



GESELLSCHAFT
FÜR FREIHEITSRECHTE

Lea Beckmann, Fabrizia von Stosch

Reformbedarf im Diskriminierungsschutz

Policy Paper der Gesellschaft für Freiheitsrechte e.V.

30. Oktober 2021

A. ZUSAMMENFASSUNG

Auf Bundesebene bedarf es im Kern Änderungen in folgenden fünf Punkten für ein gutes Antidiskriminierungsrecht.

1. Erweiterung des Anwendungsbereichs des AGG auf öffentliche Stellen: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sollte in seinem Anwendungsbereich erweitert werden, um umfassend vor Diskriminierungen durch öffentliche Stellen zu schützen. Alternativ kann das AGG auch durch ein Bundesantidiskriminierungsgesetz (BADG) flankiert werden.

Denn gegen Diskriminierungen durch öffentliche Stellen besteht flächendeckender Schutz derzeit allein durch verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbote und die Möglichkeit von Amtshaftungsklagen. Amtshaftungsklagen sind für Diskriminierungsschutz jedoch unbrauchbar.

2. Angemessene Fristen: Bei Verstößen gegen das Diskriminierungsverbot muss gesetzlich ein verschuldensunabhängiger Schadensersatzanspruch bestehen. Die extrem kurzen zweimonatigen Ausschlussfristen des AGG sind im deutschen Recht nicht nur beispiellos, sondern stellen eines der zentralen Praxishindernisse bei der Rechtsdurchsetzung dar. Damit Betroffene die nötige Zeit haben, Rechtsrat einzuholen und Ansprüche zu prüfen, sollten ihre Ansprüche stattdessen erst nach der regelmäßigen **Frist von drei Jahren** verjähren. Mindestens aber muss der Rechtsdurchsetzung eine Frist von 12 Monaten eingeräumt werden (dazu unter C.V.).

3. Verbandsklagen: Diskriminierungen werden sehr selten vor Gericht gebracht. Das bedeutet nicht nur fehlende ausgleichende Gerechtigkeit im Einzelfall, es werden auch wichtige Rechtsfragen nicht geklärt und es verbleiben deshalb strukturelle Rechtsunsicherheiten. Es sollten deshalb **Möglichkeiten zur Prozessstandschaft und zur Verbandsklage** geschaffen werden, damit qualifizierte Verbände für betroffene Personen oder gegen strukturelle Diskriminierung klagen können.

Die angemessene Förderung nichtstaatlicher Antidiskriminierungs- und Beratungsorganisationen sollte zukünftig deutlicher als bisher zumindest **die Vorbereitung und Koordination strategischer Klagen** zu Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung umfassen.

4. Offener Katalog von Diskriminierungskategorien: Bestehende Antidiskriminierungsgesetze beinhalten bereits die im EU-Recht vorgegebenen Diskriminierungskategorien. Zusätzlich ist es sinnvoll, die Kataloge offen zu formulieren, um **auch über explizit benannte Gruppen hinaus besonders diskriminierungsgefährdete Personengruppen erfassen zu können** (dazu unter C.I.). Das entspräche internationalen Vorbildern in der EU-Grundrechte-Charta oder der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK).

5. Positive Maßnahmen: Zudem sind positive Maßnahmen zum Ausgleich struktureller Nachteile ein wichtiger Baustein im Kampf gegen Diskriminierung. Beispiele finden sich in Gleichstellungsgesetzen zur Gleichberechtigung von Männern und Frauen sowie zugunsten von Menschen mit Migrationsgeschichte im Berliner Gesetz zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft (PartMigG). **Solche Maßnahmen sollten weiterentwickelt und möglichst verbindlich ausgestaltet werden**, also etwa die Ausgestaltung von Förderpflichten in Aktionsplänen vorgegeben werden, statt positive Maßnahmen lediglich zu erlauben (dazu unter C.VII.).

A.	ZUSAMMENFASSUNG	2
B.	EINLEITUNG	5
C.	WICHTIGSTE ANFORDERUNGEN AN EIN GUTES ANTIDISKRIMINIERUNGSRECHT	5
I.	HORIZONTALER ANSATZ UND UMFASSENDE KATALOG VON DISKRIMINIERUNGSKATEGORIEN.....	5
II.	DISKRIMINIERUNGSBEGRIFF	8
III.	VERSCHULDENSUNABHÄNGIGE RECHTFERTIGUNGSFREIE SCHADENSERSATZANSPRÜCHEN.....	10
IV.	BEWEISERLEICHTERUNG.....	12
V.	ANGEMESSENE FRISTEN	12
VI.	POSITIVE MAßNAHMEN	16
VII.	BERATUNG UND VERBANDSKLAGEMÖGLICHKEIT	13
VIII.	GESETZLICHER RAHMEN AUF BUNDES- UND LANDESEBENE	17
1.	ANWENDUNGSBEREICH EINES BUNDESGESETZES	17
2.	ANWENDUNGSBEREICH VON LANDESGESETZEN.....	18
3.	STAND ZUR EINFÜHRUNG VON ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZEN AUF BUNDES- UND LANDESEBENE	21
D.	ANHANG.....	22
I.	VERFASSUNGS- UND VÖLKERRECHTLICHE VORGABEN AUF EINEN BLICK.....	22
II.	AUSGEWÄHLTE WEITERFÜHRENDE LITERATUR.....	23

B. EINLEITUNG

Auf den ersten Blick scheint es in Deutschland einen starken Diskriminierungsschutz zu geben – immerhin gibt es inzwischen eine Vielzahl entsprechender Gesetze.¹ Tatsächlich aber besteht in vielen Bereichen dringender Reformbedarf, um zwingenden Anforderungen des EU-Rechts² sowie internationaler Menschenrechtsverträge³ zu entsprechen und einen effektiven Diskriminierungsschutz zu gewährleisten.

Gute Gesetze legen Diskriminierungsverbote und die Voraussetzungen von rechtlichen Ansprüchen bei Verstößen aus sich heraus verständlich dar. Allein um aber die bestehenden Gesetze an die Rechtsprechung anzupassen, damit sich aus dem Gesetzeswortlaut auch das geltende Recht ableiten lässt, sind umfangreiche und kleinteilige gesetzliche Änderungen und Neuregelungen notwendig. Für einen einheitlichen und einfachen Rechtsrahmen und einen effektiven Diskriminierungsschutz empfehlen sich darüberhinausgehende Änderungen.

Dieses Policy-Paper fasst die wichtigsten Punkte für guten Diskriminierungsschutz zusammen und zeigt jeweils notwendige Gesetzesänderungen auf.

C. WICHTIGSTE ANFORDERUNGEN AN EIN GUTES ANTIDISKRIMINIERUNGSRECHT

Die folgenden acht Punkte stellen die wichtigsten Anforderungen an gutes Antidiskriminierungsrecht sowie aktuellen Stand und Änderungsbedarf dar.

I. Horizontaler Ansatz und umfassender Katalog von Diskriminierungskategorien

International hat sich der **horizontale Ansatz** durchgesetzt, nach dem Rahmengesetze übergreifenden Schutz für alle Diskriminierungsmerkmale in allen Rechtsgebieten normieren. Das ermöglicht, mehrdimensionale oder intersektionale Diskriminierungen aufgrund mehrerer Merkmale gut zu erfassen und verhindert eine unnötige Hierarchisierung der

¹ Für einen Überblick siehe Antidiskriminierungsstelle des Bundes, [Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz“](#) (2017), S. 10-21.

² Art. 21 EU-Grundrechte-Charta; [Richtlinie 2000/43/EG vom 29. Juni 2000](#) (Antirassismus-Richtlinie); [Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000](#) (Gleichbehandlungs-Rahmenrichtlinie); [Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004](#) (Genderrichtlinie Zivilrecht); [Richtlinie 2006/54/EG vom 5. Juli 2006](#) (Genderrichtlinie Arbeitsrecht).

³ Insbesondere EMRK, BGBl. 1952 II, S. 685; Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (UN-Zivilpakt), BGBl. 1973 II, S. 1533; Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (UN-Sozialpakt), BGBl. 1973 II, S. 1569; UN-Behindertenrechtskonvention, BGBl. 2008 II, S. 1419; UN-Frauenrechtskonvention (CEDAW), BGBl. 1985 II, S. 647; Istanbul-Konvention, BGBl. 2017 II, S. 1026; UN-Antirassismuskonvention (ICERD), BGBl. 1969 II, S. 961; UN-Kinderrechtskonvention, BGBl. 2014 II, S. 178.

