

Vorschläge zur Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

von Doris Liebscher und Alexander Klose

im Auftrag des **Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (BUG)**

Stand: März 2014

Das Papier wurde erarbeitet mit der Unterstützung des Gunda Werner Institutes in der Heinrich Böll Stiftung.

Vorwort

Über einen Zeitraum von circa zwei Jahren haben einige AGG Expert_innen mit Sachverstand und Engagement an dem hier vorliegenden Hintergrundpapier gearbeitet, mit dem Ziel die Engführungen des AGG aufzubrechen, Grauzonen des Gesetzes zu beleuchten und den Diskriminierungsschutz durch eine Novellierung des AGG zukünftig zu stärken. Das **Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung** e.V. (BUG) hat die Arbeiten koordiniert und möchte Doris Liebscher und Alexander Klose als Autor_innen und Claus Brandt und Monika Bergen als Unterstützer_innen in diesem Prozess sehr herzlich danken.

Bei einer Konsultierung im Herbst 2013 haben wir vielfältige und hilfreiche Anmerkungen auf einen Textentwurf von unterschiedlichsten NGOs und Verbänden erhalten, die wir so weit als möglich, in die hier vorliegenden Ergänzungsvorschläge eingearbeitet haben. Auch hierfür möchte sich das BUG recht herzlich bedanken.

Mit den im Bundestag vertretenen Parteien und der Ende 2013 neu zustande gekommenen Bundesregierung wird das BUG ab 2014 in Kontakt treten, um die Änderungen und Ergänzungen zum AGG (in Form des Hintergrundpapiers und die im Anhang vorliegende Gesetzestextänderung) und den Vorschlag für ein Bundesantidiskriminierungsgesetz, das diskriminierendes staatliches Handeln sanktionieren soll, zu kommunizieren.

Das BUG freut sich über jegliche zivilgesellschaftliche und politische Unterstützung, um den Diskriminierungsschutz in Deutschland zu stärken.

Vera Egenberger

Geschäftsführerin des BUG

Dr. Rainer Nickel

Vorsitzender des BUG

Inhalt

1. Die Stärkung des AGG im Überblick.....	4
2. Sich von Diskriminierung einen Begriff machen	8
3. Gründe für Diskriminierungen – Diskriminierungskategorien	11
4. Diskriminierungsgefährdete Lebensbereiche	15
5. Positive Maßnahmen und proaktives Antidiskriminierungsrecht	19
6. Zulässige Ungleichbehandlungen.....	23
7. Wirksam vor Diskriminierung schützen.....	28
8. Wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen.....	31
9. Stark und unabhängig: Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes	32
Anhang 1 Synopse der AGG Änderungsvorschläge.....	35
Anhang 2 Vorschlag für ein Bundesantidiskriminierungsgesetz.....	62

1. Die Stärkung des AGG im Überblick

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist ein **wichtiger symbolischer und rechtspraktischer Schritt** auf dem Weg zu mehr gleichberechtigter Teilhabe aller Bürger_innen und einer Kultur der Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt. Sieben Jahre nach Verabschiedung des AGG haben zahlreiche Stellungnahmen, Beschwerden, außergerichtliche Einigungen und gerichtliche Verfahren bewiesen, dass das Gesetz notwendig ist.

Zugleich hat sich **Verbesserungsbedarf** gezeigt. So wurde die EU-richtlinienkonforme Auslegung einzelner Vorschriften angemahnt bzw. geklärt, es haben sich Lücken und widersprüchliche Regelungen beim Anwendungsbereich und auf der Rechtfertigungsebene herauskristallisiert und richterliche Auslegungspraktiken wurden etabliert. Die Erfahrungen der Rechtsanwendung in der Praxis verweisen auf zahlreiche materiell-rechtliche und prozessuale Hürden für Betroffene von Diskriminierung, die mit Hilfe des AGG ihr Recht auf Gleichbehandlung durchsetzen und ihre Menschenwürde verteidigen wollen.

Ausgehend von diesen Befunden stellt dieses Papier **konkrete Reformvorschläge** bezüglich des AGG zur Diskussion. Wir möchten damit einen Beitrag leisten zur Anpassung des Gesetzes an europarechtliche Standards und zur Etablierung eines verständlichen, kohärenten, horizontalen und der Realität der Diskriminierung in Deutschland und Europa entsprechenden progressiven Antidiskriminierungsrechts.

Im Zentrum stehen folgende Erkenntnisse:

Reformbedarf ergibt sich aus drei Gründen. Erstens bestehen weiterhin Defizite hinsichtlich der Umsetzung der Regelungen der Europäischen Gleichbehandlungsrichtlinien. Zweitens bedarf es an zentralen Stellen der sprachlichen Präzisierung und Anpassung des Gesetzestextes an die in der Zwischenzeit durch Gerichte und Rechtswissenschaft klagestellte Rechtslage. Drittens erfordert die gesellschaftliche Realität der Diskriminierung in Deutschland Regelungen zum effektiven Rechtsschutz jenseits der europarechtlichen oder verfassungsrechtlichen Vorgaben und über diese hinaus.

1.) Reformen zur Umsetzung der EU-Gleichbehandlungsrichtlinien

Zahlreiche Vorschriften müssen in **Einklang mit europäischem Recht** gebracht werden. Zum Teil wurde dies bereits durch die Rechtsprechung klargestellt, zum Beispiel für diskriminierende Kündigungen oder Diskriminierung assoziierter Dritter. Der Gesetzgeber muss seine Verantwortung für eine richtlinien- und verfassungskonforme Umsetzung jedoch selbst wahrnehmen und darf nicht auf Entscheidungen des Gerichtshofes der Europäischen Union oder des Bundesverfassungsgerichtes warten. Dies gilt für den Anspruch auf angemessene Vorkehrungen zugunsten von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben, der ins AGG aufgenommen werden muss, wie auch für eine Ausweitung des Verbotes der sexuellen Belästigung und des Maßregelungsverbotes über das Arbeitsleben hinaus. Dringend an europarechtliche Standards anzupassen ist das Kirchen- und Religionsprivileg in § 9 AGG. Schließlich müssen Umsetzungslücken im Antidiskriminierungsrechtsschutz auf Landesebene und Bundesebene insbesondere im Bereich des staatlichen Handelns (Bildung und Behörden) geschlossen werden.

2.) Sprachliche Präzisierung und gesetzliche Klarstellung der geltenden Rechtslage

Die im Antidiskriminierungsrecht verwendeten **Begriffsbestimmungen** senden klare Signale an die Betroffenen, an die Rechtsberufe und an die Gesamtgesellschaft und schaffen damit Rechtssicherheit. Gesetzliche Regelungen, die eine deutliche und ihrerseits diskriminierungsfreie Sprache verwenden, tragen entscheidend dazu bei, über Diskriminierungen sachlich sprechen und urteilen zu können, ohne zu bagatellisieren oder zu moralisieren. Der Terminus „Rasse“ sollte deshalb durch „rassistische Gründe“ ersetzt werden. Im Einklang mit der Terminologie der Richtlinien sollte darüber hinaus der Begriff ‚Benachteiligung‘ durch den international etablierten Begriff „Diskriminierung“ ersetzt werden. Gesetzlich klargestellt werden sollte vor allem, dass Schadensersatz und Entschädigung nicht vom Verschulden des_der Vertragspartner_in abhängig sind und dass Diskriminierungen von trans- und intergeschlechtlichen Menschen von der Diskriminierungskategorie Geschlecht erfasst sind.

3.) Reformbedarf zur Gewährleistung eines effektiven horizontalen Rechtsschutzes gegen Diskriminierung

Auf materiell-rechtlicher Ebene gilt es, den **horizontalen Ansatz** des AGG durchgängig zu verwirklichen. Das bedeutet, **Regelungslücken** in diskriminierungssensiblen Lebensbereichen innerhalb und außerhalb des AGG zu schließen, hier ist vor allem der Bereich staatlichen Handelns zu nennen. Weiterhin müssen **Hierarchisierungen** zwischen unterschiedlichen Diskriminierungskategorien innerhalb des AGG abgebaut werden: Die Beschränkung des zivilrechtlichen Diskriminierungsverbotes auf Massengeschäfte für alle Diskriminierungskategorien, außer der rassistischen Diskriminierung, als auch zum Teil sehr unterschiedliche Rechtfertigungsmaßstäbe, widersprechen der Lebensrealität und erschwert einen adäquaten Rechtsschutz. Im Hinblick auf die Diskriminierungsgründe sollte der Katalog aktualisiert und erweitert werden, insbesondere um Herkunft, Sprache, chronische Krankheiten und sozialen Status.

Auf prozessualer Ebene haben sich zu kurze Fristen, Beweisprobleme und mangelnde Unterstützungsmöglichkeiten durch Verbände und qualifizierte, mit Kompetenzen und Ressourcen ausgestattete, Beratungsstellen, als hinderlich für die **Rechtsdurchsetzung** erwiesen. Qualifizierten Antidiskriminierungsverbänden sollte ein **echtes Verbandsklagerecht**, die Möglichkeit Ansprüche von Betroffenen im Wege der **Prozessstandschaft** geltend zu machen, sowie Auskunftsrechte gesetzlich eingeräumt werden. Außerdem bedarf es eines staatlichen **Rechtshilfefonds** um Antidiskriminierungsrecht unabhängig von der finanziellen Lage der Betroffenen zur Wirksamkeit zu verhelfen.

Damit Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung im Ergebnis nachhaltig umgesetzt werden, bedarf es schließlich, über individualrechtliche Ansprüche hinaus, gezielter Maßnahmen zum Abbau von struktureller Diskriminierung. Die Möglichkeit auf freiwilliger Basis nachteilsausgleichende Maßnahmen zu treffen, wie sie § 5 AGG vorsieht, reicht dazu nicht aus. Angeraten ist eine Implementierung **proaktiver Ansätze**, zum Beispiel die Verpflichtung zu Diversity-Mainstreaming, Diversity-Folgenabschätzung und positiven Verpflichtungen hierzu, die Gewichtung von Diversity-Kompetenzen bei der Personalbeurteilung und die Kopplung der öffentlichen Auftrags- und Mittelvergabe an die Einhaltung von AGG-Standards.

Es bedarf einer Stärkung der Stellung, der Unabhängigkeit und der Kompetenzen der **Antidiskriminierungsstelle des Bundes** und der Sicherstellung eines niedrighschwel-
ligen qualifizierten **Beratungsangebotes**.

2. Sich von Diskriminierung einen Begriff machen

2.1. Die in Art. 5 RL 2000/78/EG geregelte Verpflichtung von Unternehmen zu **angemessenen Vorkehrungen** i.S.v. barrierefreien Arbeitsplatzbedingungen bedarf einer Umsetzung im Allgemeinen Teil des AGG. Angemessene Vorkehrungen bedeutet, dass der_ die Arbeitgeber_in die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen ergreift, um einem Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten. Diese Belastung ist nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch geltende Maßnahmen im Rahmen der Behindertenpolitik des Mitgliedstaates ausreichend kompensiert wird. (Art. 5 RL 2000/78/EG, Art. 2 UN-Behindertenrechtskonvention). Die Versagung angemessener Vorkehrungen ist eine Diskriminierung im Sinne der UN-BRK (Art. 2 Abs. 3 sowie Art. 5 Abs. 3 UN-BRK). Das sollte im Allgemeinen Teil des AGG klargestellt werden. Im Hinblick auf die Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention, den Vorschlag der EU-Kommission für eine 5. Antidiskriminierungsrichtlinie (RL 2008/426), die Diskriminierungen unter anderem von Menschen mit Behinderung im Zivilrechtsverkehr bekämpfen will und die Lebensrealität behinderter Menschen verbessern will, sollte die Bereitstellung angemessener Vorkehrungen in allen anderen Bereichen, z.B. Gebärdensprach- oder Schriftdolmetschung im Freizeitbereich in das AGG aufgenommen werden.

2.2. Das Verbot der sexuellen Belästigung (§ 3 Abs. 4 AGG) und das Maßregelungsverbot (§ 16 AGG), wonach es Arbeitgeber_innen insbesondere verboten ist, Beschäftigte wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach dem AGG zu benachteiligen, gelten nur im Arbeitsrecht, nicht beim Abschluss von schuldrechtlichen Verträgen. Diese Verbote sollten auf den gesamten Anwendungsbereich des Gesetzes erweitert werden. Die Gefahr von sexueller Belästigung und Viktimisierung besteht grundsätzlich bei allen Schuldverhältnissen, aber auch im Bereich der Bildung und des Sozialen. Die Beschränkung auf das Arbeitsrecht ist zudem mit Art. 2 lit. d) der Genderrichtlinie 2004/113/EG und Art. 9 der Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG unvereinbar.

2.3. Für das Vorliegen einer **Belästigung** i.S.v. § 3 Abs. 3 AGG muss bisher – im Unterschied zu Fällen sexueller Belästigung i.S.v. § 3 Abs. 4 AGG – zusätzlich zur Würdeverletzung ein „feindliches Umfeld“ geschaffen worden sein. Das führt in der Praxis zur Einschränkung des Rechtsschutzes, z.B. wenn rassistische Schmierereien in der Toilette eines Unternehmens nicht als feindliches Umfeld im Sinne des AGG eingestuft werden.¹ Das Wort „und“ sollte daher, wie im „Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien“ vom 16. Dezember 2004² durch „insbesondere“ ersetzt werden, um klarzustellen, dass es vorrangig um eine Konkretisierung des Maßstabes des Schweregrades der Belästigung geht.

2.4. Das AGG ist ein Antidiskriminierungsgesetz. Der Begriff „Benachteiligung“ sollte daher durch „**Diskriminierung**“ ersetzt werden. Dieser Begriff wird sowohl in den Antidiskriminierungsrichtlinien der EU als auch in den Umsetzungsgesetzen der Mitgliedstaaten und in internationalen Rechtstexten verwendet. Die AGG-Gesetzesbegründung favorisiert demgegenüber „Benachteiligung“,

„um deutlich zu machen, dass nicht jede unterschiedliche Behandlung, die mit der Zufügung eines Nachteils verbunden ist, diskriminierenden Charakter hat. Unter „Diskriminierung“ nämlich wird schon im allgemeinen Sprachgebrauch nur die rechtswidrige, sozial verwerfliche Ungleichbehandlung verstanden. Es gibt indessen auch Fälle der zulässigen unterschiedlichen Behandlung; dies zeigen die §§ 5, 8 bis 10 und 20.“³

Der allgemeine Sprachgebrauch in Deutschland weist jedoch auf ein weitaus verkürzteres Verständnis von Diskriminierung hin. Diese wird reduziert auf vorsätzliche Handlungen von Individuen und wird nur bedingt als Teilhabebeeinträchtigung gesehen. Unabsichtliche individuelle Benachteiligungen wie auch mittelbare bzw. institutionelle Diskriminierungen werden von diesem Begriffsverständnis nicht erfasst. Der Vorwurf, z.B. rassistisch oder sexistisch zu diskriminieren, wird deshalb oft empört zurückgewiesen. Die Verwendung des Begriffs Diskriminierung im Gesetzestext kann entscheidend dazu beitragen, ein anderes Verständnis – nämlich das der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien - im öffentlichen Diskurs zu etablieren. Eine solche

¹ Vgl. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24. September 2009, NZA 2010, 387-393.

² BT-Drucks. 15/4538, S. 5.

³ BT-Drs. 16/1780, S. 30.

Klarstellung unterstützt Betroffene, Gerichte, Unternehmen und politische Akteur_innen der Antidiskriminierungsarbeit dabei, die Diskussion um Diskriminierung als gesamtgesellschaftlichem Problem zu enttabuisieren und zu versachlichen. In den Ausnahmeregelungen §§ 5, 8 bis 10 und 20 kann der Begriff der ‚unterschiedlichen Behandlung‘ problemlos beibehalten werden.

