b ArbGG zu übertragen.

An diesen Erwägungen und unserer Forderung nach einer Verlängerung der Präklusionsfristen auf mindestens 12 Monate ändern auch die Einführung eines Schlichtungsverfahrens durch Einrichtung einer Schlichtungsstelle bei der ADS nach § 27a AGG als niedrigschwellige Möglichkeit zur außergerichtlichen Streitbeilegung sowie die damit einhergehende Hemmung des Ablaufs der Frist nach § 61b ArbGG nichts.

Änderungen im Hinblick auf die Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Der Marburger Bund begrüßt die Einrichtung einer unabhängigen und unparteiischen Schlichtungsstelle bei der ADS mit dem Angebot eines unentgeltlichen Verfahrens zur Streitbeilegung. Wir regen gleichzeitig an, innerhalb der Schlichtungsstelle Spezialisierungen auf Branchen einzurichten und in § 27a AGG die Erstellung regelmäßiger Evaluationsberichte über die Arbeit der Schlichtungsstelle gesetzlich zu verankern.

Als ebenfalls positive Entwicklung sehen wir die Beteiligungsmöglichkeiten der ADS in Gerichtsverfahren in Form von Beistandschaft und der Einreichung von Stellungnahmen. Warum Letzteres nur auf Ersuchen des Gerichts möglich sein soll und nicht auf Initiative der ADS selbst bei nachvollziehbarem Wunsch der Klagenden, erschließt sich uns nicht.

Sprachliche Klarstellung und Nachjustierungen

Der Marburger Bund hält es für sehr wichtig, dass durch die Streichung der Bezugnahme auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 AGG in § 3 Abs. 1 S. 3 AGG klargestellt wird, dass eine Benachteiligung wegen Schwanger- oder Mutterschaft im gesamten Anwendungsbereich des AGG eine Benachteiligung wegen des Geschlechts darstellt. Insbesondere bei Ärztinnen ergeben sich viele der Benachteiligungen in diesem Bereich.

Ebenso begrüßen wir besonders die Streichung der Bezugnahme in § 3 Abs. 4 AGG, mit der positiv geklärt wird, dass sexuelle Belästigung ebenfalls eine Benachteiligung im Sinne des AGG darstellt. Die Wichtigkeit der Schließung dieser Rechtsschutzlücke für die Betroffenen zeigt sich in den Ergebnissen der bereits erwähnten aktuellen Mitgliederbefragung des Marburger Bundes im ärztlichen Bereich. Die Auswertung hat ergeben, dass sexuelle Belästigung ein relevantes Problem im ärztlichen Arbeitsumfeld darstellt. 13 Prozent der Befragten berichten von entsprechenden Erfahrungen allein in der kurzen Zeitspanne der vergangenen zwölf Monate.

Abschließend möchten wir auf weiteren Reformbedarf im AGG hinweisen, der auch und insbesondere für angestellte Ärztinnen und Ärzte bedeutsam ist:

Die in § 9 Abs. 2 AGG verankerte vollständige Ausnahme vom Diskriminierungsverbot für kirchliche Arbeitgeber sollte an die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesverfassungsgerichts, die in einigen Fällen Ärzte betraf, angepasst und entsprechend differenziert beschrieben werden.