Diskriminierungskategorien.⁴ Auch die EU-Kommission hat bereits 2008 einen Vorschlag für einen einheitlichen und horizontalen europäischen Rechtsrahmen im Diskriminierungsschutz präsentiert, der aufgrund einer teilweisen Stärkung des Diskriminierungsschutzes bisher insbesondere durch Deutschland verhindert wird.⁵

Sowohl das AGG als auch das Berliner LADG setzen die EU-Richtlinien bereits weitestgehend in einem horizontalen Ansatz um. Dem sollten die übrigen Bundesländer nachfolgen. Soweit im AGG jedoch zum Beispiel im Zivilrechtsverkehr das Diskriminierungsverbot nur für rassistische Diskriminierung umfassend gilt und hinsichtlich anderer Merkmale auf Massengeschäfte beschränkt ist, **sollte der Diskriminierungsschutz im AGG für alle Diskriminierungsmerkmale vereinheitlicht werden** (§ 19 Abs. 1 und Abs. 2 AGG).⁶

Der **Katalog von verbotenen Diskriminierungskategorien** sollte **möglichst umfassend** ausgestaltet werden. Nur so können alle besonders gefährdeten Personengruppen rechtssicher vor Diskriminierung geschützt werden.⁷ Statt abschließender Auflistungen sind international längst **offene Listen** üblich, die also beispielhafte Diskriminierungsmerkmale benennen, aber auch für neue Kategorien offen sind (etwa Art. 14 EMRK und Art. 21 EU-Grundrechte-Charta).⁸

Offene Listen sehen weder AGG noch Berliner LADG vor. Das AGG erfasst bisher nur die in den EU-Richtlinien benannten Kategorien Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung⁹ sowie Rasse, ethnische Herkunft¹⁰ und Geschlecht¹¹.

Weiter geht hingegen bereits der Katalog des Berliner LADG, der auch sozialen Status und Sprache enthält: **Sozialer Status** sollte erfasst werden, denn Bildung, Einkommen, eine etwaige Arbeitslosigkeit und Vermögen sind erhebliche Einfallstore für Diskriminierung.¹² Ungleichbehandlungen wären damit immer noch gerechtfertigt, soweit ein legitimes Interesse an der Unterscheidung besteht – etwa bei der Anknüpfung am Bildungsstand für eine Beschäftigung oder an die hinreichende Solvenz des Schuldners im Zivilrechtsverkehr. Wie

⁴ So auch Liebscher/Klose, [Vorschläge zur Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes](#), erstellt im Auftrag des BUG (2014), S. 6, S. 17ff.

⁵ Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung, [KOM\(2008\) 426](#). Diese Richtlinie wird bislang aus anderen Gründen maßgeblich von Deutschland verhindert, siehe Lembke, *Europäisches Antidiskriminierungsrecht in Deutschland*, APUZ 9/2016, S. 16.

⁶ Liebscher/Klose, [Vorschläge zur Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes](#), erstellt im Auftrag des BUG (2014), S. 6.

⁷ Siehe ausführlich auch Antidiskriminierungsstelle des Bundes, [Rechtsexpertise zum Bedarf einer Präzisierung und Erweiterung der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz genannten Merkmale](#) (2019).

⁸ Liebscher/Naguib/Plümecke/Remus, *Wege aus der Essentialismusfalle, Überlegungen zu einem postkategorialen Antidiskriminierungsrecht*, KJ 2/2012, S. 204-218.

⁹ Art. 1 Gleichbehandlungs-Rahmenrichtlinie.

¹⁰ Art. 1 Antirassismusrichtlinie.

¹¹ Art. 1 der Genderrichtlinien Zivilrecht und Arbeitsrecht.

¹² Liebscher/Klose, [Vorschläge zur Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes](#), erstellt im Auftrag des BUG (2014), S. 13.

bereits in Artikel 3 Abs. 3 Grundgesetz (GG), in Artikel 21 EU-Grundrechte-Charta, Artikel 14 EMRK und im LADG sollte zudem auch **Sprache** als Merkmal in das AGG aufgenommen werden,¹³ weil diese häufig Anknüpfung für Diskriminierung ist und nicht rechtssicher über das Merkmal der ethnischen Herkunft oder Rasse erfasst wird.¹⁴ Eine Ausweitung des Merkmals „ethnische Herkunft“ auf „**regionale Herkunft**“ würde – zusammen mit dem Merkmal sozialer Status – Personen vor Diskriminierung schützen, die aus der ehemaligen DDR stammen.¹⁵

Auch hinsichtlich der bereits erfassten Diskriminierungsmerkmale besteht teilweise Reformbedarf.

Uneinigkeit besteht in der Rechtswissenschaft ebenso wie unter Selbstvertretungsorganisationen, ob der Rechtsbegriff „**Rasse**“ vermieden und gesetzlich beispielsweise gegen „Diskriminierung aus rassistischen Gründen“ oder „wegen rassistischer Zuschreibung“ geschützt werden soll. Menschliche Rassen im naturwissenschaftlichen Sinne gibt es nicht, es handelt sich dabei um ein soziales Konstrukt.¹⁶ Für eine Umformulierung spricht, dass die Weiterverwendung des Begriffs zu dem Missverständnis einlädt, dass er sich auf menschliche Rassen im biologischen Sinne beziehe, und damit rassistische Annahmen weiter befeuern kann.¹⁷ Dagegen spricht, dass interdisziplinäre Rassismuskforschung ohne den (sozial konstruierten) Rassebegriff nicht auskommt und der Rechtsbegriff „Rasse“ durch Völkerrecht wie internationale Forschung mit ausgestaltet und definiert ist. Zudem könnte eine Umformulierung rechtlich wie psychologisch bei Behörden und vor Gerichten sogar erhöhte Schwellen einführen und es erschweren, etwa eine absichtslose Diskriminierung auch als „rassistisch“ zu erkennen und zu fassen.¹⁸ Im AGG heißt es „aus Gründen der Rasse“, im Berliner LADG hingegen „auf Grund einer rassistischen oder antisemitischen Zuschreibung“. Eine Entscheidung über eine Änderung der Formulierung in Artikel 3 Abs. 3 GG steht noch aus.

¹³ Antidiskriminierungsstelle des Bundes, [Rechtsexpertise zum Bedarf einer Präzisierung und Erweiterung der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz genannten Merkmale](#) (2019), S. 87-88; Liebscher/Klose, [Vorschläge zur Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes](#), erstellt im Auftrag des BUG (2014), S. 11 f.; siehe auch bereits § 2 Abs. 1 des Berliner Schulgesetzes.

¹⁴ Siehe zu Art. 3 Abs. 3 GG BAG, Urteil v. 23.11.2017 – 8 AZR 372/16 = NZA-RR 2018, 287, zudem Antidiskriminierungsstelle des Bundes, [Rechtsexpertise zum Bedarf einer Präzisierung und Erweiterung der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz genannten Merkmale](#) (2019), S. 18-20.

¹⁵ Diesen Vorschlag auch aufgreifend Liebscher/Klose, [Vorschläge zur Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes](#), erstellt im Auftrag des BUG (2014), S. 12.

¹⁶ So auch Erwägungsgrund 6 der Antirassismusrichtlinie und die Gesetzesbegründung des AGG, BT-Drs. 16/1780, 30f.; siehe auch die UN-Antirassismuskonvention.

¹⁷ Statt vieler Liebscher, Rassismus heißt das Problem, Verfassungsblog, 11.06.2020; Initiative Schwarze Menschen in Deutschland, [Positionspapier zum Begriff „Rasse“](#) (2015); Cremer, [Ein Grundgesetz ohne „Rasse“](#) (2019), Policy-Paper des Deutschen Instituts für Menschenrechte.

¹⁸ Wiederum statt vieler Baskanmaz/Samour, [Das Diskriminierungsverbot aufgrund der Rasse](#), Verfassungsblog, 16.06.2020; Hong, [„Rasse“ im parlamentarischen Rat und die Dynamik der Gleichheitsidee seit 1776 \(Teil I\)](#), Verfassungsblog, 20.07.2020; Kaneza, [Black Lives Matter: Warum „Rasse“ nicht aus dem Grundgesetz gestrichen werden darf](#), JuWiss, 14.07.2020; Center for Intersectional Justice, [Artikel 3 des deutschen Grundgesetzes](#), Pressemitteilung vom 17.06.2020.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat klargestellt, dass der **Behinderungsbegriff** in den EU-Richtlinien sich mit Inkrafttreten der UN-Behindertenkonvention gewandelt hat und nunmehr mit deren Definition deckungsgleich und damit deutlich weiter ist als zuvor.¹⁹ Unter anderem können auch chronische Erkrankungen eine Behinderung sein.²⁰ Dies wirkt sich auch auf die Auslegung des AGG oder des Berliner LADG aus. Einiges spricht dennoch dafür, in Diskriminierungsschutzgesetzen aus Klarstellungsgründen einen Verweis auf die UN-Behindertenrechtskonvention oder eine Legaldefinition von Behinderung einzufügen, oder bei einer Änderung des AGG die entsprechende Gesetzesbegründung zu ergänzen.²¹ Ein Beispiel ist die Gesetzesbegründung des Berliner LADG.²²

Bei **Geschlecht** besteht trotz der insoweit eindeutigen verfassungsgerichtlichen Rechtsprechung zur Geschlechtsidentität²³ bei Instanzengerichten und Behörden zum Teil nach wie vor Unsicherheit, ob auch (trans-) geschlechtliche Identität vom Schutz vor Geschlechtsdiskriminierung erfasst sind. Eine entsprechende Klarstellung in Gesetzestext oder Begründung von Diskriminierungsschutzgesetzen ist deshalb begrüßenswert.²⁴ Das Berliner LADG erfasst bereits im Gesetzeswortlaut Geschlecht und geschlechtliche Identität (§ 2 LADG).