2.5. Eine Diskriminierung liegt gemäß § 7 I AGG auch dann vor, wenn die Person, die diskriminiert, das Vorliegen eines Diskriminierungsgrundes **nur annimmt**. Solche Diskriminierungen kommen typischerweise auch im Schuldrecht vor, z.B. beim Abschluss von Kauf- oder Mietverträgen. Nach herrschender Rechtsauffassung ist die bloße Annahme eines Diskriminierungsgrundes immer ausreichend, weil von diskriminierten Personen nicht verlangt werden kann, Auskunft, zum Beispiel über ihre tatsächliche sexuelle Identität, zu geben. Daher sollte diese Klarstellung in den allgemeinen Teil in § 3 AGG aufgenommen werden.

2.6. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofes der Europäischen Union (EuGH) ist auch die **assoziierte Diskriminierung** vom Diskriminierungsverbot erfasst. Das sind Fälle drittbezogener Diskriminierung wegen der nahen familiären Verbindung zu einer vom Schutzbereich erfassten Person, z.B. Diskriminierung wegen der Betreuung eines behinderten Kindes⁴ oder Partnerschaft mit einer Schwarzen⁵ Person. Der Wortlaut des AGG sollte im Einklang mit der EuGH Rechtsprechung um die ‚assoziierte Diskriminierung‘ erweitert werden.

⁴ EuGH, Urteil vom 17. Juli 2008, Rs. C-303/06 (Coleman).

⁵ Zum Thema rassistische Sprache vgl. Arndt, Susan / Ofuatey-Alazard, Nadja (Hrg.), Wie Rassismus aus Wörtern spricht – (K)Erben des Rassismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, Münster 2011.

3. Gründe für Diskriminierungen – Diskriminierungskategorien

Die Liste der Diskriminierungsgründe in § 1 AGG sollte sprachlich präzisiert und regelmäßig den aktuellen gesellschaftlichen Diskriminierungsrealitäten angepasst werden. Die Liste sollte weiter als abschließende Liste formuliert sein, um ein Aufweichen des gesetzlichen Diskriminierungsschutzes zu verhindern.

3.1. Der Begriff „**Rasse**“ sollte ersetzt werden durch die Formulierung „rassistische Gründe“⁶. Die Benennung „rassistisch“, bereits im Gesetzestext setzt ein deutliches Zeichen, dass es keine menschlichen ‚Rassen‘ gibt, Rassismus also bereits mit der Einteilung in Rassen beginnt. Damit wird verdeutlicht, dass die Verhinderung und Beseitigung rassistischer Diskriminierung, deren Anknüpfungspunkte neben der Hautfarbe auch Gesichtszüge oder Haartracht sein können, Ziel des Gesetzes sind. Für Menschen mit Rassismuserfahrungen ist der Begriff „Rasse“ vor dem Hintergrund von europäischem Kolonialismus und Nationalsozialismus, aber auch wegen heute noch weit verbreiteter Alltagsrassismen schmerzhaft. Sie verwenden ihn nicht als Selbstbezeichnung, anders als etwa in den USA. Seine biologistische Interpretation prägt den Begriff bis heute. Teile der Rechtsdogmatik und auch der Rechtsprechung sind weiter einem naturwissenschaftlichen Zugang verhaftet, der nach vermeintlich essentiellen Gruppenzugehörigkeiten ordnet, statt diskriminierende Zuordnungen zu problematisieren. Die Verwendung von Begriffen wie ‚*race*‘ in europäischen und internationalen Rechtstexten steht dem nicht entgegen, da auch diese im Sinne rassistischer Zuschreibung verwendet werden. Das Europäische Parlament, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, das Deutsche Institut für Menschenrechte und zahlreiche Antidiskriminierungsorganisationen haben sich für eine Ersetzung des Begriffes zum Zweck der Klarstellung in europäischen und nationalen Rechtstexten ausgesprochen⁷.

⁶ Um zu verdeutlichen, dass es sich um rassistische Zuschreibungen (Rassifizierungen) handelt.

⁷ Europäisches Parlament, Entschließung zu der Mitteilung der Kommission über Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus, Erwägung K, Amtsblatt Nr. C 152 vom 27.05.1996, S. 57;

Stellungnahme der Antidiskriminierungsinitiativen aus NRW zum Gesetzesentwurf zur Verhinderung von Diskriminierungen im Zivilrecht vom 10.12.01, Köln, Duisburg 13.02.02;

der braune mob e.V., Brief an den Deutschen Bundesrat, 02.03.2006;

3.2. Der Begriff „**ethnische Herkunft**“ sollte ergänzt werden durch „ethnische Zuschreibung“. Bei Diskriminierungen aufgrund der „ethnischen Herkunft“ geht es regelmäßig um natio-ethno-kulturelle Zuschreibungen, also Benachteiligungen, die an die Nationalität, Religion, Sprache anknüpfen, unabhängig davon, ob die betroffene Person sich mit der Zugehörigkeit zu einer solchen Gruppe identifiziert oder nicht. Es besteht die Gefahr, dass der Begriff der ‚ethnischen Herkunft‘ verschleiert, dass solche Diskriminierungen eher mit gesellschaftlich verankerten rassistischen Zuschreibungen zu tun haben. Verwendung von „Rasse“ und „ethnischer Herkunft“ im AGG führt in der Praxis der Rechtsanwendung dazu, dass Gerichte den Diskriminierungsgrund „Rasse“ vermeiden und stattdessen „ethnische Herkunft“ prüfen. Dabei kommt es oft zu einer Essentialisierung, die geeignet ist, rassistische bzw. kulturalistische Stereotype zu reproduzieren. Die Gerichte prüfen die Zugehörigkeit einer Person zu einer Ethnie (unabhängig von deren Selbstverortung) und ethnisieren damit selbst. Diskriminierungen, die von der Rechtswissenschaft und Rechtsprechung unter „ethnische Herkunft“ gefasst werden, sind jedoch oft spezifisch kulturalistisch-rassistische Diskriminierungen, z.B. solche von Sinti und Roma (Antiziganismus) oder von muslimischen oder als muslimisch kategorisierten Menschen (antimuslimischer Rassismus) oder Juden/Jüdinnen (Antisemitismus). Zusätzlich sollte der Begriff Herkunft aufgenommen werden, damit Diskriminierungen, die an die tatsächliche oder vermeintliche regionale oder national-politische Herkunft anknüpfen zu erfassen. Dadurch gehört auch die in der gesellschaftlichen Realität aktuell wirkmächtige Diskriminierung von in der ehemaligen DDR sozialisierten Menschen in den Anwendungsbereich des AGG.

3.3. Diskriminierungen, die an der **Sprache** ansetzen, werden von den Gerichten bislang als mittelbare Diskriminierung aufgrund der ‚ethnischen Herkunft‘ geprüft. Begründet wird das in der Regel nicht mit rassistischen Ressentiments, die sich häufig hinter überhöhten Anforderungen an die Beherrschung der deutschen Sprache verbergen. Vielmehr stellen die Gerichte auch hier auf die ethnische Zugehörigkeit ab oder

Forum Menschenrechte, Parallelbericht an den UN-Antirassismusausschuss zum 16.–18. Bericht der Bundesrepublik Deutschland nach Artikel 9 ICERD, 2008, S.10;

Cremer, „... und welcher Rasse gehören Sie an?“, Deutsches Institut für Menschenrechte, 2009;

Antidiskriminierungsstelle des Bundes, PM v. 13.04.2010; Klose, Entwurf für ein Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG), i.A.d. LADS Berlin, 2011, S. 13.

stellen sie selber erst her. Es empfiehlt sich daher „Sprache“ in den Katalog der Diskriminierungsgründe aufzunehmen.

3.4. Einer Novellierung des AGG muss der Behindertenbegriff der UN-Behindertenrechtskonvention zugrunde gelegt werden. In der Gesetzesbegründung muss klargestellt werden, dass auch **chronische Krankheiten** vom Schutz des AGG vor Diskriminierungen wegen einer Behinderung erfasst werden.⁸

3.5. Lücken bestehen auch bei Diskriminierungen aufgrund **genetischer Dispositionen**. Diese sind zum Teil durch den Diskriminierungsschutz des Gendiagnostikgesetzes erfasst, der bezüglich Versicherungen und Beschäftigungsverhältnissen auf das AGG verweist. Das gilt aber nur in den Fällen, in denen sich die Disposition noch nicht verwirklicht hat. Regelungslücken bestehen z.B. bei Personen, die keine oder nur geringe körperliche Einschränkungen haben, für die aber aufgrund einer Diagnose oder von bereits vorhandenen Krankheitssymptomen, die zu einer „anerkannten Behinderung“ führen könnten, Diskriminierungen etwa durch Versicherer oder Arbeitgeber nicht justiziabel zu machen sind. Es besteht die Gefahr eines Wertigkeitsunterschieds zwischen verschiedenen Diskriminierungsformen – zwischen Krankheit und Behinderung und jenen, die mit vermeintlichen genetischen Eigenschaften im Zusammenhang stehen. Als Lösung bietet sich entweder eine Klarstellung in der Gesetzesbegründung an oder eine Aufnahme von ‚chronischer Krankheit‘ und ‚genetischer Disposition‘ in den Katalog des § 1 AGG.

3.6. Der **soziale Status** sollte in den Katalog der Diskriminierungskategorien aufgenommen werden. Er bezeichnet eine insbesondere durch Arbeitslosigkeit und Beschäftigung, Einkommen, Vermögen, Armut, Beruf und Bildung bestimmte Position innerhalb der Gesellschaft und führt – gerade in Kombination mit anderen Diskriminierungskategorien zu sozialer Stigmatisierung und individuellen und strukturellen Benachteiligungen.

3.7. Es bedarf der Klarstellung, dass der Diskriminierungsgrund **Geschlecht** – entgegen der Gesetzesbegründung des AGG – auch Diskriminierungen aufgrund der Geschlechtsidentität, also trans- und intergeschlechtliche Menschen erfasst.

⁸ Eine Klage eines HIV positiven Mannes war in den ersten beiden Instanzen gescheitert, weil die HIV Infektion als chronische Krankheit nicht als Diskriminierungsgrund anerkannt wurde.

3.8. Der in § 1 AGG aufgeführte Diskriminierungsgrund ‚**sexuelle Identität**‘ sollte erweitert werden zu ‚sexuelle Identität und Lebensweisen‘, um den Diskriminierungsschutz möglichst inklusiv zu gestalten.

3.9. Der in der Gesellschaft meist mit höherem Lebensalter und meist negativ assoziierte Begriff ‚**Alter**‘ sollte durch ‚Lebensalter‘ ersetzt werden, um klarzustellen, dass das Diskriminierungsverbot für alle Lebensalterstufen gilt.

3.10. Das Rechtfertigungsgebot in Bezug auf ‚unterschiedliche Behandlung aufgrund mehrerer Gründe‘ in § 4 sollte ersetzt werden durch ein explizites Verbot der **mehrdimensionalen Diskriminierung** und in § 1 integriert werden. Menschen werden oft aufgrund spezieller Zuschreibungen diskriminiert, die über ein einzelnes Diskriminierungsmerkmal oder eine bloße Addition von Merkmalen nicht erfasst werden können. In der Überschneidung von genetischer Diskriminierung mit den Dimensionen Behinderung und Krankheit zeigt sich sehr deutlich die Notwendigkeit, intersektionale Diskriminierung⁹ als „üblichen Fall“ justiziabel zu machen. Gleiches gilt für Fälle von antimuslimischem Rassismus oder Antisemitismus, die weder über Religion, noch über ethnische Herkunft angemessen erfasst werden können und in denen auch das Geschlecht (Stichwort „Kopftuch“) eine spezifische Rolle spielt.

⁹ Intersektionelle Diskriminierung liege vor, wenn – beeinflusst durch den Kontext und die Situation – eine Person aufgrund verschiedener zusammenwirkender Persönlichkeitsmerkmale Opfer von Diskriminierung wird.

4. Diskriminierungsgefährdete Lebensbereiche

4.1. Der Anwendungsbereich des AGG muss an die Vorgaben der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien angepasst werden, die bisher **nur lückenhaft im deutschen Recht umgesetzt** wurden. In § 2 Abs. 1 AGG werden als Anwendungsbereich des Gesetzes die selbständige und unselbständige Erwerbstätigkeit, der Sozialschutz, die sozialen Vergünstigungen, die Bildung und der Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, genannt. Außerhalb der Erwerbstätigkeit, wo § 24 AGG die entsprechende Geltung des Gesetzes auch für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse anordnet, verbietet das AGG Diskriminierungen allein im Zivilrechtsverkehr (§§ 19-21 AGG).¹⁰ Nicht erfasst sind damit öffentlich-rechtliche Leistungsgewährungen durch Hoheitsakt oder öffentlich-rechtlichen Vertrag, wie sie gerade im Bildungsbereich in Deutschland üblich sind¹¹. Auch die staatliche Eingriffsverwaltung, zum Beispiel im Rahmen polizeilichen Handelns, ist nicht erfasst. Dies führt dazu, dass der Staat dort, wo er privatrechtlich handelt, (auch) an das zivilrechtliche Diskriminierungsverbot des § 19 AGG und die daran anknüpfenden Regelungen zu dessen Durchsetzung gebunden ist, bei öffentlich-rechtlichem Handeln dagegen allein an Art. 3 Abs. 3 GG (soweit nicht ausnahmsweise Unionsrecht unmittelbar anwendbar ist). In der Realität ist der Bereich staatlichen Handelns nicht weniger diskriminierungsrelevant, als der des privaten Rechtsverkehrs. Das zeigen empirische Untersuchungen¹², wie auch Klagen im Bereich des Verwaltungsrechts. Dies zeigt nicht zuletzt das bei deutschen Sicherheitsbehörden zum Einsatz kommende „racial profiling“. Eine beim OVG Rheinland-Pfalz

¹⁰ Für Diskriminierungen wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität gelten nach § 19 AGG weitere Einschränkungen (Vorliegen eines „Massengeschäfts“ oder einer privatrechtlichen Versicherung); Diskriminierungen wegen der Weltanschauung sind überhaupt nicht erfasst.

¹¹ Rudolf, in: Rudolf/Mahlmann (Hrsg.), Gleichbehandlungsrecht, 2007, S. 187, spricht aufgrund der Inkongruenz von Anwendungsbereich und materiellen Regelungen des AGG von einer „Mogelpackung“.

¹² Vgl. Rottleuthner/Mahlmann, Diskriminierung in Deutschland. Vermutungen und Fakten, 2011, S. 171f.

geführte Klage endete mit dem Eingeständnis der Bundespolizei, eine auf ‚racial profiling‘ basierende Personenkontrolle unrechtmäßig durchgeführt zu haben.¹³

Die vier europäischen Richtlinien, die mit dem AGG in deutsches Recht umgesetzt werden sollen, gelten dagegen gleichermaßen für Personen in öffentlichen wie in privaten Bereichen einschließlich öffentlicher Stellen.¹⁴ Die Richtlinien enthalten ein – weitgehend übereinstimmendes – Instrumentarium zur Durchsetzung der Diskriminierungsverbote¹⁵, unterscheiden sich aber hinsichtlich ihres Anwendungsbereichs, der im Fall der RL 2000/78/EG nur die Erwerbstätigkeit, bei RL 2006/54/EG darüber hinaus die betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit, bei RL 2004/113/EG nur die Bereitstellung (bestimmter) Güter und Dienstleistungen und bei RL 2000/43/EG alle in § 2 Abs. 1 AGG genannten Bereiche umfasst.

