

# ERGÄNZUNGSLISTE ZUR AGG NOVELLIERUNG (ergänzt)

## ERGÄNZUNGSLISTE ZUR AGG NOVELLIERUNG

*(Stand der Bearbeitung: 10.08.2023)*

Die Bundesregierung plant in 2023 eine Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Ein Eckpunktepapier ist aktuell in Arbeit und wird demnächst erwartet.

Im Koalitionsvertrag heißt es dazu: "Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) werden wir evaluieren, Schutzlücken schließen, den Rechtsschutz verbessern und den Anwendungsbereich ausweiten.

Der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) hat im September 2022 im Rahmen eines von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) geförderten Projektes eine Liste von Änderungs- und Ergänzungsvorschlägen auf der Grundlage diverser Studien der ADS und Vorschläge zu einer AGG Novellierung des BUG e.V erarbeitet.

Seit Oktober 2022 haben zahlreiche Antidiskriminierungsorganisationen, Jurist\*innen und Community Organisationen, die die Interessen von Betroffenen von Diskriminierung vertreten, weitere Aspekte zur Ergänzung des AGG in Fokusgruppen und/oder schriftlichen Beiträgen zusammengetragen und/oder ihre Unterstützung für die Ergänzungsliste bekannt gegeben. Die Unterstützung der Ergänzungsliste bedingt nicht eine Zustimmung zu allen hier genannten Forderungen.

Diese umfassende und verbandsübergreifende Ergänzungsliste wird dem Bundesministerium für Justiz, der Unabhängigen Beauftragten für Antidiskriminierung und dem Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend vorgelegt, um sachdienlich zur Entwicklung der AGG-Reform aus der zivilgesellschaftlichen Perspektive beizutragen.

Der Antidiskriminierungsverband Deutschland bedankt sich bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und allen Beitragenden und Unterstützer\*innen des Projektes. Wir danken außerdem dem Projektteam Vera Egenberger, Burcu Akdoğan-Werner und Jana Grögler für die kompetente und umsichtige Koordinierung der Erarbeitung der Ergänzungsliste.

Außerdem wurden Vorschläge aus diversen Studien der ADS (siehe Fußnoten) und Vorschläge zu einer AGG Novellierung des BUG in die vorliegende Liste aufgenommen.

Die hier aufgeführten Verbände und Organisationen haben aktiv zur Erarbeitung der Ergänzungsliste beigetragen oder unterstützen diese. Damit ist nicht eine Zustimmung zu allen hier genannten Forderungen zu verbunden.

## ÄNDERUNGSVORSCHLÄGE FÜR DAS ALLGEMEINE GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG)

 <b>Vorschrift im AGG</b>	 <b>Änderungsvorschläge</b>	 <b>Begründung</b>
<p><b>Weiterführende Aspekte für einen umfassenden Diskriminierungsschutz</b></p>	<p>I. Erweiterung des AGG auf staatliches Handeln. In den Anwendungsbereich müssen - wie im LADG Berlin aufgeführt alle staatlichen Akteure einbezogen werden. Außerdem sollten öffentliche Gleichbehandlungsverpflichtungen vorgesehen werden.</p>	<p>Zu I.: Diskriminierung, die von staatlichen Akteuren (wie beispielsweise der Verwaltung, Schule, Polizei, etc.) ausgeht, muss gleichermaßen wie von Privaten sanktionierbar sein. Die Aufnahme staatlichen Handelns in das AGG würde einen regulären, einfach gesetzlichen Rechtsweg eröffnen. Der Grundsatz der Gleichbehandlung ist zwar im Grundgesetz Art. 3 Abs. 3 verankert, eröffnet jedoch keinen eigenen Rechtsweg.</p> <p>Eine Orientierung zur Ausgestaltung eines einfachgesetzlichen Diskriminierungsverbotes und Ansprüche bietet das Landesantidiskriminierungsgesetz Berlin<sup>1</sup>. Die Ausgestaltung öffentlicher Gleichbehandlungsverpflichtungen (publicsectorduties<sup>2</sup>) können sich an britischen Vorbildern orientieren.</p>
	<p>II. Das AGG sollte im vollständigen Gesetzestext konsistent die geschlechtliche Vielfalt abbilden.</p>	<p>Zu II.: Um die Symbolkraft des AGG auch in seinem Text widerzuspiegeln, sollte der Gesetzestext nicht den generischen Maskulinum beibehalten, sondern konsistent die Geschlechtervielfalt abbilden.</p>

<sup>1</sup> Siehe: <https://www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/>

<sup>2</sup> Siehe: <https://www.bug-ev.org/themen/schwerpunkte/dossiers/gleichbehandlungsverpflichtungen-von-staatlichen-institutionen>