II. Diskriminierungsbegriff

Das gesetzliche Diskriminierungsverbot muss entsprechend der benannten EU-Richtlinien vor **unmittelbarer wie mittelbarer** Diskriminierung schützen. In AGG und Berliner LADG sind die entsprechenden europarechtlichen Definitionen übernommen worden (§ 3 AGG, § 4 LADG).

Aus der Rechtsprechung des EuGH und des Bundesarbeitsgerichts ergibt sich zudem, dass es **nicht auf das tatsächliche Vorhandensein eines Merkmals ankommt**.²⁵ Da Diskriminierungsmotive in der Regel mit stereotypen Vorurteilen zusammenhängen, kommt es

¹⁹ EuGH, Urteil v. 11.04.2013 – C-335/11 C-337/11 (HK Danmark/Dansk almennyttigt Boligselskab und HK Danmark/Dansk Arbejdsgiverforening) = NZA 2013, 553; zu den Unsicherheiten der Auslegung ausführlich BeckOGK/Baumgärtner, 1.6.2021, AGG § 1 Rn. 130 ff.

²⁰ EuGH, Urteil v. 11.04.2013 – C-335/11, C-337/11 (HK Danmark/Dansk almennyttigt Boligselskab und HK Danmark/Dansk Arbejdsgiverforening) = NZA 2013, 553.

²¹ Eine gesetzliche Legaldefinition fordernd Berghahn/Klapp/Tischbirek, [Evaluation des AGG](#), erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016), S. 50; das BUG geht hingegen davon aus, dass eine Klarstellung in der Gesetzesbegründung ausreicht, vgl. Liebscher/Klose, [Vorschläge zur Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes](#), erstellt im Auftrag des BUG (2014), S. 13.

²² LADG-Gesetzesentwurf, Abgh.-Drs. 18/1996, S. 21.

²³ Statt vieler BVerfG, „Dritte-Options“, Beschluss v. 10.10.2017 – 1 BvR 2019/16 = NZFam 2017, 1141.

²⁴ Berghahn/Klapp/Tischbirek, [Evaluation des AGG](#), erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016), S. 42 f.; Liebscher/Klose, [Vorschläge zur Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes](#), erstellt im Auftrag des BUG (2014), S. 13.

²⁵ So auch Liebscher/Klose, [Vorschläge zur Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes](#), erstellt im Auftrag des BUG (2014), S. 10.

auf das Vorstellungsbild der diskriminierenden Person an und nicht darauf, ob eine Person beispielsweise tatsächlich schwul, muslimischen Glaubens oder schwanger ist. Im AGG sollte eine Klarstellung ergänzt werden (§ 7 AGG), im Berliner LADG ist diese bereits enthalten (§ 4 Abs. 1 S. 3 LADG).

Nach eindeutiger EuGH-Rechtsprechung ist auch der Schutz „**assoziierter Dritter**“ zwingend notwendig.²⁶ Dabei handelt es sich um Personen, auf welche die verbotenen Diskriminierungsmerkmale nicht selbst zutreffen, die aber wegen ihrer Nähe zu entsprechenden Personen benachteiligt werden – zum Beispiel als Mutter eines behinderten Kindes. Auch diesbezüglich sollte im AGG eine Klarstellung aufgenommen werden; im Berliner LADG ist sie bei der Ausgestaltung der Schadensersatzpflicht enthalten (§ 8 Abs. 3 LADG).

Zudem ist zwingend notwendig, **sexualisierte Belästigung** in allen Lebensbereichen zu verbieten. Das ergibt sich eindeutig aus der EU-Genderrichtlinie Zivilrecht (Art. 4 Abs. 3 i.V.m. Art. 2 lit. d EU-Genderrichtlinie Zivilrecht).²⁷ Im Berliner LADG ist das der Fall. Im AGG muss ein ausdrückliches Verbot sexueller Belästigung auch im allgemeinen Zivilrechtsverkehr verankert werden (§ 19 Abs. 2 AGG) und darf nicht weiter auf Massengeschäfte sowie Versicherungen beschränkt bleiben. Gleiches gilt für das **Maßregelverbot**, nach dem der diskriminierten Person keine Nachteile daraus erwachsen dürfen, dass sie ihre Rechte wahrnimmt. Bislang gilt das Maßregelverbot im AGG dem Wortlaut nach nur im Bereich des Arbeitsrechts (§ 16 AGG), es muss jedoch auf den gesamten Zivilrechtsverkehr ausgeweitet werden.²⁸

Im AGG muss außerdem unbedingt die **Versagung angemessener Vorkehrungen** für Menschen mit Behinderungen als Diskriminierungsart aufgeführt werden.²⁹ Die UN-Behindertenrechtskonvention gibt verbindlich vor, dass dies eine Diskriminierung darstellt (Art. 5 Abs. 2 und Art. 2 UA 3 S. 2 UN-BRK).³⁰ Angemessene Vorkehrungen sind notwendige

²⁶ EuGH, Urteil v. 17.07.2008 - C-303/06 (S. Coleman/Attridge Law, Steve Law) = NJW 2008, 2763. So auch Berghahn/Klapp/Tischbirek, [Evaluation des AGG](#), erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016), S. 28; Liebscher/Klose, [Vorschläge zur Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes](#), erstellt im Auftrag des BUG (2014), S. 10.

²⁷ So auch Berghahn/Klapp/Tischbirek, [Evaluation des AGG](#), erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016), S. 32; Liebscher/Klose, [Vorschläge zur Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes](#), erstellt im Auftrag des BUG (2014), S. 8.

²⁸ Berghahn/Klapp/Tischbirek, [Evaluation des AGG](#), erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016), S. 141; Liebscher/Klose, [Vorschläge zur Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes](#), erstellt im Auftrag des BUG (2014), S. 8.

²⁹ Vgl. Berghahn/Klapp/Tischbirek, [Evaluation des AGG](#), erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016), S. 37; Liebscher/Klose, [Vorschläge zur Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes](#), erstellt im Auftrag des BUG (2014), S. 8; BeckOGK/Baumgärtner, 01.06.2021, AGG § 5 Rn. 79.

³⁰ Gleiches gilt nunmehr auch mit Bezug auf EMRK und Grundrechte-Charta, hierzu siehe Welti/Frankenstein/Hlava, [Angemessene Vorkehrungen und Sozialrecht](#), Gutachten erstellt für die Schlichtungsstelle BGG (2018), S. 34; siehe auch Krahl/Zimmermann, [Das Konzept der angemessenen Vorkehrungen in der deutschen Rechtsordnung](#), Working Paper Nr. 6 der Humboldt Law Clinic Grund- und Menschenrechte (2015).

und geeignete Maßnahmen, durch die im Einzelfall die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen sichergestellt werden kann – soweit diese keine unverhältnismäßige Belastung darstellen. Das kann beispielsweise die Anschaffung eines rollstuhlgerechten Schreibtisches oder der Einbau einer Rampe sein. Im AGG ist insoweit dringend eine Klarstellung nötig.³¹ Zumindest in der Gesetzesbegründung des Berliner LADG ist klargestellt, dass die Versagung von angemessenen Vorkehrungen eine Diskriminierung durch Unterlassen darstellt.³² Auf Landesebene müssen zudem die Behindertengleichstellungsgesetze Regelungen hierzu enthalten.

Im AGG muss die **Ausnahme von „diskriminierenden Kündigungen“** aus dem Anwendungsbereich gestrichen werden (§ 2 Abs. 4 AGG).³³ Ihr kommt in europarechtskonformer Auslegung keine Bedeutung mehr zu.³⁴ Auch bei Kündigungen greifen damit das Diskriminierungsverbot und die Beweiserleichterung des AGG sowie Entschädigungsansprüche.

III. Verschuldensunabhängige und rechtfertigungsfreie Schadensersatzansprüchen

Insbesondere das Europarecht macht detaillierte Vorgaben für die Ansprüche nach einem Verstoß gegen die Diskriminierungsverbote. Das Recht muss Schadensersatzansprüche für materielle wie **immaterielle Schäden** vorsehen, also auch eine erlittene Persönlichkeitsrechtsverletzung abdecken. Die Schadensersatzansprüche müssen zwingend **verschuldensunabhängig und rechtfertigungsfrei**³⁵ ausgestaltet sein: Allein der Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot muss die Schadensersatzpflicht auslösen, dies darf nicht von weiteren Voraussetzungen abhängen. Zudem müssen die Sanktionen **abschreckend**³⁶ wirken, was sowohl hinsichtlich Ausgestaltung als auch Bemessung gilt.

Im AGG muss europarechtlich zwingend geändert werden, dass nach dem bisherigen Wortlaut Betroffene nur dann Ersatz für materiellen Schaden verlangen können, wenn die

³¹ Ausführlich dazu Berghahn/Klapp/Tischbirek, [Evaluation des AGG](#), erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016), S. 33-38; siehe auch Liebscher/Klose, [Vorschläge zur Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes](#), erstellt im Auftrag des BUG (2014), S. 5, 8.

³² LADG-Gesetzesentwurf, Abgh.-Drs. 18/1996, S. 26-27.