Da sich die Geltung des AGG aus den oben genannten Gründen außerhalb der Erwerbstätigkeit auf den Privatrechtsverkehr beschränkt, bleibt festzuhalten, dass die RL 2000/43/EG und RL 2004/113/EG für den öffentlichen Bereich nicht vollständig im AGG umgesetzt wurden. Eine Umsetzung durch den Bund war angesichts der fehlenden Gesetzgebungszuständigkeit z.B. im Bereich der schulischen Bildung auch gar nicht möglich, sondern ist nach Art. 23 Abs. 1 S. 1 GG und dem Grundsatz der Bundestreue Pflicht der Länder.¹⁶ Ein Verweis auf die verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverbote reicht hier jedoch nicht aus: Auch die Richtlinienvorgaben zur Mit-

¹³ Tischbirek/Wihl, Verfassungswidrigkeit des Racial Profiling, JZ 2013, S. 219-224. Vgl. auch: www.bug-ev.org/aktivitaeten/aktuelle-klagen/diskriminierende-polizeikontrolle-in-koblenz.html.

¹⁴ Art. 3 Abs. 1 RL 2000/43/EG, Art. 3 Abs. 1 RL 2000/78/EG, Art. 3 Abs. 1 RL 2004/113/EG, Art. 3 Abs. 1 RL 76/207/EWG i.d.F. der RL 2002/73/EG.

¹⁵ Zur Mitwirkung von Verbänden beim Rechtsschutz (Art. 7, Abs. 2 RL 2000/43/EG, Art. 9 Abs. 2 RL 2000/78/EG, Art. 8 Abs. 3 RL 2004/113/EG, Art. 17 Abs. 2 RL 2006/54/EG), zur Beweislast (Art. 8 RL 2000/43/EG, Art. 10 RL 2000/78/EG, Art. 9 RL 2004/113/EG, Art. 19 RL 2006/54/EG), zu Vorkehrungen gegen Viktimisierung (Art. 9 RL 2000/43/EG, Art. 11 RL 2000/78/EG, Art. 10 RL 2004/113/EG, Art. 24 RL 2006/54/EG), Festlegung abschreckender Sanktionen (Art. 15 RL 2000/43/EG, Art. 17 RL 2000/78/EG, Art. 14 RL 2004/113/EG, Art. 25 RL 2006/54/EG). Nur in den RL 2000/43/EG, RL 2004/113/EG und RL 2006/54/EG ist dagegen die Einrichtung einer mit der Förderung der Gleichbehandlung befassten Stelle vorgesehen.

¹⁶ Der Bund kann aus Art. 74 Abs. 1 Nr. 1 und 12 GG eine Gesetzgebungskompetenz für das Arbeitsrecht, das bürgerliche Recht, das gerichtliche Verfahren, die Rechtsberatung und die öffentliche Fürsorge ableiten. Für den Bereich der beruflichen Bildung ergibt sich die Zuständigkeit des Bundes aus Art. 74 Abs. 1 Nr. 11 GG. Im Bereich der Hochschulbildung ist der Bund nach Art. 74 Abs. 1 Nr. 33 GG nur noch für die Hochschulzulassung und Hochschulabschlüsse (konkurrierend) zuständig. Ob sich der Bund bei der Regelung der Rechtsverhältnisse der Beamt_innen und Richter_innen im Dienst der Länder und Gemeinden auf Art. 74 Abs. 1 Nr. 27 GG (Art. 75 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 GG a.F.) berufen konnte, wird in der Literatur bestritten. Nach dieser Auffassung wären die Länder auch insoweit zur Umsetzung berechtigt und verpflichtet. Vgl. Rudolf in: Rudolf/Mahlmann (Hrsg.), Gleichbehandlungsrecht, S. 194ff.

wirkung von Verbänden beim Rechtsschutz, zur Beweislast, zu Vorkehrungen gegen Viktimisierung und die Festlegung abschreckender Sanktionen sind von den Ländern umzusetzen.¹⁷ Inwieweit die Vorgaben der Richtlinien nach Ablauf der Umsetzungsfrist im Wege der richtlinienkonformen Auslegung oder durch unmittelbare Anwendung der Richtlinie erreicht werden können, kann offen bleiben, da auf diese Weise den Anforderungen an eine vollständige, transparente und wirksame Umsetzung jedenfalls nicht entsprochen wird.

Ein Tätigwerden der Gesetzgeber_innen im Bund und den Ländern ist daher in jedem Fall erforderlich. Gesetzessystematisch sind verschiedene Umsetzungsvarianten denkbar: Eine Ergänzung der zahlreichen Fachgesetze (z.B. Schulgesetze, Polizeigesetze, Sozialgesetze) hätte den Vorteil größerer Sachnähe, würde jedoch zu zahlreichen Wiederholung der allgemeinen Vorschriften (z.B. zu Beweislast und Sanktionen) zwingen. Auf Bundesebene wäre weiterhin eine Ergänzung des AGG denkbar. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass das Gesetz, das in erster Linie Diskriminierungen zwischen Bürger_innen verbietet und für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse gem. § 24 AGG nur „entsprechend“ anwendbar ist. Während für private Arbeitgeber_innen und Anbietende von Gütern und Dienstleistungen das Diskriminierungsverbot die Ausnahme vom Grundsatz der Privatautonomie bildet, ist es für den Staat im Verhältnis zu seinen Bürger_innen eine Verstärkung des allgemeinen Gleichheitssatzes in Art. 3 Abs. 1 GG. Da alle Menschen vor dem Gesetz gleich sind, dürfen der Staat und die für ihn handelnden Menschen ohnehin nur dann ungleich behandeln, wenn dafür (zumindest) ein sachlicher Grund besteht. Die Diskriminierungsverbote des Art. 3 Abs. 3 GG erhöhen aus dieser Perspektive lediglich die Anforderungen an die Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen aus den dort genannten Gründen. Dies muss Auswirkungen auf die Konzeption eines öffentlich-rechtlichen Antidiskriminierungsgesetzes haben, z.B. im Hinblick den (umfassenden) Anwendungsbereich, die (höheren) Anforderungen an Rechtfertigungen und die (erleichterte) Beweislastregelung. Neben Antidiskriminierungsgesetzen auf Landesebene (LADG) – hier sind die Länder durch den Bund an ihre Pflicht zur Umsetzung der RL 2000/43/EG sowie RL 2004/113/EG zu erinnern – sollte daher ein Bundesantidiskriminierungsgesetz¹⁸

¹⁷ Rust/Falke-Richter/Bittner, AGG, § 2 Rn. 165ff.

¹⁸ Das BUG hat hierfür einen separaten Gesetzentwurf erarbeitet, der über die Webseite einsehbar ist.

(BADG) zum Schutz vor Diskriminierung durch staatliche Stellen treten.¹⁹ Dieses Gesetz kann und muss dann auch über die engen Kompetenzgrenzen des Europarechts hinaus für das gesamte bundesdeutsche öffentliche Recht gelten und konkretisiert und ergänzt dadurch die Verfassungsnorm des Artikel 3 Abs. 3 GG als verfassungsrechtlich gebotene Verlängerung des Diskriminierungsschutzes.

4.2. Der **horizontale Ansatz** des AGG sollte konsequent durchgehalten werden: Zum Teil über die unionsrechtlichen Vorgaben hinaus, haben sich die deutschen Gesetzgeber_innen für einen im Grundsatz einheitlichen Diskriminierungsschutz auch außerhalb der Erwerbstätigkeit entschieden. Das AGG enthält jedoch noch zahlreiche Hierarchisierungen, die einen einheitlichen Rechtsschutz und eine sichere Rechtsanwendung erschweren bzw. verunmöglichen, und daher überprüfungsbedürftig erscheinen. Das betrifft den Schutzbereich des Gesetzes, wie auch den Rechtfertigungsmaßstab. So gilt das zivilrechtliche Diskriminierungsverbot in § 19 uneingeschränkt nur für rassistische Diskriminierungen und Diskriminierungen wegen der ethnischen Zuschreibung. Während Diskriminierungen wegen der Weltanschauung hier überhaupt nicht verboten werden²⁰, sollen Diskriminierungen wegen der übrigen in § 1 genannten Gründe nur im Rahmen von Massengeschäften, ihnen ähnlichen Geschäften sowie privatrechtlichen Versicherungen unzulässig sein. Diese weitgehende Einschränkung des Anwendungsbereichs des Gesetzes überzeugt nicht. Wie auch im Bereich der Erwerbstätigkeit kann der ggf. erforderlichen Differenzierung auf der Ebene der Rechtfertigung Rechnung getragen werden.

Die Schwierigkeiten eines solchen hierarchischen Rechtsschutzes werden besonders in mehrdimensionalen Diskriminierungsfällen deutlich. Eine Hijab- oder Niqabtragende Frau, der der Abschluss eines Geschäfts versagt wird, das nicht als Massengeschäft gilt, z.B. der Abschluss eines Mietvertrages mit einem_r Vermieter_in, der_die nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet, muss genau überlegen, auf welchen Diskriminierungsgrund sie sich beruft, damit sie Rechtsschutz erfährt. Stützt ihre

¹⁹ Klarzustellen ist dabei unter anderem das oben erwähnte Verbot des sog. ‚racial oder ethnic profiling‘, d.h. der Praxis, Menschen nach rassistischen bzw. ethnischen Zuschreibungen zu kategorisieren und somit verstärkt bei Kontrollen und sonstigen Sicherheitsmaßnahmen auf diese Personen abzu zielen, ohne dass weitere individuelle Verdachtsmomente vorliegen. Im staatlichen Bereich erfolgt dies durch Sicherheitsbehörden, im privaten Bereich durch Detekteien oder im Rahmen von Scorings.

²⁰ Rudolf, in: Rudolf/Mahlmann (Hrsg.), Gleichbehandlungsrecht, 2007, S. 193, sieht darin einen Verstoß gegen das verfassungsrechtliche Gebot der Systemgerechtigkeit. Zu Reichweite des verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverbots wegen der politischen Überzeugung vgl. BGH, Entscheidung vom 9. März 2012 (V ZR 115/11).

Rechtsvertretung oder das Gericht die Diskriminierung auf das Merkmal Religion oder das Merkmal Geschlecht, greift das AGG nicht, da es sich nicht um ein Massengeschäft handelt. Der Nachweis einer rassistischen Diskriminierung (wegen der Zuschreibung zum Islam) dagegen eröffnet den Schutzbereich. Dazu müsste die Klägerin Indizien für eine Diskriminierung „aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft“ glaubhaft machen.

4.3. Gem. § 2 Abs. 4 AGG gelten für Kündigungen ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz. Diese Vorschrift ist ersatzlos zu streichen. Das Bundesarbeitsgericht hat im Einklang mit der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs mit Urteil vom 6. November 2008 klargestellt, dass die Diskriminierungsverbote des AGG im Wege der Interpretation des Begriffs der Sozialwidrigkeit (§ 1 KSchG) **auch bei Kündigungen** zu berücksichtigen sind und zu deren Unzulässigkeit führen können.²¹ Damit hat das Gericht der Tatsache Rechnung getragen, dass die unionsrechtlichen Vorgaben es nicht erlauben, Kündigungen vom Diskriminierungsschutz auszunehmen, wie dies § 2 Abs. 4 AGG anzuordnen scheint. Darüber hinaus ist zu beachten, dass der Diskriminierungsschutz auch für Kündigungen gelten muss, die nicht dem Kündigungsschutzgesetz unterliegen.

5. Positive Maßnahmen und proaktives Antidiskriminierungsrecht

Die Erfahrungen²² mit § 5 AGG haben in den vergangenen Jahren gezeigt, dass eine Regelung, die die Durchführung positiver Maßnahmen (**lediglich**) **erlaubt**, zwar geeignet ist, die erforderliche Rechtssicherheit im Hinblick auf einen möglichen Verstoß gegen Diskriminierungsverbote herzustellen. Sie ist jedoch nicht in der Lage, nachhaltige Aktivitäten zum Abbau struktureller Diskriminierung und zur Verwirklichung von mehr Gleichstellung auszulösen. Es fehlt bisher weitgehend an einem **verbindlichen Rahmen** für eine umfassende und tatsächliche Durchsetzung von Gleichberech-

²¹ BAG vom 6.11.2008, NZA 2008, 1285; EuGH, Rs. C 13/05, NZA 2006, 839 (Navas).

²² Dazu: Klose/Merx, Positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile im Sinne des § 5 AGG, Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2010, S 71f..

tigung – jenseits der Förderung von Frauen oder von Menschen mit Behinderung im öffentlichen Dienst. Die Erweiterung des Anwendungsbereichs des AGG um den Bereich staatlichen Handelns, sollte daher mit der **verpflichtenden Verankerung** der im Folgenden dargestellten **proaktiven Maßnahmen und Verpflichtungen** einhergehen. Die Wirksamkeit der ergriffenen Politiken ist auf Grundlage eines datensensiblen Monitorings regelmäßig zu überprüfen und öffentlich zu machen.²³

5.1. Bei der Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt hat die öffentliche Verwaltung Vorbildfunktion.²⁴ **Diversity-Mainstreaming**²⁵ dient diesem Ziel und ist Teil des Prozesses einer Verwaltungsreform. Als proaktives Instrument reagiert Diversity-Mainstreaming nicht auf Diskriminierungen im Einzelfall, sondern zielt auf die Veränderung sozialer Prozesse, Strukturen und Institutionen, um Gleichbehandlung strukturell zu verankern. Ziel ist die Stärkung der Kompetenzen der Verwaltung im Umgang mit vielfältigen Beschäftigten und Kund_innen. Zu diesem Zweck sind stereotype Normvorstellungen, Strukturen und Machtverhältnisse in den Blick zu nehmen, die zur Unterrepräsentanz bestimmter Gruppen, insbesondere in Führungspositionen, und zur einseitigen Ausrichtung von Angeboten an bestimmten Gruppen geführt haben. Nur auf diese Weise lassen sich strukturelle und institutionelle Diskriminierungen wirksam vorbeugen. Adressat_innen dieser Maßnahmen sind daher nicht Diskriminierende und Diskriminierte, sondern Personen, die aufgrund ihrer institutionellen Verantwortung in der Lage sind, die genannten Strukturen zu beeinflussen.

Gerade die Orientierung an vermeintlichen „Normalbürger_innen“ führt dazu, dass die Lebensrealitäten von Menschen, die von dieser „Norm“ abweichen, bei politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen nicht ausreichend reflektiert werden. Um dies zu verhindern, sollte das vor einigen Jahren entwickelte Gender- zum Diversity-Mainstreaming ausgebaut und erweitert werden, ohne gruppenspezifische Handlungsansätze zu verlieren.

²³ Heinrich Böll Stiftung (Hrsg.): Ethnic Monitoring – Datenerhebung mit der über Minderheiten, 2009.

²⁴ Dazu und zum Folgenden: Klose, Entwurf für ein Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG), Expertise im Auftrag der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung, Berlin, 2011.

²⁵ Das Konzept des Diversity-Mainstreaming nimmt Diskriminierungen in allen ihren (horizontalen und intersektionellen) Überschneidungen in den Blick und wie diese bearbeitet werden können.