		
	<p>III. Das Einführungsgesetz zur Zivilprozessordnung muss in § 15a Abs.1 EG-ZPO derart geändert werden, so dass Klagen aus Abschnitt 3 des AGG nicht zwingend ein Schlichtungsverfahren durchlaufen müssen. Die Regelung sollte optional eingerichtet werden.</p>	<p>Zu III.: Diese zwingenden Schlichtungsverfahren enden zu meist ohne zielführendes Ergebnis und verlängern den bereits langen Klageweg zusätzlich. Diese sollten daher optional möglich sein.</p>
	<p>IV. Bei öffentlichen Ausschreibungen sollte die Anforderung nach einer diskriminierungsfreien und inklusiven Betriebskultur bzw. der Nachweise in etablierten innerbetrieblichen Beschwerdestelle nach § 13 AGG dokumentiert werden müssen.</p>	<p>Zu IV.: Nur eine konsequente Überprüfung der gesetzlichen Anforderungen kann die Umsetzung der gesetzlichen Standards erreichen.</p>
	<p>V. Die ADS sollte bei opferlosen Diskriminierungsvorkommnissen als Kontrollinstanz Ordnungswidrigkeiten feststellen und Bußgelder verhängen können.</p>	<p>Zu V.: Bei opferlosen Diskriminierungen besteht bislang keine Verantwortlichkeit Maßnahmen zu ergreifen. Dies sollte mit dem Vorschlag aufgebrochen werden.</p>

		
	VI. Verzahnung von AGG und BGG und weitere Gesetze zur Barrierefreiheit	Es muss sichergestellt werden, dass das AGG und das Behindertengleichstellungsgesetz, das ebenfalls novelliert werden soll, sowie das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz, besser verzahnt werden und ineinandergreifen.
	VII. Koppelung des AGGs mit dem Gewerbeberecht. AGG-Verstöße von Gewerbetreibenden begründen eine Unzuverlässigkeit iSd § 35 Gewerbeordnung	Betreiber von Gewerbe, die diskriminieren müssen als unzuverlässig eingestuft werden können und bei wiederholten Verstößen muss ihnen die Gewerbeerlaubnis entzogen werden können. Auf diese Weise wäre es möglich, neben der Individualklage eine weitere Form der Rechtsdurchsetzung zu etablieren.

### ABSCHNITT 1 – ALLGEMEINER TEIL

<p><b>§1 Ziel des Gesetzes</b></p> <p>Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen 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.</p>	<p>I. Prüfung der Ersetzung des Begriffs „Benachteiligung“ durch den Begriff der EU-Richtlinien „Diskriminierung“ unter Berücksichtigung, dass keine Schutzlücken und Rechtsunsicherheiten in Bezug auf die Nutzung des Benachteiligungsbegriffes im BGG und darüber hinaus entstehen.</p>	<p>Zu I.: Die EU-Richtlinien verwenden den Begriff der Diskriminierung. Damit ist nicht gerechtfertigte, unterschiedliche Behandlung gemeint, während Benachteiligung nicht die Ebene der Rechtfertigung einschließt. Gleichzeitig verwendet das Grundgesetz den Begriff der Benachteiligung, ebenso wie das BGG und die Landesbehindertengleichstellungsgesetze. Hier dürfen keine Unsicherheiten in der Anwendung entstehen und es muss sowohl den EU-Richtlinien als auch den nationalen Gesetzen Rechnung getragen werden.</p>
--	--	--

		
	<p>II. Ersetzung des Begriff, „Rasse“ und 'ethnische Herkunft' durch rassistische Gründe, rassistische Diskriminierung ode rassistische Zuschreibung.</p>	<p>Zu II.: Es soll verdeutlicht werden, dass es keine biologischen „Rassen“ gibt, sondern nur soziale Konstruktionen<sup>3</sup>. Eine adjektivische Umschreibung muss den Schutzstandard gewährleisten.</p>
	<p>III. Um das AGG sprachlich weiter zu entwickeln wird vorgeschlagen beider Auflistung der Diskriminierungskategorien die folgende Formulierung zu wählen: „... Diskriminierung in Bezug auf ...und wegen einer (z.B. rassistischen Zuschreibung)...</p>	<p>Zu III.: Da die bisherige Formulierung stark auf das faktische Vorhandensein eines Diskriminierungsmerkmals abzielt, die in der realen Diskriminierungssituation häufig nicht gegeben ist und auch nur, sondern eher angenommen werden muss wird, ist, sollte dies auch in der Formulierung des AGG abgebildet werden.</p>
	<p>IV. Aufnahme der „Sprache“ als Diskriminierungsgrund.</p>	<p>Zu IV.: Stärkung des Schutzes gegen rassistische Diskriminierung, die sich in Form von überhöhten, nicht gerechtfertigten Anforderungen an das Beherrschen der deutschen Sprache versteckt. Gleichermaßen sollte der diskriminierende Gebrauch von Sprache in Bezug auf das (nicht-binäre) Geschlecht hierunter subsumiert werden. Die Kategorie Sprache sollte außerdem den Schutz vor Diskriminierung wegen eines Akzentes oder eines Dialektes abdecken, als auch die Verweigerung von leichter Sprache und Gebärdensprache für Menschen mit besonderen Bedarfen.</p>

<sup>3</sup> Berghahn/Klapp/Tischbirek,S.38f.m.w.N.