³³ So auch Berghahn/Klapp/Tischbirek, [Evaluation des AGG](#), erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016), S. 71 f.; Liebscher/Klose, [Vorschläge zur Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes](#), erstellt im Auftrag des BUG (2014), S. 19.

³⁴ Innerhalb des Anwendungsbereichs des Kündigungsschutzrechts BAG, Urteil v. 06.11. 2008 - 2 AZR 523/07 = NZA 2009, 361. Gleiches gilt auch bei Kündigungen, bei denen kein Kündigungsschutzrecht gilt, vgl. BAG, Urteil v. 19.12.2013 – 6 AZR 190/12 = NZA 2014, 372.

³⁵ EuGH, Urteil v. 22.04.1997 - Rs. C-180/95 = NZA 1997, 645 (646) Rn. 18-22; sich dem anschließend v. Roetteken, NZA-RR 2018, 337 (344); MüKoBGB/Thüsing, 8. Aufl. 2018, AGG § 15 Rn. 33.

³⁶ Art. 17 Antirassismusrichtlinie, Art. 17 Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie, Art 14 Genderrichtlinie Zivilrecht, Art. 25 Genderrichtlinie Arbeitsrecht.

Diskriminierung schuldhaft erfolgte (§§ 15, 21 AGG).³⁷ Eine Entschädigungspflicht darf bspw. nicht davon abhängen, ob der Arbeitgeber aufgrund fehlender Vorgaben oder Kontrolle zumindest fahrlässig vertreten muss, dass Mitarbeitende der Personalabteilung bei der Auswahl von Bewerber*innen diskriminieren.

Zusätzlich sollte auch die Beschränkung von Entschädigungen auf drei Monatsgehälter in § 15 Abs. 2 S. 2 AGG ersatzlos gestrichen werden, damit Sanktionen tatsächlich Abschreckungswirkung entfalten können müssen.³⁸

Im AGG muss außerdem das **Kirchen- und Religionsprivileg** gestrichen oder eingeschränkt werden (§ 9 AGG).³⁹ Arbeitgeber*innen in kirchlicher Trägerschaft wurde in § 9 AGG die Möglichkeit eingeräumt, unabhängig von dem tatsächlichen Anforderungsprofil bei der Auswahl von Arbeitnehmer*innen nach der Religionszugehörigkeit zu differenzieren. Der EuGH hat in zwei Entscheidungen von 2018 klargestellt, dass dieses Privileg teilweise unvereinbar mit Artikel 4 Abs. 2 Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie ist.⁴⁰ § 9 AGG sollte daher gestrichen werden. Die Ausnahmeregelung des § 8 AGG würde Religionszugehörigkeit weiterhin als Kriterium zulassen, wenn es sich dabei um eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung handelt. Etwa bei der Einstellung von Pastor*innen wäre diese Anforderung also weiterhin zulässig.⁴¹

Nicht zwingend geboten, aber dringend zu empfehlen ist zudem eine **Konkretisierung der Rechtfertigungsmöglichkeiten einer Altersdiskriminierung** in § 10 AGG. Geregelt ist dort lediglich, dass eine Ungleichbehandlung durch Verfolgung eines „legitimen Zieles“

³⁷ Der EuGH hat mehrfach entschieden, dass es dem Erfordernis einer abschreckenden Sanktion nicht genügt, wenn ein Entschädigungsanspruch von einem Verschulden des Diskriminierenden abhängt; EuGH 08.11.1990 – Rs. C-177/88 (Dekker) – Slg 1990 I-3941 Rn. 23 ff.; EuGH 22.04.1997 – Rs. C-180/95 (Draehmpaehl) – AP § 611 a BGB Nr. 13. Die überwiegende Kommentarliteratur geht deshalb von der Europarechtswidrigkeit von § 15 Abs. 1 S. 2 AGG aus, s. Thüsing, MüKo AGG, 9. Aufl. 2021, § 15 Rn. 24; Deinert, in: Däubler/Bertzbach, AGG, 4. Aufl. 2018, § 15 Rn. 5, 30-31; BeckOK/Benecke, 01.06.2021, AGG § 15 Rn. 33.1 ff. Siehe auch Berghahn/Klapp/Tischbirek, [Evaluation des AGG](#), erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016), S. 149; Liebscher/Klose, [Vorschläge zur Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes](#), erstellt im Auftrag des BUG (2014), S. 31.

³⁸ Berghahn/Klapp/Tischbirek, [Evaluation des AGG](#), erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016), S. 148.

³⁹ Dies auch fordernd Liebscher/Klose, [Vorschläge zur Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes](#), erstellt im Auftrag des BUG (2014), S. 24; zumindest eine inhaltliche Verengung empfiehlt auch Az. C-804/18 und C-341/19, S. 91 ff.

⁴⁰ EuGH (Große Kammer), Urteil v. 17.04.2018 - C-414/16 = NZA 2018, 569; EuGH (Große Kammer), Urteil v. 11.09.2018 – C-68/17 (IR/JQ) = NJW 2018, 3086; zur Umsetzung im deutschen Recht nach Entscheidung der Vorlagefrage durch den EuGH BAG, Urteil v. 25.10.2018 – 8 AZR 501/14 = NZA 2019, 455; BAG, Urteil v. 20.02.2019 – 2 AZR 746/14 = NZA 2019, 901.

⁴¹ Zur Vergleichbarkeit des § 8 AGG mit den Anforderungen an die Art der Tätigkeit aus § 9 AGG BeckOGK/Benecke, 01.06.2021, AGG § 9 Rn. 44.

gerechtfertigt sein kann. Ohne weitere Konkretisierung birgt das soweit erhebliche Rechtsunsicherheiten.⁴²

IV. Beweiserleichterung

Der Nachweis von Diskriminierungen erfordert regelmäßig Kenntnis von Tatsachen, zu denen die betroffenen Personen keinen Zugang haben – zum Beispiel Informationen zur üblichen Arbeitspraxis oder zur Motivlage. Jedenfalls soweit die Ermittlung des Sachverhalts den Parteien obliegt, wie das vor deutschen Zivil- und Arbeitsgerichten der Fall ist, müssen zwingend **Beweislasterleichterungen** vorgesehen werden.⁴³ In AGG und Berliner LADG sind solche Beweiserleichterungen geregelt (§ 22 AGG, § 7 LADG). Sie sind auch für zukünftige LADGs zwingend. Soweit im AGG formuliert ist, es müssten „Indizien bewiesen werden“, bedarf es einer Klarstellung, dass sich die Beweiserleichterung nicht allein auf die Kausalität zwischen Benachteiligung und Diskriminierungsmerkmal bezieht, sondern auf den gesamten Tatbestand.⁴⁴

V. Angemessene Fristen

Bei der Ausgestaltung der europarechtlich vorgegebenen Schadensersatzansprüche verbleiben den Mitgliedstaaten Spielräume. Die von ihnen bestimmten Fristen bei Geltendmachung und Durchsetzung von Schadensersatzansprüchen müssen jedoch **effektiven Rechtsschutz ermöglichen**. Denn europarechtlich ist vorgegeben, dass die Mitgliedstaaten eine effektive Anwendung des Gleichheitsgrundsatzes und einen effektiven Rechtsschutz gegen Diskriminierung sicherstellen müssen.⁴⁵ Die von ihnen zur Umsetzung eingeführten rechtlichen Verfahren dürfen nicht weniger günstig gestaltet sein als bei entsprechenden Klagen nach innerstaatlichem Recht (Äquivalenz-Grundsatz) und die Ausübung der europarechtlich gewährten Rechte nicht praktisch verunmöglicht oder erschwert werden (Effektivitäts-Grundsatz).⁴⁶

Diesen Anforderungen entsprechen die Fristen im AGG nicht. Für einen effektiven Rechtsschutz muss zwingend der **Fristbeginn** in § 15 Abs. 4 S. 2 Alt. 1 AGG geändert werden,

⁴² Zur Rechtsunsicherheit auch Berghahn/Klapp/Tischbirek, [Evaluation des AGG](#), erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016), S. 85 f.; Liebscher/Klose, Liebscher/Klose, [Vorschläge zur Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes](#), erstellt im Auftrag des BUG (2014), S. 25

⁴³ Art. 8 Antirassismusrichtlinie; Art. 10 Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie; Art. 9 Genderrichtlinie Zivilrecht; Art. 19 Genderrichtlinie Arbeitsrecht.

⁴⁴ Es handelt sich dabei um eine Absenkung des Beweismaßes; ausreichend ist damit eine Darstellung, die eine Benachteiligung wegen eines pönalisierten Merkmals wahrscheinlich erscheinen lässt. Umstritten ist jedoch, worauf sich diese Absenkung bezieht. Ausführlich zum Streitstand siehe Bertzbach/Beck, in Däubler/Bertzbach, AGG 4. Aufl. 2018, § 22 Rn. 16-24.

⁴⁵ Erwägungsgrund (EG) 19-20 Antirassismusrichtlinie; EG 29-30 Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie; EG 21 und 23 der Genderrichtlinie Zivilrecht; EG 22 und 32 der Genderrichtlinie Arbeitsrecht.