5.2. Daher sollte die Beseitigung bestehender Nachteile wegen der in § 1 AGG genannten Gründe und die Förderung der tatsächlichen Durchsetzung von Gleichbehandlung zum durchgängigen Leitprinzip der Bundesverwaltung werden und bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen in Form einer **Diversity-Folgenabschätzung**²⁶ (oder auch positiven Verpflichtung) zu berücksichtigen sein. Die Erfahrungen mit Gender-Mainstreaming zeigen, dass Veränderungsprozesse in der Verwaltung in besonderer Weise von der Unterstützung durch Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen abhängig sind. Die Implementierung von positiven Verpflichtungen sollen daher zur Verantwortung von Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion gemacht und sowohl bei der Festlegung von Leistungskriterien als auch bei deren Leistungsbeurteilung berücksichtigen werden. Eine konkrete Benennung von Diversity-Zielsetzungen sollte vorgenommen und eine regelmäßige Analyse und Veröffentlichung von Maßnahmeplänen sollen verbindlich für die Verwaltung (wie z.B. Krankenhäuser, Rentenanstalten, Gesundheitsämter, Steuer- und Finanzbehörden, Arbeitsämter und andere vergleichbare Strukturen) und für Firmen ab einer vertretbaren Größe eingeführt werden. Bei der Verweigerung der Umsetzung dieser Maßnahmen und der Veröffentlichung entsprechender Berichte und Daten, soll, wie in Kapitel 9 ausgeführt, die ADS angemessene Sanktionen aussprechen können.

5.3. Empirische Untersuchungen zeigen, wie wichtig es ist, die Förderung von **Diversity- und Gender Kompetenz** bereits in der Ausbildung zu integrieren. Daher sind nicht nur entsprechende Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen bereitzustellen, sondern darüber hinaus Diversity-Kompetenz als Qualifikationsmerkmal festzuschreiben. Diversity-Kompetenz stellt in allen Stellen des öffentlichen Dienstes eine relevante Kompetenz dar, wobei sich die konkreten Anforderungen je nach Arbeitsbereich unterscheiden und individuell gestimmt werden müssen.²⁷

²⁶ Eine Diversity-Folgenabschätzung besteht idealtypisch aus folgenden Schritten: 1. Beschreibung der Zielsetzung und der Inhalte der geplanten Maßnahme im Rahmen eines Maßnahmenplans, 2. Benennung der Zielgruppe, 3. Durchführung der Maßnahme, 4. Evaluierung der Maßnahme anhand der Zielsetzung, 5. Weiterentwicklung des Maßnahmenplans.

²⁷ Diversity-Kompetenz beinhaltet als soziale Fähigkeit u.a., mit Uneindeutigkeiten umzugehen zu können, Ungewissheit und Fremdheit auszuhalten, die Fähigkeit zum Perspektivwechsel und zur Flexibilität, die Einsicht in die Notwendigkeit reflexiven Handelns, das Denken in Zusammenhängen und eine ausgeprägte Analysefähigkeit, Sensibilität für Diskriminierungen, Vorurteile und Stereotypen. In fachlicher Hinsicht umfasst Diversity-Kompetenz: Kenntnis der gesetzlichen Diskriminierungsverbote und der Instrumente zu ihrer Durchsetzung, Wissen um gesellschaftlich gewachsene Diskriminierungsmuster und -strukturen, Erfahrungen mit Maßnahmen und Strategien zum Umgang mit Vielfalt.

5.4. Über die **öffentliche Auftragsvergabe** und die **Gewährung staatlicher Leistungen** können die Ziele des AGG auch im Bereich der Privatwirtschaft durchgesetzt werden. Bei Verträgen und Leistungen, die einen bestimmten Schwellenwert überschreiten, würde die Auftragnehmer bzw. Empfänger_innen nicht nur die Verpflichtung treffen, das geltende Gleichbehandlungsrecht zu beachten²⁸ und diese Verpflichtung auch gegenüber Dritten durchzusetzen, mit denen sie zusammenarbeiten, sondern darüber hinaus auch die Pflicht zur Durchführung von Maßnahmen zur Beseitigung bestehender Nachteile wegen der in § 1 genannten Gründe. Einschränkend werden nur Leistungen erfasst, auf die kein Anspruch besteht, also insbesondere Zuwendungen, Subventionen, Bürgschaften und Darlehen. Es ist eine Vielzahl zielgruppenspezifischer sowie zielgruppenübergreifender Maßnahmen denkbar, deren genauer Inhalt von der Bundesregierung rechtlich konkretisiert werden sollte; ebenso die Kontrolle der Durchführung dieser Maßnahmen, die Folgen der Nichterfüllung der Verpflichtungen sowie der Kreis der betroffenen Unternehmen.

²⁸ Darüber hinaus ist zu prüfen, ob Anbietende bzw. Antragstellende, die in den letzten 3 Jahren wegen einer Diskriminierung nach dem AGG oder einem vergleichbaren Gesetz verurteilt worden sind, vom Verfahren ausgeschlossen werden können.

6. Zulässige Ungleichbehandlungen

6.1. § 9 Abs. 1 AGG statuiert einen speziellen Rechtsfertigungsgrund für unterschiedliche Behandlungen wegen der Religion oder Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften und ihnen zugeordnete Einrichtungen gegenüber der für alle anderen Beschäftigungsverhältnisse geltenden Regelung des § 8 AGG (Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen wegen beruflicher Anforderungen). Danach kann die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Religion oder Weltanschauung gefordert werden, „wenn diese unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt“. Dies widerspricht zum einen der Ausnahmegesamtheit in der Beschäftigungsrichtlinie 2000/78/EG. § 9 ist auch nicht verfassungsrechtlich geboten, da Kollisionen zwischen der (kollektiven) Religionsfreiheit und anderen Grundrechten, im Wege praktischer Konkordanz, zu einem schonenden Ausgleich zu bringen sind.²⁹

Einer über § 8 Abs. 1 AGG hinausgehenden Ausnahme vom Diskriminierungsverbot im Hinblick auf das Merkmal Religion bedarf es nicht, um dem Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften Rechnung zu tragen. Dieses beschränkt sich auf das in Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 S. 1 WRV garantierte Recht, die „inneren Angelegenheiten“ nach Ordnungsgesichtspunkten ihres religiösen Selbstverständnisses rechtlich zu gestalten und selbständig zu ordnen und zu verwalten.³⁰ Dazu zählen insbesondere Lehre und Kultus (d.h. Gottesdienstgestaltung, praktische Seelsorge und Ausbildung der Geistlichen) sowie karitative Tätigkeit im engeren Sinn.³¹ Nur in diesem „verkündungsnahen“ Bereich sind auch die Arbeitsverhältnisse an das aus dem Selbstbestimmungsrecht der Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaften fließende Selbstverständnis rückgebunden. Die in diesem Tätigkeitsbereich Beschäftigten

²⁹ BVerfG, ständige Rechtsprechung, vgl. BVerfG Urteil vom 16.5.1995, NJW 1995, 2477-2483.

³⁰ BVerfGE 66, 1, 19.

³¹ LAG Hamm zur Zulässigkeit von Arbeitskämpfen in kirchlichen Einrichtungen Urteil vom 13. Januar 2011, Az. 8 Sa 788/10 (juris).

sind sich dessen aufgrund entsprechender eigener religiöser Überzeugung und Ausbildung bewusst. Aus der Natur der verkündigungsnahe Tätigkeit folgt, dass Beschäftigte, die die Lehre einer Religionsgemeinschaft nach innen und außen vermitteln, dieser Religionsgemeinschaft angehören müssen.

Alle anderen Beschäftigten von Religionsgemeinschaften und ihren Einrichtungen arbeiten dagegen „verkündigungsfern“. Dies gilt insbesondere für die Beschäftigten in gemeinhin als „karitativ“ bezeichneten Einrichtungen von Religionsgemeinschaften, wie Kindertagesstätten, Schulen, Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, da diese weitgehend staatliche Zuwendungen erhalten. Sie erbringen ihre arbeitsvertraglich geschuldeten Leistungen im allgemeinen arbeitsrechtlichen Rahmen, wie die Beschäftigten aller anderen Arbeitgeber_innen. Das gilt grundsätzlich auch für die Beschäftigten in Verwaltungen von Religionsgemeinschaften mit Ausnahme von Beschäftigten in besonders herausgehobenen Positionen, die dem verkündigungsnahe Bereich vergleichbar sind.

Nur für den „verkündigungsnahe“ Bereich ist es erforderlich und angemessen, das allgemeine Diskriminierungsverbot einzuschränken. Insoweit handelt es sich bei der Religionszugehörigkeit um eine „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung“ im Sinne des § 8 Abs. 1 AGG. Einer Sonderregelung bedarf es in dem Zusammenhang nicht, weil diese Anforderung für den Verkündigungsbereich konstitutiv und deshalb in Rechtsprechung und Lehre unbestritten ist. § 9 Abs. 1 AGG sollte daher gestrichen werden.

Eine Streichung von § 9 Abs. 1 AGG stünde außerdem im Einklang mit Art. 4 Abs. 2 RL 2000/78/EG. Unter der Überschrift „Berufliche Anforderungen“ erklärt diese Vorschrift Bestimmungen für zulässig, „wonach eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung einer Person keine Diskriminierung darstellt, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt.“ Im Mittelpunkt steht eindeutig die berufliche Tätigkeit. § 9 Abs. 1 AGG stellt dagegen alternativ auf das Selbstbestimmungsrecht oder die berufliche Tätigkeit ab und engt dadurch den Schutzbereich im Widerspruch zur europarechtlichen Vorgabe unzulässig ein.

6.2. Auch der über die von der Rechtsprechung entwickelten allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätze hinausgehenden Privilegierung von Religionsgemeinschaften in **§ 9 Abs. 2 AGG** bedarf es nicht. Zu diesen Grundsätzen gehört u.a. eine gewisse Loyalität gegenüber dem/der ArbeitgeberIn und ein am Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu konkretisierendes Mäßigungsgebot. Dazu sind die Beschäftigten in unterschiedlichem Grade und in Abhängigkeit von ihrer Funktion und Stellung im Unternehmen verpflichtet. Bereits nach diesen allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen ist das im verkündigungsnahen Bereich tätige Personal strengeren Bindungen an die Lehren ihrer Religionsgemeinschaft unterworfen als diejenigen, die im verkündigungsfernen Bereich arbeiten, wie etwa Buchhalter_innen, Gärtner_innen, Angehörige von Pflegeberufen oder selbst den Gottesdienst musikalisch begleitende Organist_innen.³² Aber auch Mitarbeiter_innen eines Krankenhauses, das aufgrund seines religiös begründeten Heilverständnisses keine Schwangerschaftsabbrüche vornimmt, die medienöffentlich in scharfer Form für legale Schwangerschaftsabbrüche eintreten, können damit gegen das ihnen auferlegte Mäßigungsverbot verstoßen. Auch **§ 9 Abs. 2 AGG** kann und sollte daher gestrichen werden.

6.3. Die Sonderregelung in **§ 10 AGG**, die zulässige Ungleichbehandlungen wegen des (Lebens)Alters regelt, entspricht nicht dem horizontalen Ansatz des AGG. Die Voraussetzungen zulässiger unterschiedlicher Behandlung sind in **§ 10 Satz 1** aufgrund der vielfältigen Lebenssachverhalte, in denen das Lebensalter eine Rolle spielen kann, geregelt. Die Voraussetzungen sind als unbestimmte Rechtsbegriffe definiert: die unterschiedliche Behandlung muss „objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt“ und die dazu gewählten Mittel müssen – nach **Satz 2** – angemessen und erforderlich zur Erreichung dieses Ziel sein. Hier ist eine Angleichung des Rechtfertigungsmaßstabes an die (strengeren) Voraussetzungen des **§ 8 AGG** notwendig, wobei die Besonderheiten des Diskriminierungsgrundes Lebensalter zu prüfen sind.

6.4. Die Regelung in **§ 19 Abs. 3 AGG** hat dazu geführt, dass beim Abschluss von Mietverträgen vermehrt Ungleichbehandlungen aus rassistischen Gründen festgestellt

³² Vgl. die Entscheidung des Europäische Gerichtshof für Menschenrechte vom 23. 11.2010 Beschwerdenummer 1620/03, EuGRZ 2010, 560, für den Fall eines katholischen Organisten.

wurden.³³ In Absatz 17 der abschließenden Bemerkungen vom 12. März 2010 wiederholt das CERD-Komitee seine bereits zuvor geäußerte Empfehlung, § 19 Abs. 3 AGG zu modifizieren, weil er Art. 5 e) iii des Internationalen Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung nicht gerecht wird. Im Hinblick auf die Vorgaben der RL 2000/43/EG könnte eine solche Modifikation jedoch nur darin bestehen, der Vorschrift ausschließlich den Charakter einer positiven Maßnahme zu geben. Angesichts der bereits bestehenden Regelung in § 5 AGG ist dies jedoch nicht erforderlich, so dass § 19 Abs. 3 AGG zu streichen ist.

6.5. **§ 20 Abs. 1 S. 1 AGG** macht die Zulässigkeit einer Ungleichbehandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts bisher allein vom Vorliegen eines sachlichen Grundes abhängig. Die Voraussetzungen des Rechtfertigungsgrundes sind an die Vorgaben der RL 2004/113 EG und die Systematik des AGG anzupassen. Es ist klarzustellen, dass die zur Erreichung dieses Zieles gewählten Mittel angemessen und erforderlich sein müssen. Eine Rechtfertigung muss mithin einer strengen Verhältnismäßigkeitsprüfung genügen.

6.6. Nachdem der EuGH eine Differenzierung wegen des Geschlechts bei Prämien und Leistungen privatrechtlicher Versicherungen für unzulässig erklärt und ab dem 21.12.2012 Unisex-Tarife vorgeschrieben hat,³⁴ sollte die Zulässigkeit einer unterschiedlichen Behandlung im Rahmen privatrechtlicher Versicherungen nach **§ 20 Abs. 2 AGG** auf die Diskriminierungsgründe Behinderung und Alter beschränkt werden. Ein Bedürfnis für eine Differenzierung wegen der Religion oder sexuellen Identität ist nicht ersichtlich. Vielmehr besteht hier die Gefahr, dass unter dem „Deckmantel“ der Religion Diskriminierungen aus rassistischen Gründen oder wegen einer Ethnisierung erfolgen. Bei Homosexuellen ist zu befürchten, dass Vorurteile hinsichtlich der Möglichkeit einer HIV-Erkrankung in die Prämien- und Leistungsberechnung einfließen.

Für eine Ungleichbehandlung wegen einer Behinderung³⁵ und des Lebensalters sollten daher in Zukunft strengere Anforderungen gelten. So muss die Risikobewertung

³³ Vgl. den ergänzenden Bericht des Forums Menschenrechte zum 16. - 18. Staatenbericht der Bundesrepublik Deutschland an das CERD-Komitee, Berlin 2008.

³⁴ EuGH, v. 1.3.2011, Rs. C-236/09 (Test-Achats).

³⁵ Vgl. insoweit auch die völkerrechtlichen Verpflichtungen Deutschlands, die sich aus Art. 2 S. 2 CRPD ergeben.

auf relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhen, um eine Ungleichbehandlung rechtfertigen zu können. Die Daten müssen verlässlich sein, regelmäßig aktualisiert werden und der Öffentlichkeit zugänglich sein. Darüber hinaus sollte geprüft werden, ob der Rechtfertigungsgrund auf bestimmte Versicherungsverträge zu beschränken ist und Ungleichbehandlungen z.B. bei Sach- und Rechtsschutzversicherungen generell zu verbieten sind.

7. Wirksam vor Diskriminierung schützen

7.1. Angesichts der spezifischen Durchsetzungsschwäche des Antidiskriminierungsrechts (Informationsdefizite, Zugangshindernisse, Machtdisparität) darf der Gesetzgeber vom Grundsatz des Individualrechtsschutzes abweichen und kollektiven Rechtsschutz etablieren. In Ergänzung zur bereits bestehenden Beistandschaft nach § 23 AGG sollte daher der Rechtsschutz durch Verbände erweitert werden, zum einen durch die Regelung einer **gesetzlichen Prozessstandschaft**, d.h. die Möglichkeit für einen Antidiskriminierungsverband, das Recht einer diskriminierten Person im eigenen Namen geltend zu machen. Kläger_in wäre in diesem Fall nicht die betroffene Person, sondern der Verband, der auch das Prozessrisiko trägt. Zwingende Voraussetzung dafür ist, dass die betroffene Person mit der Geltendmachung ihrer Rechte durch den Verband einverstanden ist.