		
	<p>V. Ersetzung des Begriffs „Alter“ mit „Lebensalter“.</p>	<p>Zu V.: Klarstellung, dass jedes Lebensaltergeschützt ist, wie es der Schutzbereich der RL 2000/78/EG vorsieht.<sup>4</sup>Das Wort Alter sollte im gesamten AGG Text entsprechend ausgetauscht werden.</p>
	<p>VI. Aufnahme des „sozialen Status“ als Diskriminierungsgrund.</p>	<p>Zu VI.: Unter dem Begriff sozialer Status wird die wirkmächtige Zuordnung einer Person innerhalb einer gesellschaftlichen Struktur verstanden. Bei Diskriminierungen aufgrund des sozialen Status wird zumeist die aktuelle gesellschaftliche/sozio-ökonomische Position in den Blick genommen und betrifft z. B. Geringverdienende, Erwerbssuchende, Überschuldete, Alleinerziehende, Wohnungslose, Menschen mit Hauptschulabschluss, Menschen mit Psychiatrie- oder Gefängnisaufenthalt, Analphabet*innen und auch stigmatisierte Berufsgruppen, wie z.B. Sex-arbeiter*innen.</p>
	<p>VII. Aufnahme von „chronischen Krankheiten“ und „genetischer Disposition“ als Diskriminierungsgrund.</p>	<p>Zu VII.: Schließung von Schutzlücken und Angleichung an den Behindertenbegriff in der UN- Behindertenrechtskonvention als auch dem SGB IX § 2 Abs. 1.</p>
	<p>VIII. Klarstellung, dass „Geschlecht“ auch „Geschlechtsidentität“ umfasst.</p>	<p>Zu VIII.: Klarstellung, dass auch nicht-binäre Menschen als auch trans- und intergeschlechtliche Personen vom Schutz des AGG umfasst sind.</p>

<sup>4</sup> Berghahn/Klapp/Tischbirek, S. 51.

		
	<p>IX. Erweiterung des Begriffs „sexuelle Identität“ um den Begriff „sexuelle Identität und Lebensweisen.“</p>	<p>Zu IX.: Klarstellung der Diskriminierungskategorie, um möglichst inklusiven Diskriminierungsschutz zu erreichen.</p>
	<p>X. Aufnahme der Kategorie ‚Körpergewicht‘ und ‚Körpergröße‘ in die Liste der Diskriminierungskategorien.</p>	<p>Zu X.: Um die Diskriminierung von Personen aufgrund ihres Körpergewichtes und ihre Körpergröße bearbeiten zu können, ist es notwendig die Liste der Diskriminierungskategorien zu ergänzen.</p>
	<p>XI. Aufnahme der Kategorie ‚Familienstand‘ und ‚familiäre Fürsorgeverantwortung‘ als weitere Diskriminierungskategorie.</p>	<p>Zu XI.: Personen können wegen ihres Familienstandes (geschieden, alleinstehend, etc.) Diskriminierungen erleben. Im Besonderen durch familiäre Fürsorgepflichten, wie die Sorge um Kinder oder Angehörige, können, häufig im Bereich Beschäftigung, Benachteiligungen erlebt werden. Daher sollte dies als zusätzliche Kategorie ins AGG eingefügt werden.</p>
	<p>XII. Aufnahme der Kategorie Staatsangehörigkeit/Aufenthaltsstatus/Staatenlosigkeit in die Liste der Diskriminierungsgründe.</p>	<p>Zu XII.: Faktisch wird die Staatsangehörigkeit bzw. der Aufenthaltsstatus oder die Staatenlosigkeit häufig als vorgeschobenes Kriterium verwendet, um Personen aufgrund ihrer ethnischen/religiösen Herkunft bzw. ihrer Migrationsgeschichte zu diskriminieren. Um dies über das AGG ahnden zu können, sollte die Kategorie ‚Staatsangehörigkeit bzw. der Aufenthaltsstatus und die Staatenlosigkeit‘ in § 1 aufgeführt werden mit dem Zusatz, dass sich hieraus keine aufenthaltsrechtlichen Ansprüche ergeben können.</p>
	<p>XIII. Ergänzung des Begriffs „Weltanschauung“ mit „Glaube“, um sowohl die politische wie die spirituelle Dimension abzudecken.</p>	<p>Zu XIII.: Die Richtlinie 2000/78 legt den ‚Glauben‘ (spirituelle Dimension wie Glaubensrichtungen, die nicht als Religion zu kategorisieren sind) als Diskriminierungskategorie zugrunde. Das Grundgesetz nutzt den Begriff ‚Weltanschauung‘ (politische Dimension wie beispielsweise Veganismus). Beide sollten im AGG aufgeführt werden.</p>