⁴⁶ EuGH Urteil v. 08.07.2010 – C-246/09 (Bulicke), = NZA 2010, 869 Rn. 25 mwN.

nach dem die Frist derzeit im Arbeitsrecht mit dem Zugang der Ablehnung einer Bewerbung beginnt. Der EuGH hat entschieden, dass es richtigerweise nur auf den Zeitpunkt der *Kenntnis* von der Benachteiligung ankommen kann. Denn es ist denkbar, dass Bewerber*innen im Moment der Ablehnung noch nicht alle Tatsachen bekannt sind, die die Diskriminierung ausmachen.

Unbedingt sollten aber auch die **Ausschlussfristen** im AGG reformiert werden, wonach Schadens- und Entschädigungsansprüche innerhalb von zwei Monaten geltend gemacht werden müssen (§ 15 Abs. 4 und § 22 Abs. 4 AGG).⁴⁷ Diese Frist stellt praktisch eine der größten Hürden der Rechtsdurchsetzung dar. Sie lässt Betroffenen nicht ausreichend Zeit, um Rechtsberatung zu suchen und etwaige Ansprüche prüfen zu lassen. Die Kürze der AGG-Fristen ist von der Rechtsprechung zwar als (noch) europarechtskonform eingeordnet worden.⁴⁸ Weil es an keiner Stelle im deutschen Recht vergleichbar kurze Ausschlussfristen für Schadensersatz gibt, wird das im Hinblick auf das Äquivalenzprinzip in der Literatur jedoch mit überzeugenden Argumenten anders beurteilt.⁴⁹ Vergleichbare Schadensersatzansprüche verjähren nach drei Jahren (§ 195 BGB). Im Sinne effektiven Rechtsschutzes und der Rechtssicherheit ist es daher auch unabhängig von europarechtlichen Vorgaben notwendig, Ansprüche ohne Ausschlussfrist regelmäßig nach drei Jahren verjähren zu lassen. Ausschlussfristen müssen andernfalls **mindestens auf 12 Monate verlängert werden**.⁵⁰ Als Beispiel kann auch hier das Berliner LADG dienen, welches eine Frist von mindestens einem Jahr einräumt.⁵¹

VI. Beratung und Verbandsklagemöglichkeit

Aufgrund fehlender Rechtskenntnis, Sorge vor Kostenrisiken und vielfältiger weiterer struktureller Hürden schrecken diskriminierte Personen und Gruppen häufig davor zurück, ihre Rechte durchzusetzen. **Informationsangebote** und **kostenlose, barrierefreie und unabhängige Beratungs- und Unterstützungsangebote** durch horizontale und regional agierende, staatliche Antidiskriminierungs- oder Ombudsstellen sowie durch nichtstaatliche Beratungsstellen sind insoweit unerlässlich. Vergleichbar zu den Datenschutzbeauftragten

⁴⁷ BeckOGK/Benecke, 01.06.2021, AGG § 15 Rn. 80; BeckOK BGB/Wendtland, 01.05.2021, AGG § 21 Rn. 31.

⁴⁸ Jedenfalls bei Beschäftigungsverhältnissen, vgl. EuGH, Urteil v. 08.07. 2010 – C-246/09 (Susanne Bulicke / Deutsche Büro Service-GmbH) = NZA 2010, 869; aber auch das BAG, Urteil v. 24.09.2009 - 8 AZR 705/08 = NZA 2010, 387; BAG, Urteil v. 21.06.2012 – 8 AZR 188/11 = NZA 2012, 1211.

⁴⁹ V. Roetteken, Unionsrechtliche Aspekte des Schadensersatzes und der Entschädigung bei Diskriminierungen, NZA-RR 2013, 337 (345).

⁵⁰ So auch Liebscher/Klose, [Vorschläge zur Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes](#), erstellt im Auftrag des BUG (2014), S. 29, 44, 50; für jedenfalls sechs Monate Berghahn/Klapp/Tischbirek, [Evaluation des AGG](#), erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016), S. 145.

⁵¹ Gemäß § 8 Abs. 4 LADG verjähren Ansprüche innerhalb eines Jahres ab Fristbeginn, wobei die Frist mit dem Ende des Jahres beginnt, in dem der Anspruch entstanden ist und die anspruchsberechtigte Person von den Umständen umfassend Kenntnis erlangt hat.

sollte auch Antidiskriminierungs- bzw. Ombudsstellen die Möglichkeit eingeräumt werden, Gesetzesverstöße formell zu beanstanden.⁵²

Europarechtlich zwingend ist, dass Organisationen als **Rechtsbeistand** in Gerichtsverfahren auftreten dürfen (Art. 7 Abs. 2 der Antirassismusrichtlinie und Art. 9 Abs. 2 der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie). Für eine wirksame Durchsetzung des Diskriminierungsverbots bedarf es darüber hinaus jedoch sowohl der **Prozessstandschaft**⁵³ als auch der **Verbandsklagemöglichkeit durch qualifizierte Verbände**⁵⁴. Mit einziger Ausnahme von Deutschland haben alle EU-Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der EU-Richtlinien eine Möglichkeit zur Prozessstandschaft geschaffen, die es Verbänden ermöglicht, für die individuell betroffene Person vor Gericht zu gehen.⁵⁵ Zusätzlich rät auch die Europäische Kommission für eine wirksame Durchsetzung von Diskriminierungsverboten dazu, Verbandsklagen zu ermöglichen, mit denen Verbände ohne individuelle Rechtsbetroffenheit die Feststellung von strukturelle Diskriminierungen durch Gericht beantragen können.⁵⁶ Etliche Mitgliedstaaten haben dies bereits getan.⁵⁷

Diese Beteiligungsmöglichkeiten sollten im AGG nachgebessert wie auch in allen zukünftigen LADGs erfasst sein. Im AGG ist Verbänden bisher lediglich die Möglichkeit eingeräumt, als Rechtsbeistand aufzutreten (§ 23 Abs. 2 AGG). Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann nur informieren und vermitteln (§ 25 AGG), wegen ihrer Unabhängigkeit aber nicht selbst als Rechtsbeistand dienen.⁵⁸ Es sollten hier unbedingt die Möglichkeit zu

⁵² Zur Antidiskriminierungsstelle des Bundes siehe Liebscher/Klose, [Vorschläge zur Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes](#), erstellt im Auftrag des BUG (2014), S. 33.

⁵³ Eine solche ebenfalls fordernd Beigang/Boll/u.a., [Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung des Diskriminierungsschutzes bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse](#), Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2021), S. 266; Berghahn/Klapp/Tischbirek, [Evaluation des AGG](#), erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016), S. 161; Liebscher/Klose, [Vorschläge zur Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes](#), erstellt im Auftrag des BUG (2014), S. 28.

⁵⁴ Vgl. Beigang/Boll/u.a., [Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung des Diskriminierungsschutzes bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse](#), Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2021), S. 267; Berghahn/Klapp/Tischbirek, [Evaluation des AGG](#), erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016), S. 161; Liebscher/Klose, [Vorschläge zur Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes](#), erstellt im Auftrag des BUG (2014), S. 28; siehe auch den Antrag von Bündnis 90/DIE GRÜNEN BT-Drs. 19/24431.

⁵⁵ Großbritannien hatte ebenfalls keine Prozessstandschaft normiert. European Commission, European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, [A comparative analysis of non-discrimination law in Europe](#) (2019) S. 85 ff., insb. 88-91.

⁵⁶ European Commission, [Public Consultation: Towards a coherent European approach to collective redress](#), Commission Staff Working Document (2011).

⁵⁷ Mit Einschränkungen zählen dazu Österreich, Bulgarien, Deutschland (bezogen auf das Behindertengleichstellungsgesetz), Kroatien, Frankreich, Ungarn, Italien, Liechtenstein, Luxemburg, Malta, Montenegro, die Niederlande, Nord-Mazedonien, Norwegen, Portugal, Rumänien, Serbien, Slowakei und Spanien, zitiert nach European Commission, European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, [A comparative analysis of non-discrimination law in Europe](#) (2019), S. 93.

⁵⁸ BeckOGK/Benecke, 01.06.2021, AGG § 25 Rn. 10; Däubler/Bertzach/Ernst, AGG, 4. Aufl. 2018, § 27 Rn. 5.

Prozessstandschaft und Verbandsklagen für qualifizierte Antidiskriminierungsverbände eingeführt werden. Als Beispiel für die Bedeutung von Verbandsklagen können die Vorkommnisse bei der städtischen Wohnungsbaugesellschaft Brebau in Bremen dienen. Dort haben Journalist*innen eine systematische rassistische Diskriminierung bei der Wohnungsvergabe aufgedeckt.⁵⁹ Eine verbindliche gerichtliche Feststellung, dass dieses Verhalten rechtswidrig war, können jedoch nur individuell Betroffene über das AGG erreichen. Hiervor dürften jedoch viele Betroffene wegen fehlender Kenntnis von der Datenerhebung, aus fehlender Rechtskenntnis, Kostengründen, Sorge vor Anfeindungen in der Öffentlichkeit oder schlicht aus Zeitmangel zurückschrecken. Mangels Verbandsklagemöglichkeiten können Verbände dies nicht für sie übernehmen. Daher fehlt es bisher an einer gerichtlichen Klärung und Sanktionierung dieser Praxis. Das bestärkt vergleichbare Gesellschaften, sie zu kopieren.