Zum anderen sollte ein (umfassendes) **Verbandsklagerecht** eingeführt werden. Ein Verband könnte dadurch – unabhängig von der individuellen Betroffenheit Einzelner – einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot gerichtlich feststellen lassen. Die Beschränkung auf die Feststellungsklage ist erforderlich, um sicherzustellen, dass nicht in die Rechtsverhältnisse Dritter gestaltend eingegriffen wird. Aus dem gleichen Grund ist das Verbandsklagerecht außerdem auf Fälle von allgemeiner Bedeutung zu beschränken. Etwas anderes gilt nur im Falle einer sog. „opferlosen Diskriminierung“, d.h. dort, wo es überhaupt keine identifizierbare beschwerte Person gibt. Auch in diesen Fällen können Verbände wirksamen Diskriminierungsschutz durchsetzen, wie der Feryn- Fall des Europäischen Gerichtshofs gezeigt hat.³⁶

In beiden Fällen sollte die Feststellung der Klagebefugnis des Verbandes von der Eintragung in eine z.B. beim Bundesamt für Justiz zu führende Liste abhängig sein. Die Alternative, die Klagebefugnis in jedem Einzelfall gerichtlich feststellen zu lassen,

³⁶ EuGH Urteil vom 10.07.2008-Rs. C-54/07. Die Klage wurde vom Belgischen Zentrum für Chancengleichheit und zur Bekämpfung von Rassismus gegen das Unternehmen NV Firma Feryn vorgebracht. Das Urteil des Gerichtshofes hebt hervor, dass die öffentliche Aussage eines Arbeitgebers, dass er Arbeitnehmer aufgrund ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft nicht beschäftigen wird, eine unmittelbare Diskriminierung bei der Einstellung begründet. Zur gerichtlichen Geltendmachung ist es nicht erforderlich, dass ein_e konkret Betroffene_r existiert.

beinhaltet zwar auf den ersten Blick geringere formale Hürden, bietet aber keinen effektiven Schutz gegen missbräuchliche Rechtsausübung. Voraussetzung für die Eintragung sollte über die Anforderungen des § 23 AGG hinaus die Rechtsfähigkeit des Verbandes, sein mindestens zweijähriges Bestehen und die Gewähr für eine sachgerechte Aufgabenerfüllung angesichts seiner bisherigen Tätigkeit sein. Die zuletzt genannte Voraussetzung kann bei Verbänden, die von einer staatlichen Stelle des Bundes oder Landes mit öffentlichen Mitteln gefördert werden, unterstellt werden. Ergeben sich begründete Zweifel am Vorliegen der Voraussetzungen, wird die Antidiskriminierungsstelle des Bundes um Einschätzung ersucht. Für die Unterstützung von Verbandsklagen ist ein **öffentlicher Rechtshilfefonds** einzurichten. Dieser sollte in den Haushalt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eingegliedert werden. Mittel aus dem Fonds können von den auf der geführten Liste genannten Verbänden beantragt werden.

7.2. Die in § 15 Abs. 4 AGG und § 21 Abs. 5 AGG geregelten **2-Monats-Fristen** für die Geltendmachung von Ansprüchen entsprechen nicht der Lebenswirklichkeit diskriminierter Personen. Auch unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen der Arbeitgeber_innen sowie der Anbieter_innen von Gütern und Dienstleistungen an Rechtssicherheit sollte die Frist auf 12 Monate verlängert werden. Dabei ist klarzustellen, dass die Frist erst dann beginnt, wenn die anspruchsberechtigte Person Kenntnis von der Diskriminierung und dem bzw._der Ausgleichspflichtigen hat.

7.3. § 17 Abs. 2 AGG gibt Betriebsräten und Gewerkschaften die Möglichkeit, Arbeitgeber_innen bei einem „groben Verstoß“ gegen die Vorschriften des AGG zum Schutz der Beschäftigten vor Diskriminierungen vor dem Arbeitsgericht zu verklagen. Ansprüche der Benachteiligten dürfen nicht geltend gemacht werden. Von der Vorschrift wird nur selten Gebrauch gemacht, was auch an den Anforderungen an einen „groben Verstoß“ liegen dürfte, der nur bei objektiv erheblichen und offensichtlich schwerwiegenden Pflichtverletzungen vorliegen soll. In Zukunft sollte daher jeder Verstoß von Arbeitgeber_innen gegen das AGG ausreichen, um das Recht von Betriebsrat und Gewerkschaft auszulösen.

7.4. Die geltenden Anforderungen an den Beweis einer Diskriminierung in § 22 AGG machen es Kläger_innen häufig unmöglich, ihre Ansprüche gerichtlich durchzusetzen. Rechtsanwält_innen weisen darauf hin, dass es ohne große Mühe möglich

sei, diskriminierendes Verhalten so zu „tarnen“, dass es mit der gegenwärtigen Praxis der richterlichen Beweiswürdigung nicht aufgedeckt werden kann. Für Diskriminierungen durch die öffentliche Gewalt sollte daher eine echte Beweislastumkehr gelten, wonach es ausreicht, dass die behauptete Diskriminierung schlüssig und ausreichend substantiiert vorgetragen wird. Die beklagte staatliche Partei trifft dann die volle Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot vorliegt. Bei Diskriminierungen durch Private sollte die Beweislastregelung durch einen Auskunftsanspruch ergänzt und klargestellt werden, dass Statistiken und Ergebnisse von Testing-Verfahren ausreichende Indizien i.S.d. § 22 AGG sind und Schadensersatzansprüche nicht mindern.³⁷

7.5. Nach § 23 Abs. 1 S. 1 AGG dürfen **Antidiskriminierungsverbände** die Interessen benachteiligter Personen(gruppen) nicht gewerbsmäßig wahrnehmen. Im Interesse einer professionellen Unterstützung ist hier zu prüfen, ob eine gewerbsmäßige Tätigkeit unter der Voraussetzung zugelassen werden kann, dass die Verbände eine entsprechende Haftpflichtversicherung nachweisen können. Ebenfalls zu überdenken ist die Anforderung in § 23 Abs. 1 S. 2 AGG, wonach die im AGG geregelten Befugnisse Verbänden nur zustehen, wenn sie mindestens 75 Mitglieder haben oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bilden. Diese rein quantitativen Voraussetzungen, die sich an das Behindertengleichstellungsgesetz anlehnen, sind nicht per se geeignet, eine qualitativ hochwertige Beistandschaft sicherzustellen. In Ergänzung könnten qualitative Standards, die von einer Bundesbehörde aufzustellen und zu prüfen wären, Anwendung finden.

³⁷ BAG vom 22.7.2010, 8 AZR 1012/08 (juris).

8. Wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen

8.1. § 15 Abs.1 S. 2 AGG und § 21 Abs. 2 S. 2 AGG machen die Entschädigungsansprüche in europarechtswidriger Weise davon abhängig, dass die Anspruchsgener_innen die Pflichtverletzung zu vertreten haben. Dieses **Verschuldenserfordernis** ist zu streichen. Entsprechendes gilt für das Kollektivvertragsprivileg in § 15 Abs.3 AGG.

8.2. Aus europarechtlicher Sicht ebenfalls problematisch ist die **Obergrenze** in § 15 Abs. 2 S. 2 AGG, wonach die Entschädigung bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen darf, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre. Diese „Deckelung“ des Anspruchs steht im Widerspruch zu den Vorgaben der Antidiskriminierungsrichtlinien, die „wirksame, verhältnismäßige und abschreckende“ Sanktionen fordern. In der Praxis führt die Grenze faktisch dazu, dass grundsätzlich alle Ansprüche auf 3 Monatsgehälter begrenzt werden, auch wenn die von Diskriminierung betroffene Person ohne diese eingestellt worden wären.

8.3. Die genannten Anforderungen der Richtlinien an die **Sanktionen** („wirksame, verhältnismäßige und abschreckende“) sollten klarstellend in den Gesetzestext der §§ 15 und 21 AGG aufgenommen werden. Eine Konkretisierung sollte zumindest in der Gesetzesbegründung erfolgen. Danach sind bei der Bemessung der Entschädigung folgende Faktoren zu berücksichtigen: Größe/Umsatz des diskriminierenden Unternehmens, vorausgegangene Verurteilungen wegen Diskriminierungen, vorsätzliches Verhalten, Zahl der Betroffenen (vor allem bei mittelbaren Diskriminierungen).

8.4. Der Gesetzgeber sollte schließlich durch Streichung des § 15 Abs. 6 AGG klarstellen, dass die Verletzung des arbeitsrechtlichen und des zivilrechtlichen Diskriminierungsverbots zur Folge haben kann, dass ein Anspruch auf Abschluss des vorerhaltenen Vertrages besteht, sogenannter **Kontrahierungsanspruch**. Das Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen ist in jedem Fall zu klären und gegebenenfalls von der Rechtsprechung zu konkretisieren.

9. Stark und unabhängig: Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Die **Unabhängigkeit** der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) sollte im Sinne der Pariser Prinzipien der UN³⁸ und an die Stellung des Bundesdatenschutzbeauftragten gestärkt werden. Dies betrifft insbesondere Struktur und Ausstattung der Stelle.

9.1. § 25 Abs. 2 S. 1 AGG ist dahingehend zu ändern, dass der ADS nicht nur die „notwendige“ sondern die für die Erfüllung ihrer Aufgaben **„erforderliche“ Personal- und Sachausstattung** zur Verfügung zu stellen ist. Für die Unterstützung von Verbandsklagen (s.o.) wird ein Rechtshilfefonds in den Haushalt der ADS eingestellt.

9.2. Die **Leitung** der ADS ist in Zukunft öffentlich auszuschreiben. Die Auswahl hat ausschließlich nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu erfolgen. Die Bundesregierung schlägt dem Bundestag die drei bestqualifizierten Bewerber_innen vor und dieser wählt die Leitung des ADS für eine Amtszeit von 5 Jahren mit einer einfachen Mehrheit. Anschließende Wiederwahl ist nur einmal zulässig. Die Ernennung erfolgt durch den Bundespräsidenten.

9.3. Die Aufgaben der ADS sollten um die Gewährleistung, Weiterentwicklung und Steuerung einer bedarfsgerechten, effizienten und niedrighschwelligem **Selbsthilfe- und Beratungsinfrastruktur** im Bereich Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung ergänzt werden. Einzelfallbezogene Beratungen sollten der ADS in Zukunft zwar nicht verboten, wohl aber auf die Fälle beschränkt sein, in denen fachlich oder örtlich (noch) keine Beratungsangebote vorhanden sind.

9.4. Die Übertragung **weiterer Aufgaben** an die ADS ist zu prüfen: Dazu zählt zunächst die Sensibilisierung und Qualifizierung von Mitarbeiter_innen des öffentli-

³⁸Die 'Pariser Prinzipien' wurden beim ersten internationalen Workshop der Nationalen Institutionen zur Förderung und Schutz der Menschenrechte vom 7. bis 9. Oktober 1991 in [Paris](#) verabschiedet. Diese wurden von der Menschenrechtskommission der UN durch die Resolution 1992/54 aus 1992 und durch die [UN Generalversammlung in ihrer Resolution](#) 48/134 aus 1993 verabschiedet, http://www.info.gov.hk/info/eoc/annex6_e.pdf

chen Dienstes des Bundes, weiterhin die Entwicklung und Vergabe von „Diversity-Zertifizierungen“ für Unternehmen, Verwaltungen und anderen Einrichtungen. Ebenfalls bei der ADS angesiedelt werden sollte die Aufgaben des Monitorings und ggf. der Korrektur der betrieblichen Entgeltpraxis und des Monitorings von Diversity Mainstreaming. Gleichmaßen sollte die ADS die Beratung und Beobachtung von positiven Verpflichtungen und möglicherweise das Aussprechen von Sanktionen, sollten diese verweigert werden, übernehmen. Außerdem sollte die Stelle die Aufgabe der Überprüfung der o.g. Gleichbehandlungspflichten im Zusammenhang mit der Vergabe öffentlicher Aufträge und Bundesmittel innehaben. Eine Aufgabenerweiterung muss sich in jedem Fall in der Ausstattung und im Haushalt der Stelle widerspiegeln.

9.5. Die Befugnisse der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sollten weiterhin wie folgt ergänzt werden:

Die in § 28 Abs. 2 AGG geregelte Pflicht aller öffentlichen Stellen im Bereich des Bundes, die ADS zu unterstützen und ihr Auskünfte zu erteilen, sollte um ein explizites Recht auf **Akteneinsicht** ergänzt werden, das die Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten unberührt lässt.

Der ADS sollte ein **Beanstandungsrecht** eingeräumt werden: Stellt sie Verstöße gegen das AGG durch öffentliche Stellen im Bereich des Bundes fest, so kann sie diese beanstanden und zur Stellungnahme innerhalb einer bestimmten Frist auffordern. Mit der Beanstandung können Vorschläge zur Beseitigung der Mängel und zur Verbesserung der Umsetzung der Diskriminierungsverbote verbunden werden. Die Stellungnahme soll auch eine Darstellung der Maßnahmen enthalten, die auf Grund der Beanstandung getroffen worden sind.

Schließlich sollte die ADS ein **Beteiligungsrecht** bei allen Gesetzes-, Verordnungs- und sonstigen wichtigen Vorhaben erhalten, indem ihr die jeweils federführenden Bundesministerien die Ergebnisse der Diversity- und Gender Folgenabschätzung (s.o.) rechtzeitig vor Beschlussfassung im Kabinett zuleiten. Die ADS hat das Recht zur Stellungnahme.

Die hier vorliegenden Vorschläge sollen auf eine Stärkung des Diskriminierungsschutzes in der Bundesrepublik Deutschland hinwirken. Hierfür werden Nichtdiskriminierungsverbände Anstrengungen unternehmen müssen, um die Politik von der Notwendigkeit von Reformen zu überzeugen.

Anhang 1

Synopse der AGG Änderungsvorschläge

Stand: März 2014

von Doris Liebscher und Alexander Klose

im Auftrag des **Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (BUG)**

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
§ 1	§ 1 Ziel des Gesetzes Ziel des Gesetzes ist, Diskriminierungen aus rassistischen Gründen oder ethnischer Zuschreibungen, aus Gründen der Herkunft, der Sprache, der Religion oder Weltanschauung, des Geschlechts, der sexuellen Identität, von Behinderung, chronischer Krankheit oder genetischer Disposition, des Lebensalters, des sozialen Status sowie mehrdimensionale Diskriminierungen zu verhindern oder zu beseitigen.	§ 1 Ziel des Gesetzes Ziel des Gesetzes ist, Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.
§ 2	§ 2 Anwendungsbereich (4) Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.	§ 2 Anwendungsbereich (4) Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
§ 3	<p>§ 3 Begriffsbestimmungen</p> <p>(1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen eines oder mehrerer in § 1 genannter Gründe eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts liegt auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn die Person, die die Diskriminierung begeht, das Vorliegen eines oder mehrerer in § 1 genannter Gründe bei der Benachteiligung nur annimmt.</p> <p>(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines oder mehrerer in § 1 genannten Gründen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.</p> <p>(3) Eine Belästigung ist eine Diskriminierung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem oder mehrerer in § 1 genannten Gründen in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt,</p>	<p>§ 3 Begriffsbestimmungen</p> <p>(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.</p> <p>(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.</p> <p>(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen</p>

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	<p>insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.</p> <p>(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Diskriminierung, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.</p> <p>(5) Die Anweisung zur Diskriminierung einer Person aus einem oder mehreren in § 1 genannten Gründen gilt als Diskriminierung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines oder mehrerer in § 1 genannten Gründe benachteiligt oder benachteiligen kann.</p> <p>(6) Werden im konkreten Fall angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen gemäß § 5 Abs. 2 verweigert, gilt dies als Diskriminierung.</p>	<p>gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.</p> <p>(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.</p> <p>(5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.</p>

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	<p>(7) Die Benachteiligung von Personen aufgrund eines Näheverhältnisses zu einer Person, die durch § 1 geschützt ist, gilt als Diskriminierung.</p> <p>(8) Als Diskriminierung gilt auch die Benachteiligung einer Person wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Gesetz oder wegen der Weigerung, eine gegen dieses Gesetz verstoßende Anweisung auszuführen. Gleiches gilt für Personen, die die in Satz 1 genannten Personen unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.</p> <p>(9) Als Diskriminierung gilt auch die öffentliche Ankündigung einer Diskriminierung.</p>	
§ 4	<p>§ 4 Mehrdimensionale Diskriminierung</p> <p>Mehrdimensionale Diskriminierungen sind Diskriminierungen bei denen mehrere Diskriminierungsgründe additiv oder intersektional zusammenwirken. Eine mehrdimensionale unterschiedliche Behandlung kann nach den §§ 8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe oder das spezifische Zusammenwirken der Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.</p>	<p>§ 4 Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe</p> <p>Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung nach den §§ 8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.</p>
§ 5	<p>§ 5 Positive Maßnahmen und Angemessene Vorkehrungen</p> <p>(1) Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn</p>	<p>§ 5 Positive Maßnahmen</p> <p>Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch ge-</p>

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	<p>durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines oder mehreren in § 1 genannten Gründen verhindert oder ausgeglichen werden sollen.</p> <p>(2) Um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten, sind die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen, angemessenen Maßnahmen zu ergreifen, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen sowie einen effektiven diskriminierungsfreien Zugang zu Sozialschutz, sozialen Vergünstigungen, Gesundheitsdiensten und Bildung sowie den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum und Transport. Diese Maßnahmen dürfen keine unverhältnismäßige Belastung bedeuten und keine grundlegende Veränderung des Sozialschutzes, der sozialen Vergünstigungen, der Gesundheitsdienste, der Bildung oder der betreffenden Güter und Dienstleistungen zur Pflicht machen oder die Bereitstellung von entsprechenden Alternativen erfordern.</p> <p>Bei der Bewertung der Frage, ob die zur Einhaltung der Bestimmungen in Satz 1 erforderlichen Maßnahmen eine unverhältnismäßige Belastung bedeuten, werden insbesondere Größe und Ressourcen der Organisation, die Art der Organisation, die voraussichtlichen Kosten, der Lebenszyklus der Güter und Dienstleistungen und die möglichen Vorteile eines verbesserten Zugangs für Menschen mit Behinderungen berücksichtigt. Die Be-</p>	<p>eignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.</p>

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	<p>lastung ist nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch staatliche Maßnahmen im Rahmen der Gleichbehandlungspolitik in ausreichendem Maße ausgeglichen wird.</p> <p>(3) Arbeitgeber, die in der Regel 250 oder mehr Arbeitnehmende beschäftigen, sind verpflichtet, alle vier Jahre einen Diversityplan aufzustellen. Der Diversityplan muss die Situation der Beschäftigten im Hinblick auf die in § 1 genannten Kriterien beschreiben und die bisherigen Maßnahmen zur Beseitigung bestehender Nachteile wegen der in § 1 genannten Gründe und zur tatsächlichen Durchsetzung von Chancengleichheit auswerten. Insbesondere sind zur Beseitigung bestehender Nachteile Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger personeller und organisatorischer Verbesserungen im Rahmen konkreter Zielvorgaben und eines zeitlichen Stufenplans zu entwickeln. Wenn die Zielvorgaben des Diversityplans nicht umgesetzt worden sind, sind die Gründe im nächsten Diversityplan darzulegen. Der Betriebsrat ist frühzeitig zu beteiligen. Das für Antidiskriminierung zuständige Mitglied der Bundesregierung wird ermächtigt, die inhaltlichen Anforderungen an den Diversityplan durch Rechtsverordnung zu regeln.</p>	
§ 7	<p>§ 7 Diskriminierungsverbot</p> <p>(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines oder mehrerer in § 1 genannten Gründen diskriminiert werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Diskriminierung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Diskriminierung nur an-</p>	<p>§ 7 Benachteiligungsverbot</p> <p>(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.</p>

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	<p>nimmt.</p> <p>(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Diskriminierungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.</p> <p>(3) Eine Diskriminierung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.</p>	<p>(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.</p> <p>(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.</p>
§ 9	<p>§ 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung</p> <p>(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 oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.</p> <p>(2) Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Reli-</p>	<p>§ 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung</p> <p>(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 oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.</p> <p>(2) Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein</p>

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	gion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.	loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.
§ 10	<p>§ 10 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Lebensalters, der Sprache und des sozialen Status</p> <p>Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Lebensalters, der Sprache und des sozialen Status auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Derartige unterschiedliche Behandlungen wegen des Lebensalters können insbesondere Folgendes einschließen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlohnung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Beschäftigten und Personen mit Fürsorgepflichtigen zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen, 2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile, 3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer 	<p>§ 10 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters</p> <p>Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlohnung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Beschäftigten und Personen mit Fürsorgepflichtigen zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen, 2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile, 3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	<p>angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand,</p> <p>4. die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen,</p> <p>5. eine Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann; § 41 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt,</p> <p>6. Differenzierungen von Leistungen in Sozialplänen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn die Parteien eine nach Alter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung geschaffen haben, in der die wesentlich vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigt worden sind, oder Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen haben, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld, rentenberechtigt sind.</p>	<p>Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand,</p> <p>4. die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen,</p> <p>5. eine Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann; § 41 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt,</p> <p>6. Differenzierungen von Leistungen in Sozialplänen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn die Parteien eine nach Alter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung geschaffen haben, in der die wesentlich vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigt worden sind, oder Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen haben, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld, rentenberechtigt sind.</p>
§ 15	§ 15 Entschädigung und Schadensersatz	§ 15 Entschädigung und Schadensersatz

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	<p>(1) Bei einem Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.</p> <p>(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.</p> <p>(3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.</p> <p>(3) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwölf Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas günstigeres vereinbart. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.</p> <p>(5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.</p>	<p>(1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.</p> <p>(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.</p> <p>(3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.</p> <p>(4) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.</p> <p>(5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.</p>

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	<p>(6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.</p>	<p>(6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.</p>
§ 16	<p>§ 16 Anknüpfungsverbot</p> <p>(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstoßende Anweisung auszuführen, benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.</p> <p>(1) Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene Beschäftigte darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Beschäftigten berührt. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.</p> <p>(2) § 22 gilt entsprechend.</p>	<p>§ 16 Maßregelungsverbot</p> <p>(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstoßende Anweisung auszuführen, benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.</p> <p>(2) Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene Beschäftigte darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Beschäftigten berührt. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.</p> <p>(3) § 22 gilt entsprechend.</p>
§ 17	<p>§ 17 Soziale Verantwortung der Beteiligten</p> <p>(1) Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und</p>	<p>§ 17 Soziale Verantwortung der Beteiligten</p> <p>(1) Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Hand-</p>

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	<p>Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken.</p> <p>(2) In Betrieben, in denen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes vorliegen, können bei einem Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften aus diesem Abschnitt oder gegen die Pflicht, einen den Anforderungen des § 5 Abs. 3 genügenden Diversityplan aufzustellen der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft unter der Voraussetzung des § 23 Abs. 3 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen; § 23 Abs. 3 Satz 2 bis 5 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend. Mit dem Antrag dürfen nicht Ansprüche des Benachteiligten geltend gemacht werden.</p>	<p>lungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken.</p> <p>(2) In Betrieben, in denen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes vorliegen, können bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften aus diesem Abschnitt der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft unter der Voraussetzung des § 23 Abs. 3 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen; § 23 Abs. 3 Satz 2 bis 5 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend. Mit dem Antrag dürfen nicht Ansprüche des Benachteiligten geltend gemacht werden.</p>
§ 19	<p>§ 19 Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot</p> <p>(1) Eine Diskriminierung wegen eines oder mehrerer in § 1 genannten Gründen Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 5 bis 8 ist unzulässig, die 1. typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen (Massengeschäfte) oder bei denen das Ansehen der Person nach der Art des Schuldverhältnisses eine nachrangige Bedeutung hat</p>	<p>§ 19 Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot</p> <p>(1) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse, die</p> <p>1. typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen (Massengeschäfte) oder bei denen das Ansehen der Person nach der Art des Schuldverhältnisses eine nachrangige Bedeutung hat und die zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen oder</p>

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	<p>und die zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen oder</p> <p>2. eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, ist unzulässig.</p> <p>(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 Abs. 1 Nr. 5 bis 8 unzulässig.</p> <p>(3) Bei der Vermietung von Wohnraum ist eine unterschiedliche Behandlung im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse zulässig.</p> <p>(2) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf Schuldverhältnisse, die die Privatsphäre und das Familienleben der Vertragsparteien berühren. familien- und erbrechtliche Schuldverhältnisse.</p> <p>(5) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf zivilrechtliche Schuldverhältnisse, bei denen ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet wird. Bei Mietverhältnissen kann dies insbesondere der Fall sein, wenn die Parteien oder ihre Angehörigen Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen. Die Vermietung von Wohnraum zum nicht nur vorübergehenden Gebrauch ist in</p>	<p>2. eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, ist unzulässig.</p> <p>(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 Abs. 1 Nr. 5 bis 8 unzulässig.</p> <p>(3) Bei der Vermietung von Wohnraum ist eine unterschiedliche Behandlung im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse zulässig.</p> <p>(4) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf familien- und erbrechtliche Schuldverhältnisse.</p> <p>(5) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf zivilrechtliche Schuldverhältnisse, bei denen ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet wird. Bei Mietverhältnissen kann dies insbesondere der Fall sein, wenn die Parteien oder ihre Angehörigen Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen. Die Vermietung von Wohnraum zum</p>

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	der Regel kein Geschäft im Sinne des Absatzes 1 Nr. 1, wenn der Vermieter insgesamt nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet.	nicht nur vorübergehenden Gebrauch ist in der Regel kein Geschäft im Sinne des Absatzes 1 Nr. 1, wenn der Vermieter insgesamt nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet.
§ 20	<p>§ 20 Zulässige unterschiedliche Behandlung</p> <p>(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Das kann insbesondere der Fall sein, wenn die unterschiedliche Behandlung</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art dient, 2. dem Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit Rechnung trägt, 3. besondere Vorteile gewährt und ein Interesse an der Durchsetzung der Gleichbehandlung fehlt, 4. an die Religion eines Menschen anknüpft und im Hinblick auf die Ausübung der Religionsfreiheit oder auf das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform sowie der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion zur Aufgabe machen, unter Beachtung des jeweiligen Selbstverständnisses gerechtfertigt ist. <p>(2) Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen. Eine unterschiedliche Behandlung wegen der</p>	<p>§ 20 Zulässige unterschiedliche Behandlung</p> <p>(1) Eine Verletzung des Benachteiligungsverbots ist nicht gegeben, wenn für eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts ein sachlicher Grund vorliegt. Das kann insbesondere der Fall sein, wenn die unterschiedliche Behandlung</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art dient, 2. dem Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit Rechnung trägt, 3. besondere Vorteile gewährt und ein Interesse an der Durchsetzung der Gleichbehandlung fehlt, 4. an die Religion eines Menschen anknüpft und im Hinblick auf die Ausübung der Religionsfreiheit oder auf das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform sowie der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion zur Aufgabe machen, unter Beachtung des jeweiligen Selbstverständnisses gerechtfertigt ist. <p>(2) Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen. Eine unterschiedliche Behandlung wegen der</p>

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	<p>Religion, einer Behinderung, genetischen Disposition oder des Lebensalters oder der sexuellen Identität ist bei Schuldverhältnissen, die eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, nur zulässig, wenn deren Berücksichtigung bei einer Risikobewertung, die auf relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen sowie der Öffentlichkeit zugänglichen Daten beruht, ein bestimmender Faktor ist.</p>	<p>Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ist im Falle des § 19 Abs. 1 Nr. 2 nur zulässig, wenn diese auf anerkannten Prinzipien risikoadäquater Kalkulation beruht, insbesondere auf einer versicherungsmathematisch ermittelten Risikobewertung unter Heranziehung statistischer Erhebungen.</p>
§ 21	<p>§ 21 Ansprüche</p> <p>(1) Der Benachteiligte kann bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot unbeschadet weiterer Ansprüche die Beseitigung der Beeinträchtigung verlangen. Sind weitere Beeinträchtigungen zu besorgen, so kann er auf Unterlassung klagen.</p> <p>(2) Bei einer Verletzung des Benachteiligungsverbots ist der Benachteiligende verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Benachteiligende die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der Benachteiligte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.</p> <p>(3) Ansprüche aus unerlaubter Handlung bleiben unberührt.</p> <p>(4) Auf eine Vereinbarung, die von dem Benachteiligungsverbot abweicht, kann sich der Benachteiligende nicht berufen.</p>	<p>§ 21 Ansprüche</p> <p>(1) Der Benachteiligte kann bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot unbeschadet weiterer Ansprüche die Beseitigung der Beeinträchtigung verlangen. Sind weitere Beeinträchtigungen zu besorgen, so kann er auf Unterlassung klagen.</p> <p>(2) Bei einer Verletzung des Benachteiligungsverbots ist der Benachteiligende verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Benachteiligende die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der Benachteiligte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.</p> <p>(3) Ansprüche aus unerlaubter Handlung bleiben unberührt.</p> <p>(4) Auf eine Vereinbarung, die von dem Benachteiligungsverbot abweicht, kann sich der Benachteiligende nicht berufen.</p>

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	<p>(5) Ein Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 muss innerhalb einer Frist von zwölf Monaten geltend gemacht werden. Nach Ablauf der Frist kann der Anspruch nur geltend gemacht werden, wenn der Benachteiligte ohne Verschulden an der Einhaltung der Frist verhindert war.</p>	<p>(5) Ein Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten geltend gemacht werden. Nach Ablauf der Frist kann der Anspruch nur geltend gemacht werden, wenn der Benachteiligte ohne Verschulden an der Einhaltung der Frist verhindert war.</p>
§ 22	<p>§ 22 Beweislast</p> <p>(1) Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Diskriminierung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Diskriminierung vorgelegen hat.</p> <p>(2) Wenn der Vortrag eines qualifizierten Antidiskriminierungsverbandes (§ 23a) eine Diskriminierung glaubhaft erscheinen lässt, hat dieser gegenüber der anderen Partei einen Anspruch auf Auskunft darüber, ob und wenn ja aus welchen Gründen eine andere Person in der vergleichbaren Situation eine bessere Behandlung erfahren hat. Verweigert die andere Partei die Auskunft, gilt dies als Indiz nach Absatz 1.</p>	<p>§ 22 Beweislast</p> <p>Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.</p>
§ 23	<p>§ 23 Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände</p> <p>(1) Antidiskriminierungsverbände sind Personenzusammenschlüsse, die nicht nur gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen von</p>	<p>§ 23 Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände</p> <p>(1) Antidiskriminierungsverbände sind Personenzusammenschlüsse, die nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen von benachteiligten Perso-</p>