Auch gegen Diskriminierungen durch Mitarbeiter*innen des Staates oder von juristischen Personen, die mehrheitlich in staatlicher Trägerschaft sind, fehlt eine flächendeckende **Beteiligungsmöglichkeit von qualifizierten Antidiskriminierungsverbänden**. Derzeit sind dort zumeist nur Amtshaftungsverfahren möglich (dazu genauer unter C.VIII.2.), in denen es im Ermessen des Gerichts steht, einen Antidiskriminierungsverband als Beistand im Verfahren zuzuordnen (§ 90 Abs. 1 S. 2, 3 ZPO). Gleiches gilt in möglichen verwaltungsgerichtlichen Verfahren (§ 67 Abs. 7 S. 3 VwGO). Verbände müssten damit bereits viel Arbeit in ein Verfahren stecken, ohne dass ihre nachfolgende Beteiligung am Verfahren sicher ist. Das verhindert eine Beteiligung von Verbänden in der Praxis und genügt als Regelung nicht, um einen effektiven Diskriminierungsschutz zu gewährleisten.⁶⁰ Das Berliner LADG sieht hingegen Verbandsklagemöglichkeiten gegen strukturelle Diskriminierung durch staatliche Stellen vor (§§ 9, 10 LADG).

Als **Vorbild für Verbandsklagen** können zudem Regelungen im Umwelt- und Verbraucherschutzrecht dienen (§ 64 BNatSchG; §§ 3 ff. UKlaG). Verbandsklagemöglichkeiten und die Prozessstandschaft sind zudem bereits in Behindertengleichstellungsgesetzen (z.B. § 15 BBG, § 32 Berliner LBGB) vorgesehen. Diese Rechte stehen zumeist nur qualifizierten Verbänden zu: Nach dem Berliner LBGB müssen die Verbände im Landesbeirat für Menschen mit Behinderungen vertreten sein, nach dem Berliner LADG können sich Antidiskriminierungsverbände speziell anerkennen lassen. Verbandsklagen nach dem LADG sind dabei reine Feststellungsklagen, demgegenüber können Verbandsklagen nach dem Berliner LBGB auch Schadensersatz und Entschädigung umfassen.

Der gemeinwohlorientierte Einsatz nichtstaatlicher Antidiskriminierungsverbände für Diskriminierungsklagen muss schließlich durch staatliche **Rechtshilfefonds** finanziell

⁵⁹ Siehe dazu Vespermann/Brunnée, [Geheime Dokumente der Brebau: Wohnungen in Bremen nur für Weiße?](#), buten un binnen, 20.05.2021. **Error! Hyperlink reference not valid.**

⁶⁰ Tischbirek, [Rechtsgutachten über den landesgesetzlichen Diskriminierungsschutz in Rheinland-Pfalz](#) (2017), S. 22.

abgesichert werden. Das gilt jedenfalls für die Kosten für Vorbereitung und Koordination strategischer Prozesse tragen, die grundsätzliche Rechtsfragen klären sollen.

VII. Positive Maßnahmen

Weiter sollten verpflichtende **Regelungen zu positiven Maßnahmen** (auch „affirmative action“) normiert werden.⁶¹ Positive Maßnahmen sind solche, die im Ausgleich für strukturelle Diskriminierung bestimmte betroffene Personengruppen fördern, um so eine vollständige und effektive Chancengleichheit aller zu erreichen. Diese nachteilsausgleichenden Maßnahmen gehen über eine (rein) formale Gleichheit hinaus und zielen darauf ab, materielle Gleichheit herzustellen. Die Analyse positiver Maßnahmen in Deutschland und Europa hat gezeigt, dass Regelungen, die positive Maßnahmen lediglich erlauben, nicht ausreichen, um nachhaltige Aktivitäten zum Abbau struktureller Diskriminierung auszulösen.⁶² Eine verpflichtende Ausgestaltung von positiven Maßnahmen trägt grund- und menschenrechtlichen Pflichten besser Rechnung.⁶³

Die Regelung von positiven Maßnahmen in § 5 AGG sollte deshalb **stärker verpflichtend ausgestalten**.⁶⁴ Statt positive Maßnahmen nur zu erlauben, können zum Beispiel Förderpflichten normiert werden, die mit Hilfe von Plänen und Programmen konkretisiert werden.⁶⁵ Beispiele für positive Maßnahmen im Bereich der Arbeit sind gezielte Rekrutierungsmethoden, Stipendien oder Quotenregelungen.⁶⁶ Im Bereich der Güter und Dienstleistungen sind vergünstigte Konditionen für Kredite, Förderquoten bei der

⁶¹ Berghahn/Klapp/Tischbirek, [Evaluation des AGG](#), erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016), S. 5765; Liebscher/Klose, [Vorschläge zur Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes](#), erstellt im Auftrag des BUG (2014), S. 19-22; Klose/Merx, [Positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile im Sinne des § 5 AGG](#), Expertise der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2010), S. 24-28.

⁶² Klose/Merx, [Positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile im Sinne des § 5 AGG](#), Expertise der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2010), S. 71.

⁶³ Payandeh, [Positive Verpflichtungen im Zusammenhang mit verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverboten](#), Rechtswissenschaftliche Analyse im Auftrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Deutschen Bundestag (2021); siehe auch Liebscher, Möglichkeiten zur Verbesserung der Chancen für Menschen mit Migrationshintergrund/Migrationsgeschichte durch eine Novellierung des PartIntG Berlin, Rechtswissenschaftliches Gutachten im Auftrag der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit, Soziales des Landes Berlin (2019).

⁶⁴ Berghahn/Klapp/Tischbirek, [Evaluation des AGG](#), erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016), S. 5765; Liebscher/Klose, [Vorschläge zur Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes](#), erstellt im Auftrag des BUG (2014), S. 19-22; Klose/Merx, [Positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile im Sinne des § 5 AGG](#), Expertise der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2010), S. 24-28.

⁶⁵ Klose/Merx, [Positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile im Sinne des § 5 AGG](#), Expertise der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2010), S. 71; siehe hierzu auch Deutscher Juristinnenbund, [Konzeption eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft](#) (2021).

⁶⁶ Für Beispiele aus dem Bereich Erwerbstätigkeit siehe Klose/Merx, [Positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile im Sinne des § 5 AGG](#), Expertise der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2010), S. 24-28.

Wohnungsvergabe oder gesonderte Besuchszeiten in Schwimmbädern Beispiele für positive Maßnahmen.⁶⁷

Stärkere Bindungswirkung bieten die bestehenden positiven Maßnahmen im öffentlichen Recht. Das **Bundesgleichstellungsgesetz** (BGleG) und die entsprechenden landesrechtlichen Regelungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sehen vor, dass Frauen in unterrepräsentierten Bereichen bei der Stellenbesetzung prioritär berücksichtigt werden sollen. Möglich ist es aber, gegen Verstöße im Rahmen verwaltungsgerichtlicher Konkurrent*innenklagen vorzugehen. Es fehlen jedoch wiederum Verbandsklagemöglichkeiten. Berlin hat zudem ein **Gesetz zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft** (PartMigG) beschlossen, dessen Ziel die gleichberichtige Teilhabe von Personen mit Migrationsgeschichte ist (§ 1 PartMigG) und das ebenfalls positive Maßnahmen vorsieht. Zudem hat der Deutsche Juristinnenbund einen Vorschlag für ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft erarbeitet.⁶⁸ Beides kann als Vorbild für weiterreichende Reformen dienen.

VIII. Gesetzlicher Rahmen auf Bundes- und Landesebene

Für einen verständlichen Rechtsrahmen empfiehlt sich die Vereinheitlichung der existierenden rechtlichen Instrumente, also die Regelung des Diskriminierungsschutzes in **möglichst wenigen, umfassenden Gesetzestexten**.

1. Anwendungsbereich eines Bundesgesetzes

Auf Bundesebene regelt das AGG Diskriminierungsschutz für den Bereich des Arbeitsrechts und des Zivilrechtsverkehrs. Wie bereits dargestellt, sollte insbesondere im Bereich des Zivilrechtsverkehrs der Diskriminierungsschutz auf das im Arbeitsrecht geltende Niveau ausgeweitet werden und sämtliche Diskriminierungsmerkmale umfassen. Zudem regelt das AGG bereits teilweise öffentlich-rechtliche Bereiche, insbesondere die öffentliche Bildung, das Recht des öffentlichen Dienstes, soziale Vergünstigungen und Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen (§ 2 AGG). Soweit der Bund in diesen Bereichen (noch immer) Gesetzgebungskompetenz hat, so gilt das zur Reformbedürftigkeit des AGG Dargestellte. Eine Reform des AGG erstreckt sich automatisch auch auf diese Bereiche und sollte insbesondere die Öffnung und Erweiterung des Katalogs von Diskriminierungskategorien, angemessene Fristen und die Normierung von Prozesstandschaft und Verbandsklage beinhalten.