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	<p>benachteiligten Personen oder Personengruppen nach Maßgabe von § 1 wahrnehmen. Die Befugnisse nach den Absätzen 2 bis 4 stehen ihnen zu, wenn sie mindestens 75 Mitglieder haben oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bilden oder von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes als Antidiskriminierungsverband zertifiziert sind.</p> <p>(2) Antidiskriminierungsverbände sind befugt, im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren als Beistände Benachteiligter in der Verhandlung aufzutreten. Im Übrigen bleiben die Vorschriften der Verfahrensordnungen, insbesondere diejenigen, nach denen Beiständen weiterer Vortrag untersagt werden kann, unberührt.</p> <p>(3) Antidiskriminierungsverbänden ist im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter gestattet.</p> <p>(4) Besondere Klagerechte und Vertretungsbefugnisse von Verbänden zu Gunsten von behinderten Menschen bleiben unberührt.</p>	<p>nen oder Personengruppen nach Maßgabe von § 1 wahrnehmen. Die Befugnisse nach den Absätzen 2 bis 4 stehen ihnen zu, wenn sie mindestens 75 Mitglieder haben oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bilden.</p> <p>(2) Antidiskriminierungsverbände sind befugt, im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren als Beistände Benachteiligter in der Verhandlung aufzutreten. Im Übrigen bleiben die Vorschriften der Verfahrensordnungen, insbesondere diejenigen, nach denen Beiständen weiterer Vortrag untersagt werden kann, unberührt.</p> <p>(3) Antidiskriminierungsverbänden ist im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter gestattet.</p> <p>(4) Besondere Klagerechte und Vertretungsbefugnisse von Verbänden zu Gunsten von behinderten Menschen bleiben unberührt.</p>
§ 23a	<p>§ 23a Qualifizierte Antidiskriminierungsverbände</p> <p>(1) Das Bundesamt für Justiz führt eine Liste qualifizierter Antidiskriminierungsverbände. Diese Liste wird mit dem Stand zum 1. Januar eines jeden Jahres im Bundesanzeiger bekannt gemacht.</p>	

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	<p>(2) In die Liste werden auf Antrag Antidiskriminierungsverbände i. S. d. § 23 Abs. 1 eingetragen, die ihren Sitz im Bundesgebiet haben, seit mindestens einem Jahr bestehen und auf Grund ihrer bisherigen Tätigkeit Gewähr für eine sachgerechte Aufgabenerfüllung bieten. Es wird unwiderleglich vermutet, dass Verbände, die mit Bundes- oder Landesmitteln gefördert werden, diese Voraussetzungen erfüllen. Die Eintragung in die Liste erfolgt unter Angabe von Namen, Anschrift, Registergericht, Registernummer und satzungsmäßigem Zweck. Sie ist mit Wirkung für die Zukunft aufzuheben, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. der Verband dies beantragt oder 2. die Voraussetzungen für die Eintragung nicht vorlagen oder weggefallen sind. <p>(3) Entscheidungen über Eintragungen erfolgen durch einen Bescheid, der dem Antragsteller zuzustellen ist. Das Bundesamt für Justiz erteilt den Verbänden auf Antrag eine Bescheinigung über ihre Eintragung in die Liste. Sie bescheinigt auf Antrag Dritten, die daran ein rechtliches Interesse haben, dass die Eintragung eines Verbands in die Liste aufgehoben worden ist.</p> <p>(4) Ergeben sich in einem Rechtsstreit begründete Zweifel an dem Vorliegen der Voraussetzungen nach Absatz 2 bei einem eingetragenen Verband, so kann das Gericht das Bundesamt für Justiz zur Überprüfung der Eintragung auffordern und die Verhandlung bis zu deren Entscheidung aussetzen.</p> <p>(5) Das Bundesministerium der Justiz wird ermächtigt, durch</p>	

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	<p>Rechtsverordnung die Einzelheiten des Eintragungsverfahrens, insbesondere die zur Prüfung der Eintragungsvoraussetzungen erforderlichen Ermittlungen sowie die Einzelheiten der Führung der Liste zu regeln.</p>	
§ 23b	<p>§ 23b Rechtsschutz durch Verbände</p> <p>(1) Wird eine Person diskriminiert, kann an ihrer Stelle und mit ihrem Einvernehmen ein qualifizierter Antidiskriminierungsverband, der nicht selbst am Verfahren beteiligt ist, Rechtsschutz beantragen.</p> <p>(2) Alle Verfahrensvoraussetzungen müssen wie bei einem Rechtsschutzersuchen durch die diskriminierte Person selbst vorliegen.</p>	
§ 23c	<p>§ 23c Verbandsklagerecht</p> <p>(1) Ein qualifizierter Antidiskriminierungsverband kann, ohne die Verletzung eigener Rechte darlegen zu müssen, Klage erheben auf Feststellung, dass gegen das Verbot der Diskriminierung verstoßen wurde.</p> <p>(2) Soweit eine betroffene Person selbst Klage erheben kann oder hätte erheben können, ist die Verbandsklage nur zulässig, wenn der Verband geltend macht, dass es sich bei der Maßnahme um einen Fall von allgemeiner Bedeutung handelt. Dies ist insbesondere der Fall, wenn eine Vielzahl gleich gelagerter Fälle vorliegt.</p>	

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	<p>(3) Eine Verbandsklage ist unzulässig, wenn die Maßnahme auf Grund einer Entscheidung in einem gerichtlichen Verfahren erfolgt ist.</p>	
§ 25	<p>§ 25 Antidiskriminierungsstelle des Bundes</p> <p>(1) Bei dem für Antidiskriminierung zuständigen Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird unbeschadet der Zuständigkeit der Beauftragten des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung die Stelle des Bundes zum Schutz vor Diskriminierung wegen eines in § 1 genannten Grundes (Antidiskriminierungsstelle des Bundes) errichtet.</p> <p>(2) Der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist die für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Personal- und Sachausstattung zur Verfügung zu stellen. Sie ist im Einzelplan des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in einem eigenen Kapitel auszuweisen.</p>	<p>§ 25 Antidiskriminierungsstelle des Bundes</p> <p>(1) Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird unbeschadet der Zuständigkeit der Beauftragten des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung die Stelle des Bundes zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes (Antidiskriminierungsstelle des Bundes) errichtet.</p> <p>(2) Der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist die für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Personal- und Sachausstattung zur Verfügung zu stellen. Sie ist im Einzelplan des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in einem eigenen Kapitel auszuweisen.</p>
§ 26	<p>§ 26 Die Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes</p> <p>(1) Der Deutsche Bundestag wählt auf Vorschlag der Bundesregierung den Leiter oder die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit mehr als der Hälfte der gesetzlichen Zahl seiner Mitglieder. Die Bundesregierung schlägt dem Deutschen Bundestag mindestens drei Kandidatinnen und Kandidaten vor, die in einem öffentlich ausgeschriebe-</p>	<p>§ 26 Rechtsstellung der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes</p> <p>(1) Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ernannt auf Vorschlag der Bundesregierung eine Person zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Sie steht nach Maßgabe dieses Gesetzes in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis zum Bund. Sie ist in Ausübung ihres Amtes unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen.</p>

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	<p>nen Auswahlverfahren nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bestimmt werden.</p> <p>(2) Der oder die Gewählte ist vom Bundespräsidenten zu ernennen. Der Leiter oder die Leiterin leistet vor dem für Antidiskriminierung zuständigen Mitglied der Bundesregierung folgenden Eid: „Ich schwöre, dass ich meine Kraft dem Wohle des deutschen Volkes widmen, seinen Nutzen mehren, Schaden von ihm wenden, das Grundgesetz und die Gesetze des Bundes wahren und verteidigen, meine Pflichten gewissenhaft erfüllen und Gerechtigkeit gegen jedermann üben werde. (So wahr mir Gott helfe.)“ Der Eid kann mit und ohne religiöse Beteuerung geleistet werden.</p> <p>(3) Die Amtszeit beträgt fünf Jahre. Einmalige Wiederwahl ist zulässig.</p>	<p>Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)</p> <p>(2) Das Amtsverhältnis beginnt mit der Aushändigung der Urkunde über die Ernennung durch die Bundesministerin oder den Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.</p> <p>(3) Das Amtsverhältnis endet außer durch Tod</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. mit dem Zusammentreten eines neuen Bundestages, 2. durch Ablauf der Amtszeit mit Erreichen der Altersgrenze nach § 51 Abs. 1 und 2 des Bundesbeamtengesetzes, 3. mit der Entlassung. <p>Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend entlässt die Leiterin oder den Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf deren Verlangen oder wenn Gründe vorliegen, die bei einer Richterin oder einem Richter auf Lebenszeit die Entlassung aus dem Dienst rechtfertigen. Im Falle der Beendigung des Amtsverhältnisses erhält die Leiterin oder der Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine von der Bun-</p>

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	<p>(4) Der Leiter oder die Leiterin steht nach Maßgabe dieses Gesetzes zum Bund in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis. Er ist in Ausübung seines Amtes unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen.</p> <p>(5) Der Leiter oder die Leiterin darf neben seinem oder ihrem Amt kein anderes besoldetes Amt, kein Gewerbe und keinen Beruf ausüben und weder der Leitung oder dem Aufsichtsrat oder Verwaltungsrat eines auf Erwerb gerichteten Unternehmens noch einer Regierung oder einer gesetzgebenden Körperschaft des Bundes oder eines Landes angehören. Er oder sie darf nicht gegen Entgelt außergerichtliche Gutachten abgeben.</p> <p>(6) Das Amtsverhältnis beginnt mit der Aushändigung der Urkunde über die Ernennung durch das für Antidiskriminierung zuständige Mitglied der Bundesregierung.</p> <p>(7) Das Amtsverhältnis endet außer durch Tod 1. mit dem Ablauf der Amtszeit, 2. mit der Entlassung. Der Bundespräsident entlässt den Leiter oder die Leiterin, wenn dieser oder diese es verlangt oder auf Vorschlag der Bundesregierung, wenn Gründe vorliegen, die bei einem</p>	<p>desministerin oder dem Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vollzogene Urkunde. Die Entlassung wird mit der Aushändigung der Urkunde wirksam.</p> <p>(4) Das Rechtsverhältnis der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gegenüber dem Bund wird durch Vertrag mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geregelt. Der Vertrag bedarf der Zustimmung der Bundesregierung.</p> <p>(5) Wird eine Bundesbeamtin oder ein Bundesbeamter zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bestellt, scheidet er oder sie mit Beginn des Amtsverhältnisses aus dem bisherigen Amt aus. Für die Dauer des Amtsverhältnisses ruhen die aus dem Beamtenverhältnis begründeten Rechte und Pflichten mit Ausnahme der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit und des Verbots der Annahme von Belohnungen oder Geschenken. Bei unfallverletzten Beamtinnen oder Beamten bleiben die gesetzlichen Ansprüche auf das Heilverfahren und einen Unfallausgleich unberührt.</p>

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	<p>Richter auf Lebenszeit die Entlassung aus dem Dienst rechtfertigen. Im Falle der Beendigung des Amtsverhältnisses erhält der Leiter oder die Leiterin eine vom Bundespräsidenten vollzogene Urkunde. Eine Entlassung wird mit der Aushändigung der Urkunde wirksam. Auf Ersuchen des für Antidiskriminierung zuständigen Mitglieds der Bundesregierung ist der Leiter oder die Leiterin verpflichtet, die Geschäfte bis zur Ernennung seines Nachfolgers weiterzuführen.</p> <p>(8) Das Rechtsverhältnis der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gegenüber dem Bund wird durch Vertrag mit dem für Antidiskriminierung zuständigen Bundesministerium geregelt. Der Vertrag bedarf der Zustimmung der Bundesregierung.</p> <p>(9) Wird eine Bundesbeamtin oder ein Bundesbeamter zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bestellt, scheidet er oder sie mit Beginn des Amtsverhältnisses aus dem bisherigen Amt aus. Für die Dauer des Amtsverhältnisses ruhen die aus dem Beamtenverhältnis begründeten Rechte und Pflichten mit Ausnahme der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit und des Verbots der Annahme von Belohnungen oder Geschenken. Bei unfallverletzten Beamtinnen oder Beamten bleiben die gesetzlichen Ansprüche auf das Heilverfahren und einen Unfallausgleich unberührt.</p>	
§ 27	§ 27 Aufgaben	§ 27 Aufgaben

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	<p>(1) Wer der Ansicht ist, wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt worden zu sein, kann sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden. Dies gilt auch für Dienstkräfte der Behörden und sonstigen öffentlichen Stellen, ohne dass der Dienstweg einzuhalten ist.</p> <p>(2) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt auf unabhängige Weise Personen, die sich nach Absatz 1 an sie wenden, bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen. Hierbei kann sie insbesondere</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen informieren, 2. Beratung durch andere Stellen vermitteln, 3. eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben. <p>Soweit Beauftragte des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung zuständig sind, leitet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Anliegen der in Absatz 1 genannten Personen mit deren Einverständnis unverzüglich an diese weiter.</p> <p>(3) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nimmt auf unabhängige Weise folgende Aufgaben wahr, soweit nicht die Zuständigkeit der Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages berührt ist:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Informations- und Öffentlichkeitsarbeit, 2. Maßnahmen zur Sensibilisierung für und zur Prävention vor Diskriminierung, 3. Lokalisierung und Abbau struktureller Diskriminierung 	<p>(1) Wer der Ansicht ist, wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt worden zu sein, kann sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden.</p> <p>(2) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt auf unabhängige Weise Personen, die sich nach Absatz 1 an sie wenden, bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen. Hierbei kann sie insbesondere</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen informieren, 2. Beratung durch andere Stellen vermitteln, 3. eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben. <p>Soweit Beauftragte des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung zuständig sind, leitet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Anliegen der in Absatz 1 genannten Personen mit deren Einverständnis unverzüglich an diese weiter.</p> <p>(3) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nimmt auf unabhängige Weise folgende Aufgaben wahr, soweit nicht die Zuständigkeit der Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages berührt ist:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Öffentlichkeitsarbeit, 2. Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen, 3. Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen zu diesen Be-

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	<p>gen, 4. Gewährleistung, Weiterentwicklung und Steuerung einer bedarfsgerechten, effizienten und niedrigrschwelligigen Selbsthilfe- und Beratungsinfrastruktur, 5. Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen zu Diskriminierungen, ihren Ursachen und ihren Folgen.</p> <p>(4) Zur Umsetzung dieser Aufgaben entwickelt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes entsprechende Konzepte, Strategien und Maßnahmen und kann Maßnahmen gegenüber anderen Bundesministerien anregen.</p> <p>(5) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist dafür zuständig, den Gleichbehandlungsgrundsatz zur Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern zu gewährleisten. Sie hat ein Auskunfts- und Sanktionsrecht bei Nichtumsetzung des Entgeltgleichheitsgesetzes.</p> <p>(6) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages legen gemeinsam dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre Berichte über Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen vor und geben Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung dieser Benachteiligungen. Sie können gemeinsam wissenschaftliche Untersuchun-</p>	<p>nachteiligungen.</p> <p>(4) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages legen gemeinsam dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre Berichte über Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen vor und geben Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung dieser Benachteiligungen. Sie können gemeinsam wissenschaftliche Untersuchungen zu Benachteiligungen durchführen.</p> <p>(5) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages sollen bei Benachteiligungen aus mehreren der in § 1 genannten Gründe zusammenarbeiten.</p>