⁶⁷ Für Beispiele aus dem Bereich Zivilrechtsverkehr siehe Klose/Merx, [Positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile im Sinne des § 5 AGG](#), Expertise der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2010), S. 24-28.

⁶⁸ Deutscher Juristinnenbund, [Konzeption eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft](#) (2021).

Hinsichtlich des öffentlichen Dienstes ordnet § 24 AGG eine entsprechende Geltung des AGG für Beamt*innen, Richter*innen und Zivildienstleistende an. Im Bereich des öffentlichen Dienstrechts hat sich seit Verabschiedung des AGG jedoch die Gesetzgebungskompetenz zwischen Bund und Ländern verschoben. Hinsichtlich der Statusrechte und -pflichten fällt es nunmehr in die konkurrierende Gesetzgebungszuständigkeit (Art. 72, Art. 74 Abs. 1 Nr. 27 GG). Wenn und soweit der Bund von seiner Gesetzgebungskompetenz Gebrauch macht, entzieht er den Ländern in diesem Bereich ihre Kompetenz. Das Statusrecht erfasst etwa grundlegende Fragen zum Wesen des Dienstverhältnisses, der Ernennung von Beamt*innen, statusprägender Pflichten oder wesentlicher Rechte.⁶⁹ Soweit der Bund hierzu im Beamtenstatusgesetz und, hinsichtlich des Diskriminierungsschutzes, durch die Anordnung der entsprechenden Anwendung des AGG von seiner Kompetenz Gebrauch gemacht hat, ist er weiterhin zuständig. Darüber hinaus gilt der Verweis in § 24 AGG lediglich solange fort, bis Bundesländer hiervon in einem Landesgesetz Regelungen treffen (Art. 125a Abs. 1 GG).⁷⁰ Das heißt: Soweit das AGG zu nicht-statusrelevanten Fragen im öffentlichen Dienst europa- und völkerrechtliche Vorgaben nicht umgesetzt hat, ist nicht mehr der Bund, sondern nunmehr der Landesgesetzgeber verantwortlich, durch Neuregelung Abhilfe zu schaffen.⁷¹

Wichtig ist es jedoch, **den Anwendungsbereich des AGG auch darüber hinaus umfassend auf die öffentliche Verwaltung zu erweitern** und damit etwa auch die Bundespolizei, das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge oder die Arbeitsagentur und sämtliche Jobcenter zu erfassen. Nur so kann der gebotene umfassende Schutz vor Diskriminierung durch den Staat gewährleistet werden. Auch für juristische Personen, die in mehrheitlich staatlicher Trägerschaft sind, sollten Vorgaben gemacht werden.⁷² Alternativ kann das AGG insofern auch durch ein neues Bundesantidiskriminierungsgesetz (BADG) flankiert werden.⁷³ Aus den genannten Gründen empfiehlt sich aber eine Bündelung in einem umfassenden Gesetz.

2. Anwendungsbereich von Landesgesetzen

Große Lücken hat der Schutz vor Diskriminierungen zudem auf Landesebene. Weil und soweit diese Bereiche auch in Länderkompetenz fallen, ist es zwingend, in Landesgesetzen Diskriminierungsschutz für das öffentliche Dienstrecht, für den Bereich der öffentlichen

⁶⁹ BeckOK GG/Seiler, 47. Ed. 15.05.2021, GG Art. 74 Rn. 98.

⁷⁰ Siehe auch Tischbirek, [Rechtsgutachten über den landesgesetzlichen Diskriminierungsschutz in Rheinland-Pfalz](#) (2017), S. 14.

⁷¹ So auch Tischbirek, [Rechtsgutachten über den landesgesetzlichen Diskriminierungsschutz in Rheinland-Pfalz](#) (2017), S. 14.

⁷² Siehe § 2 des BADG-E, Liebscher/Klose, [Vorschlag für ein Bundesantidiskriminierungsgesetz](#), erstellt im Auftrag des BUG (2014).

⁷³ So Liebscher/Klose, [Vorschlag für ein Bundesantidiskriminierungsgesetz](#), erstellt im Auftrag des BUG (2014).

Bildung, zu sozialen Vergünstigungen und zum Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, zu normieren.⁷⁴

Denn zwar sind öffentliche Stellen auf Landesebene – anders als Private – direkt an die Diskriminierungsverbote des Artikel 3 GG sowie der Landesverfassungen gebunden. Ohne ein Landesantidiskriminierungsgesetz ist bei Verstößen ein Schadensersatz jedoch nur im Rahmen von Amtshaftungsklagen denkbar, die den europarechtlichen Vorgaben nicht genügen. Wie bereits dargestellt, müssen Ansprüche gegen Diskriminierung verschuldensunabhängig und ohne Rechtfertigungsgründe ausgestaltet werden und Beweiserleichterungen gelten. Amtshaftungsansprüche sind jedoch – weitestgehend – verschuldensabhängig.⁷⁵ Die europarechtlich zwingenden Beweiserleichterungen fehlen, obwohl diese den ordentlichen Gerichten zugewiesen sind (Art. 34 S. 3 GG) und die Ermittlung des Sachverhalts damit den Parteien obliegt. In der Praxis sind Amtshaftungsansprüche zum Diskriminierungsschutz damit unbrauchbar. Es verbleibt daneben nur die Möglichkeit, verwaltungsgerichtlich auf Feststellung der Rechtswidrigkeit von Verwaltungshandeln zu klagen – wiederum ohne Beweiserleichterungen.

Vor dem Hintergrund europarechtlicher Vorgaben an einen effektiven Rechtsschutz vor Diskriminierung sollten auch über diesen genannten, zwingenden Anwendungsbereich hinaus Diskriminierungsschutz etabliert werden. Nur so kann ein einheitlicher Standard an Diskriminierungsschutz gelten, unabhängig davon, ob der Staat privatrechtlich oder hoheitlich handelt.⁷⁶ Deswegen sollte ein Gesetz wiederum alle öffentlichen Stellen binden und den Diskriminierungsschutz auf juristische Personen des Privatrechts erweitern, wenn sie mehrheitlich in staatlicher Trägerschaft sind (so beispielhaft für Menschen mit Behinderungen das Berliner LBGB).

Der Schutz vor Diskriminierung auf Grund der Rasse, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Ausrichtung muss zwingend für den **öffentlichen Dienst** geregelt werden.⁷⁷ Wie bereits dargestellt sind dafür jenseits der bundesrechtlichen Regelungen im Beamtenstatusgesetz nunmehr die Länder zuständig. Das betrifft zum Beispiel die Besoldung und Versorgung oder Gestaltung von Laufbahnen. In diesem Bereich gilt der Verweis in § 24

⁷⁴ Art. 3 Antirassismusrichtlinie; siehe dazu auch Tischbirek, [Rechtsgutachten über den landesgesetzlichen Diskriminierungsschutz in Rheinland-Pfalz](#) (2017), S. 13.

⁷⁵ Maunz/Dürig/Papier/Shirvani, 94. EL Januar 2021, GG Art. 34 Rn. 74. Einzig in Thüringen und Brandenburg gilt das – jedoch mit Rechtsunsicherheiten belastete – Staatshaftungsrecht der DDR modifiziert fort, das eine verschuldensunabhängige Haftung vorsieht. Und zum Teil sind landesrechtlich in Sondergesetzen zusätzliche verschuldensunabhängige Ausgleichsansprüche geregelt, beispielsweise im Polizei- und Ordnungsrecht. Zu alledem Gelen, Staatshaftungsgesetz in Brandenburg und Änderungen des Anwendungsbereichs, LKV 2009, 15-17; Lüthmann, Die staatshaftungsrechtlichen Besonderheiten in den neuen Ländern, NJW 1998, 3001; BGH, NVwZ-RR 2013, 896, Rn. 14 ff.

⁷⁶ Liebscher/Klose, [Vorschläge zur Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes](#), erstellt im Auftrag des BUG (2014), S. 15.

⁷⁷ Art. 3 Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie; siehe dazu auch Tischbirek, [Rechtsgutachten über den landesgesetzlichen Diskriminierungsschutz in Rheinland-Pfalz](#) (2017), S. 13.

AGG lediglich solange fort, bis Bundesländer hiervon in einem Landesgesetz Regelungen treffen (Art. 125a Abs. 1 GG).⁷⁸ Die Verantwortung, Abhilfe dafür zu schaffen, dass das AGG die europarechtlich zwingenden Vorgaben nicht umsetzt, liegt nunmehr bei den Landesgesetzgebern.⁷⁹

Zwingend und besonders wichtig sind Regelungen **im Bereich Bildung** zum Schutz vor rassistischer Diskriminierung.⁸⁰ Das betrifft den gesamten und wichtigen Bereich der öffentlichen Bildung, in dem durch Hoheitsakt oder öffentlich-rechtlichen Vertrag hoheitliche (Bildungs-) Leistungen gewährt werden.⁸¹ Unklar und umstritten ist, ob auch der Bereich der Hochschulbildung bereits von § 2 Abs. 1 Nr. 3 AGG erfasst ist.⁸² Dieser Bereich hat aber große praktische Relevanz und sollte unbedingt gesetzlich benannt und erfasst werden.⁸³ Auch im LADG fehlt eine ausdrückliche Regelung, dies ist zumindest aber in der Gesetzesbegründung klargestellt.⁸⁴

Ebenfalls zwingend ist gesetzlicher Schutz vor rassistischer Diskriminierung im Bereich **sozialer Vergünstigung und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen**.⁸⁵ Bei sozialen Vergünstigungen geht es um die Teilhabe an Maßnahmen zur Verbesserung der wirtschaftlichen oder persönlichen Situation und damit in aller Regel um staatliche Leistungen.⁸⁶ Güter und Dienstleistungen für die Öffentlichkeit sind etwa kommunale Schwimmbäder oder Wochenmärkte.⁸⁷

Schließlich muss in jedem Bundesland geprüft werden, inwieweit das jeweilige **Landesbehindertengleichstellungsgesetz** die Vorgaben aus UN-Behindertenrechtskonvention und Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie ausreichend umsetzt (zum menschenrechtlichen Behinderungsbegriff und zur Notwendigkeit von Regelungen für angemessenen Vorkehrungen bereits unter C.II. und C.III.). Dabei setzt wohl das Berliner LGBG die Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention am konsequentesten um.

⁷⁸ Siehe auch Tischbirek, [Rechtsgutachten über den landesgesetzlichen Diskriminierungsschutz in Rheinland-Pfalz](#) (2017), S. 14.

⁷⁹ So auch Tischbirek, [Rechtsgutachten über den landesgesetzlichen Diskriminierungsschutz in Rheinland-Pfalz](#) (2017), S. 14.

⁸⁰ Art. 3 Antirassismusrichtlinie; Art. 3 Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie; siehe dazu auch Tischbirek, [Rechtsgutachten über den landesgesetzlichen Diskriminierungsschutz in Rheinland-Pfalz](#) (2017).

⁸¹ Tischbirek, [Rechtsgutachten über den landesgesetzlichen Diskriminierungsschutz in Rheinland-Pfalz](#) (2017), S. 15; Liebscher/Klose, [Vorschläge zur Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes](#), erstellt im Auftrag des BUG (2014), S. 15.

⁸² Dazu ausführlich Kocher/Porsche, [Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen](#), Expertise, herausgegeben von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015), S. 16-19.

⁸³ Berghahn/Klapp/Tischbirek, [Evaluation des AGG](#), erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016), S. 67.

⁸⁴ LADG-Gesetzesentwurf, Abgh.-Drs. 18/1996, S. 19.

⁸⁵ Art. 3 Antirassismusrichtlinie.

⁸⁶ Bauer/Krieger/Günther, AGG, 5. Aufl. 2018, § 3 Rn. 38.

⁸⁷ Bauer/Krieger/Günther, AGG, 5. Aufl. 2018, § 3 Rn. 76.

3. Stand zur Einführung von Antidiskriminierungsgesetzen auf Bundes- und Landesebene

Die Lücken im Schutz vor staatlicher Diskriminierung sind seit Jahren bekannt und benannt, wurden jedoch bislang nicht gesetzlich behoben. Reformvorhaben auf Bundesebene zum AGG stocken seit Jahren und beinhalten soweit keine Ansätze dazu, den Anwendungsbereich auf die gesamte öffentliche (Bundes-) Verwaltung auszuweiten.

Berlin hat mit seinem Landesantidiskriminierungsgesetz einen wichtigen Schritt für einen besseren Diskriminierungsschutz getan. Dem sollten der Bund und die anderen Bundesländer folgen. Zu begrüßen ist, dass mit **Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und Thüringen** bereits in drei weiteren Bundesländern in den Koalitionsverträgen die Einführung von Antidiskriminierungsgesetzen angekündigt werden.⁸⁸ Zudem prüfen **Brandenburg, Hamburg, Hessen und Sachsen**, ob ein LADG verabschiedet werden soll.⁸⁹

⁸⁸ Vgl. Koalitionsvertrag von [Baden-Württemberg](#), S. 88; Koalitionsvertrag in [Rheinland-Pfalz](#), S. 140; Koalitionsvertrag in [Thüringen](#), S. 44.

⁸⁹ Mediendienst Integration, [Factsheet LADG](#) (2021).

D. ANHANG

I. Verfassungs- und völkerrechtliche Vorgaben auf einen Blick

Das Diskriminierungsrecht ist stark verfassungs- und völkerrechtlich vorgestaltet. Diskriminierungsverbote sind dementsprechend in Artikel 3 GG, in allen Landesverfassungen sowie in Artikel 21 der EU-Grundrechte-Charta⁹⁰ und Artikel 14 der Europäischen Menschenrechtskonvention⁹¹ ausgestaltet.

Zahlreiche Abkommen konkretisieren die allgemeinen Menschenrechte für die besondere Lebenssituation bestimmter Personengruppen und gestalten damit die Diskriminierungsverbote weiter aus. Dazu zählen

- die UN-Behindertenrechtskonvention⁹²,
- die UN-Antirassismuskonvention⁹³,
- die UN-Frauenrechtskonvention⁹⁴ sowie die Istanbul-Konvention zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt⁹⁵
- wie auch die UN-Kinderrechtskonvention⁹⁶.

Zwingende Vorgaben machen zudem etliche EU-Richtlinien, insbesondere

- die Antirassismusrichtlinie,⁹⁷
- die Gleichbehandlungs-Rahmenrichtlinie,⁹⁸
- die Genderrichtlinien Zivilrecht und Arbeitsrecht⁹⁹

⁹⁰ Über Art. 6 EUV; BGBl. 2008 II, [S. 1038](#).

⁹¹ BGBl. 1952 II, [S. 685](#).

⁹² BGBl. 2008 II, [S. 1419](#).

⁹³ BGBl. 1969 II, [S. 961](#).

⁹⁴ BGBl. 1985 II, [S. 647](#).

⁹⁵ BGBl. 2017 II, [S. 1026](#).

⁹⁶ BGBl. 2014 II, [S. 178](#).

⁹⁷ [Richtlinie 2000/43/EG vom 29.06.2000](#) zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft.

⁹⁸ [Richtlinie 2000/78/EG vom 27.11.2000](#) zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.

⁹⁹ [Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13.12.2004](#) zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (Zivilrecht) und [Richtlinie 2006/54/EG vom 05.07.2006](#) zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Arbeitsrecht).

- sowie zukünftig möglicherweise eine Richtlinie zu Lohntransparenz und Rechtsschutz bei Lohndiskriminierung (ein EU-Richtlinienvorschlag¹⁰⁰ muss noch von Parlament und Rat gebilligt werden).
- Unter anderem am Widerstand Deutschlands gescheitert ist bislang eine horizontale Antidiskriminierungs-Richtlinie.¹⁰¹

II. Ausgewählte weiterführende Literatur

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.), Handbuch Rechtlicher

Diskriminierungsschutz, 3. Auflage, Berlin 2017, abrufbar unter:

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Handbuch_Diskriminierungsschutz/Gesamtes_Handbuch.pdf;jsessionid=3E8F85676F02B6C499FE0F94CF9E3F8B.intranet231?__blob=publicationFile&v=8.

Berghahn/Klapp/Tischbirek, Evaluation des AGG, erstellt im Auftrag der

Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin 2016, abrufbar unter:

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_evaluation.pdf?__blob=publicationFile&v=6.

Liebscher/Klose, Vorschläge zur Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, erstellt im Auftrag des Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V., Berlin 2014,

abrufbar unter: <https://www.bug->

[ev.org/fileadmin/user_upload/AGG_Novellierung_alle_Dokumente.pdf](https://www.bug-ev.org/fileadmin/user_upload/AGG_Novellierung_alle_Dokumente.pdf).

Liebscher/Klose, Vorschlag für ein Bundesantidiskriminierungsgesetz, erstellt im Auftrag des Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V., Berlin 2014, abrufbar unter:

<https://www.bug->

[ev.org/fileadmin/user_upload/Entwurf_eines_Bundesantidiskriminierungsgesetzes.pdf](https://www.bug-ev.org/fileadmin/user_upload/Entwurf_eines_Bundesantidiskriminierungsgesetzes.pdf).

Mediendienst Integration, Landesantidiskriminierungsgesetz. Was planen die Bundesländer?,

Juni 2021, abrufbar unter: <https://mediendienst->

[integration.de/fileadmin/Dateien/Factsheet_LADG_Bundeslaender.pdf](https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/Factsheet_LADG_Bundeslaender.pdf).

Tischbirek, Rechtsgutachten über den landesgesetzlichen Diskriminierungsschutz in

Rheinland-Pfalz unter besonderer Berücksichtigung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinie

¹⁰⁰ [EU-Richtlinienvorschlag der Kommission vom 04.03.2021 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen](#).

¹⁰¹ Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung, KOM(2008) 426.

im Auftrag des Ministeriums für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz von Rheinland-Pfalz, Berlin 2017, abrufbar unter:

https://mffjiv.rlp.de/fileadmin/MFFJIV/Vielfalt/Antidiskriminierungsstelle/Highlightbox_Vielfaltspolitik_auf_einen_Blick_Rechtsgutachten_ueber_den_landesgesetzlichen_Diskriminierungsschutz_in_Rheinland-Pfalz.pdf.