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	<p>gen zu Benachteiligungen durchführen.</p> <p>(7) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages sollen bei Benachteiligungen aus mehreren der in § 1 genannten Gründe zusammenarbeiten.</p>	
§ 28	<p>§ 28 Befugnisse</p> <p>(1) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann in Fällen des § 27 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 Beteiligte um Stellungnahmen ersuchen, soweit die Person, die sich nach § 27 Abs. 1 an sie gewandt hat, hierzu ihr Einverständnis erklärt.</p> <p>(2) Alle Bundesbehörden und sonstigen öffentlichen Stellen im Bereich des Bundes sind verpflichtet, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen und Akteneinsicht zu gewähren. Die Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten bleiben unberührt.</p> <p>(3) Zur Wahrnehmung der Aufgaben nach § 27 beteiligen die Bundesministerien die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei allen Gesetzes-, Verordnungs- und sonstigen wichtigen Vorhaben, indem sie ihr die Ergebnisse der Diversity-Folgenabschätzung (§ 6 Abs. 1 BADG) rechtzeitig vor Beschlussfassung zuleiten. Die Leitung erhält in diesem Zusammenhang im Auftrag des für Antidiskriminierung zu-</p>	<p>§ 28 Befugnisse</p> <p>(1) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann in Fällen des § 27 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 Beteiligte um Stellungnahmen ersuchen, soweit die Person, die sich nach § 27 Abs. 1 an sie gewandt hat, hierzu ihr Einverständnis erklärt.</p> <p>(2) Alle Bundesbehörden und sonstigen öffentlichen Stellen im Bereich des Bundes sind verpflichtet, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Die Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten bleiben unberührt.</p>

§§	Änderungsvorschlag	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
	<p>ständigen Bundesministeriums die Gelegenheit zur Stellungnahme.</p> <p>(4) Stellt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes Verstöße gegen die Vorschriften dieses Gesetzes oder des BADG fest, so kann sie diese beanstanden</p> <p>1. bei Behörden und sonstigen öffentlichen Stellen des Bundes gegenüber dem zuständigen Bundesminister oder der zuständigen Bundesministerin, im Übrigen gegenüber dem Präsidenten oder der Präsidentin des Deutschen Bundestages, dem Präsidenten oder der Präsidentin des Bundesrechnungshofs oder dem oder der Bundesdatenschutzbeauftragten,</p> <p>2. bei Behörden und sonstigen öffentlichen Stellen der Länder gegenüber der jeweiligen Landesregierung,</p> <p>3. bei den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie bei Vereinigungen solcher Körperschaften, Anstalten und Stiftungen gegenüber dem Vorstand oder dem sonst vertretungsberechtigten Organ</p> <p>und fordert zur Stellungnahme innerhalb einer von ihr zu bestimmenden Frist auf. Mit der Beanstandung können Vorschläge zur Beseitigung der Mängel und zur Verbesserung der Umsetzung des Verbots der Diskriminierung verbunden werden. Die Stellungnahme soll auch eine Darstellung der Maßnahmen enthalten, die auf Grund der Beanstandung getroffen worden sind.</p>	

Anhang 2

**Vorschlag für ein
Bundesantidiskriminierungsgesetz
(BADG)**

von Doris Liebscher und Alexander Klose

im Auftrag des **Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung** e.V. (BUG)

Stand: März 2014

Abschnitt 1: Allgemeiner Teil

§ 1 Ziel und Grundsatz des Gesetzes

(1) Ziel des Gesetzes ist, Diskriminierungen aus rassistischen Gründen oder ethnischer Zuschreibung, aus Gründen der Herkunft, der Sprache, der Religion oder Weltanschauung, des Geschlechts, der sexuellen Identität, der Behinderung, chronischer Krankheit oder genetischer Disposition, des Lebensalters, des sozialen Status sowie mehrdimensionale Diskriminierungen zu verhindern oder zu beseitigen.

(2) Im Geltungsbereich dieses Gesetzes ist jede Diskriminierung wegen eines oder mehrerer in Absatz 1 genannten Gründen durch hoheitliches Handeln verboten.

(3) Darüber hinaus wirkt der Staat auf die Beseitigung bestehender Nachteile wegen der in Absatz 1 genannten Gründe hin und fördert die tatsächliche Durchsetzung von Chancengleichheit.

(4) Die Geltung sonstiger Diskriminierungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.

§ 2 Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für die Bundesverwaltung, für öffentlich-rechtliche Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, für die Gerichte des Bundes, für den Präsidenten oder die Präsidentin des Deutschen Bundestags, den Bundesrechnungshof und die Bundesbeauftragte oder den Bundesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit.

(2) Soweit der Bund unmittelbar oder mittelbar Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des Privatrechts oder Personengesellschaften hält oder erwirbt, stellt es sicher, dass die Regelungen dieses Gesetzes auch von diesen entsprechend angewendet werden. Einzelheiten sind mit Inkrafttreten dieses Gesetzes im Rahmen der jeweiligen Rechtsgrundlage zu regeln.

(3) Soweit der Bund keine Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des privaten Rechts oder Personengesellschaften unmittelbar oder mittelbar hält oder erwirbt, wirkt es darauf hin, dass Maßnahmen entsprechend den Regelungen dieses Gesetzes auch von den juristischen Personen des privaten Rechts und Personengesellschaften angewendet werden.

(4) Wandelt der Bund Teile der Bundesverwaltung, eine Körperschaft oder Anstalt des öffentlichen Rechts oder eine andere Einrichtung, die in den Geltungsbereich dieses Gesetzes fällt, oder einen Teil davon in eine juristische Person des privaten Rechts oder eine Personengesellschaft um oder errichtet es juristische Personen des privaten Rechts oder Personengesellschaften, so ist in den Umwandlungs- oder Errichtungsrechtsakten und in den jeweiligen Rechtsgrundlagen festzulegen und sicherzustellen, dass die Regelungen dieses Gesetzes auch zukünftig Anwendung finden.

(5) Erfolgt eine teilweise oder vollständige Veräußerung einer juristischen Person oder Personengesellschaft, sind die Erwerbenden zu verpflichten, die entsprechende Anwendung der Regelungen dieses Gesetzes zu gewährleisten und eine entsprechende Verpflichtung bei etwaigen Weiterveräußerungen auch späteren Erwerbenden aufzuerlegen.

Abschnitt 2: Verbot der Diskriminierung

§ 3 Formen der Diskriminierung

(1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen eines oder mehrerer in § 1 Abs. 1 genannten Gründen eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts liegt auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn die Person, die die Diskriminierung begeht, das Vorliegen eines oder mehrerer in § 1 Abs. 1 genannter Gründe bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines oder mehrerer in § 1 Abs. 1 genannten Gründen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Eine Belästigung ist eine Diskriminierung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem oder mehreren in § 1 Abs. 1 genannten Gründen in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Diskriminierung, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen

sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(5) Die Anweisung zur Diskriminierung einer Person aus einem oder mehreren in § 1 Abs. 1 genannten Gründen gilt als Diskriminierung.

(6) Werden im konkreten Fall angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen verweigert, gilt dies als Diskriminierung. Angemessene Vorkehrungen sind notwendige und geeignete Änderungen und Anpassungen, 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 Grundrechte genießen oder ausüben können.

(7) Die Benachteiligung von Personen aufgrund eines Naheverhältnisses zu einer Person, die durch § 1 Abs. 1 geschützt ist, gilt als Diskriminierung.

(8) Als Diskriminierung gilt auch, wenn eine Person wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Gesetz oder wegen der Weigerung, eine gegen dieses Gesetz verstoßende Anweisung auszuführen, benachteiligt wird. Gleiches gilt für Personen, die die in Satz 1 genannten Personen unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

§ 4 Zulässige Ungleichbehandlung

(1) Eine Ungleichbehandlung wegen der in § 1 Abs. 1 genannten Gründe ist zulässig, wenn damit ein überragend wichtiges Gemeinwohlinteresse verfolgt wird und das zur Erreichung dieses Ziels eingesetzte Mittel geeignet, erforderlich und angemessen ist. Ein überragend wichtiges Gemeinwohl ist insbesondere die Beseitigung bestehender Nachteile wegen der in § 1 Abs. 1 genannten Gründe.

(2) Ungleichbehandlungen wegen des Lebensalters und des sozialen Status sind zulässig, wenn damit ein sachlicher Grund verfolgt wird und das zur Erreichung dieses Ziels eingesetzte Mittel geeignet, erforderlich und angemessen ist.

(3) Mehrdimensionale Diskriminierungen sind Diskriminierungen bei denen mehrere Diskriminierungsgründe additiv oder intersektional zusammenwirken. Eine mehrdimensionale unterschiedliche Behandlung kann nach den Absätzen 1 und 2 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe oder das spezifische Zusammenwirken der Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.

§ 5 Maßregelungsverbot

(1) Benachteiligungen wegen der Inanspruchnahme von Rechten dieses Gesetzes oder wegen der Weigerung, eine gegen das Gesetz verstoßende Anweisung auszuführen, sind verboten. Gleiches gilt für Personen, die andere Personen hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder als Zeugen aussagen.

(2) Die Zurückweisung oder Duldung diskriminierender Verhaltensweisen durch betroffene Personen darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Person berührt. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) § 10 gilt entsprechend.

Abschnitt 3: Positive Maßnahmen

§ 6 Diversity Mainstreaming

(1) Die Beseitigung bestehender Nachteile wegen der in § 1 Abs. 1 genannten Gründe und die Förderung der tatsächlichen Durchsetzung von Chancengleichheit ist durchgängiges Leitprinzip und bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesverwaltung zu berücksichtigen (Diversity-Folgenabschätzung).

(2) Die Erfüllung dieser Verpflichtung ist besondere Aufgabe der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion. Sie ist in den jeweiligen vertraglichen Vereinbarungen als Leistungskriterium festzuschreiben sowie bei der Beurteilung ihrer Leistung einzubeziehen.

(3) Der Erwerb von und die Weiterbildung in Diversity-Kompetenz sind für alle Beschäftigten durch Fortbildungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen sicher zu stellen. Die Diversity-Kompetenz soll bei der Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung im Rahmen von Einstellungen und Aufstiegen der Beschäftigten berücksichtigt werden.

(4) Absätze 1 bis 3 gelten für die in § 2 Abs. 2 bis 4 genannten juristischen Personen und Personengesellschaften entsprechend.

§ 7 Vergabe öffentlicher Aufträge

(1) Bei Abschluss von Verträgen über Leistungen mit einem Auftragswert von voraussichtlich mindestens 25.000 Euro oder über Bauleistungen mit einem Auftragswert

von voraussichtlich mindestens 200.000 Euro sind in den jeweiligen Verträgen die Verpflichtungen der Auftragnehmer festzuschreiben, bei der Ausführung das geltende Gleichbehandlungsrecht zu beachten und diese Verpflichtung auch gegenüber Dritten durchzusetzen, die an der Erfüllung des Auftrags mitwirken.

(2) Wer einen Auftrag annimmt, hat konkrete Maßnahmen nachzuweisen, die der Beseitigung bestehender Nachteile wegen der in § 1 Abs. 1 genannten Gründe und der Förderung der tatsächlichen Durchsetzung von Chancengleichheit dienen sollen, und über die gesamte Laufzeit des Vertrages umgesetzt werden.

(3) Absätze 1 und 2 gelten nicht für Auftragnehmer, die in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmende, ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, beschäftigen.

(4) Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung insbesondere den Inhalt der Maßnahmen nach Absatz 2, die Kontrolle der Durchführung, die Folgen der Nichterfüllung von Verpflichtungen sowie den Kreis der betroffenen Unternehmen zu regeln.

§ 8 Gewährung staatlicher Leistungen

(1) Die Gewährung von Leistungen aus Bundesmitteln, auf die kein Anspruch besteht, ist ab einem Betrag von 25.000 Euro von der Verpflichtung des Leistungsempfänger zur Durchführung von Maßnahmen, die der Beseitigung bestehender Nachteile wegen der in § 1 Abs. 1 genannten Gründe und der Förderung der tatsächlichen Durchsetzung von Chancengleichheit dienen, abhängig zu machen.

(2) Absatz 1 gilt nicht für Leistungsempfänger, die in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmende, ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, beschäftigen.

(3) Der Bewilligungsbescheid ist mit einer entsprechenden Auflage zu versehen.

(4) § 7 Abs. 4 gilt entsprechend.

§ 9 Diversityplan

(1) Der Diversityplan ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung, und ergänzt den Gleichstellungsplan. Seine Umsetzung ist besondere Verpflichtung der Personalverwaltung sowie jeder Funktionsträgerin und jedes Funktionsträgers mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

(2) Der Diversityplan muss die Situation der Beschäftigten im Hinblick auf die in § 1 Abs. 1 genannten Kriterien beschreiben und die bisherigen Maßnahmen zur Beseiti-

gung bestehender Nachteile wegen der in § 1 Abs. 1 genannten Gründe und zur tatsächlichen Durchsetzung von Chancengleichheit auswerten. Insbesondere sind zur Beseitigung bestehender Nachteile Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger personeller und organisatorischer Verbesserungen im Rahmen konkreter Zielvorgaben und eines zeitlichen Stufenplans zu entwickeln.

(3) Der Diversityplan wird von der Dienststelle für vier Jahre erstellt. Er ist nach zwei Jahren der aktuellen Entwicklung anzupassen. Bei dieser Anpassung sind insbesondere die Gründe sowie ergänzende Maßnahmen aufzunehmen, wenn erkennbar ist, dass die Ziele des Diversityplans sonst nicht oder nicht innerhalb der vorgesehenen Zeiträume erreicht werden können.

(4) Der Diversityplan sowie die Aktualisierungen sind in der Dienststelle zu veröffentlichen. Den Vorgesetzten ist der Diversityplan gesondert zur Verfügung zu stellen.

(5) Wenn die Zielvorgaben des Diversityplans nicht umgesetzt worden sind, sind die Gründe im nächsten Diversityplan darzulegen sowie zusätzlich der höheren Dienststelle und der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mitzuteilen.

(6) Solange ein Diversityplan nicht erstellt, angepasst oder fortgeschrieben oder ein bestehender nicht umgesetzt wird, bedarf jede Einstellung oder Beförderung in einem Bereich, in dem Nachteile wegen der in § 1 Abs. 1 genannten Gründe bestehen, der Zustimmung der vorgesetzten Dienststelle. Die Gründe für die Erteilung der Zustimmung sind der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bekanntzugeben.

Abschnitt 4: Rechtsschutz

§ 10 Sanktionen

(1) Bei einem Verstoß gegen § 1 Abs. 2 und § 5 Abs. 1 und 2 ist die Körperschaft, in deren Dienst die Person steht, die die Diskriminierung begangen hat, verpflichtet, der diskriminierten Person den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Hat die diskriminierende Person für die Behörde einer anderen Körperschaft gehandelt, so ist die andere Körperschaft ausgleichspflichtig.

(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann die diskriminierte Person eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Der Anspruch ist so zu bemessen, dass die Diskriminierung wirksam, abschreckend und verhältnismäßig sanktioniert wird. Dabei sind insbesondere die Schwere des Verstoßes und die Folgen für die diskriminierte Person zu berücksichtigen.

(3) Auf eine Vereinbarung, die von dem Diskriminierungsverbot abweicht, kann sich der Diskriminierte nicht berufen.

(4) Die Ansprüche nach Absatz 1 und 2 verjähren in drei Jahren von dem Zeitpunkt an, in welchem die diskriminierte Person von dem Schaden und dem zum Ausgleich Verpflichteten Kenntnis erlangt, ohne Rücksicht auf diese Kenntnis in dreißig Jahren von dem Eintritt des diskriminierenden Ereignisses an.

(5) Ansprüche, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, bleiben unberührt.

(6) Für Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung ist der ordentliche Rechtsweg gegeben.

§ 11 Beweislast

Ist streitig, ob eine Person wegen der in § 1 Abs. 1 genannten Gründe diskriminiert worden ist, so trifft die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen dieses Gesetzes vorgelegen hat.