		
	<p>XIV. Verwendung der Begriffe nicht- binäre Menschen, transgeschlechtliche bzw. intergeschlechtliche Person“.<sup>5</sup></p>	<p>Zu XIV.: Da es sich bei trans*oder intergeschlechtlichen Menschen nicht um Aspekte von Sexualität handelt, sondern um Geschlechtervielfalt auf körperlicher Ebene und der Ebene der Geschlechtsidentität ist eine textliche Nutzung der vorgeschlagenen Terminologie beispielsweise im Gesetzeskommentar wünschenswert.</p>
	<p>XV. Klarstellende Legaldefinitionen für die-Kategorie „Behinderung“ einfügen.</p>	<p>Zu XV.: Verwendung der sozio-dynamischen Definition des BAG ist in der Gesetzesbegründung angeraten.<sup>6,7</sup></p>
	<p>XVI. Die Listung der Diskriminierungskategorien sollte nicht abschließend sein.</p>	<p>Zu XVI.:Um sich wandelnden gesellschaftlichen Gegebenheiten Rechnung zu tragen, sollte die Auflistung der Diskriminierungskategorien folgendermaßen „(...) aus Gründen insbesondere der(...)“ eingeführt werden.</p>
<p><b>§ 2 Anwendungsbereich</b></p> <p>(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:</p>	<p>I. Unter Abs. (1) Nr. 5. sollte spezifiziert werden, dass der Sozialschutz, einschließlich der Erbringung sozialer und gesundheitlicher Leistungen und Dienste einbezogen ist.</p>	<p>Zu I.: Um den Diskriminierungsschutz nicht zu fragmentieren, müsste der Bereich der sozialen Leistungen und der Gesundheitsleistungen einbezogen werden, in dem regelmäßig Diskriminierungserfahrungen im Besonderen von Menschen mit Behinderungen gemacht werden.</p>

5 Vgl.Berghahn/Klapp/Tischbirek,S.44.

6 BAGv.19.12.2013–6AZR190/12,juris Rn.61f.

7 Berghahn/Klapp/Tischbirek,S.49 f.

		
<p>1. die Bedingungen einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu un- selbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und berufliche rPosition, sowie für den beruflichen Aufstieg,</p> <p>2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,</p> <p>3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung.</p>	<p>II. Bei Abs.(1) Nr.6. sollte neben den sozialen Vergünstigungen auch der Nachteilsausgleich aufgenommen werden.</p> <p>III. Unter Abs.(1) Nr.7. sollte auch die allgemeine Weiterbildung aufgeführt werden.</p> <p>IV. Zu Abs.1 Nr.8. sollte dargelegt werden, dass auch der diskriminierungsfreie (technische) Zugang zu Waren und Dienstleistungen in den Anwendungsbereich des AGG fällt.</p>	<p>Zu II.: Neben den sozialen Vergünstigungen stellen auch Aspekte des Nachteilsausgleich Bereiche dar, in denen Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen erlebt werden.</p> <p>Zu III.: Da nicht nur in der privaten Bildung sondern auch in der allgemeinen Weiterbildung Diskriminierungserfahrungen gemacht werden (im Besonderen von Älteren) sollte der Anwendungsbereich des AGG hier erweitert werden.</p> <p>Zu IV.: Durch den verstärkten technischen bzw. elektronischen Zugang zu Waren und Dienstleistungen entstehen spezifische Ausgrenzungsformen, wie z. B. dass Ältere ohne E-Mail Adresse kaum online Waren kaufen können oder nicht-binäre Personen wegen fehlender nicht-binärer Geschlechtsoptionen auf der Eingabemaske nur dann Waren kaufen können, wenn sie sich misgenderen.</p>



4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,

5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,

6. die sozialen Vergünstigungen,

7. die Bildung,

8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

(2) Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz.



V. Zu Abs. 1 Nr. 8. sollte neben dem Zugang zu Wohnraum auch die vorübergehende Nutzung von Wohnraum einbezogen werden.



Zu V.: Auch in vorübergehend bestehenden Nutzungsverhältnissen von Wohnraum kann es zu Diskriminierung kommen, bei dem der\*die Vermieter\*in eine Schutzpflicht auferlegt sein sollte. Diese sollte hier bereits in § 2 dezidiert benannt werden.

		
<p>(3) Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.</p>		
<p>(4) Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.</p>	<p>I. Streichung von § 2 Abs.4 AGG (Bereichsausnahme für Kündigungen).</p>	<p>Zu I.: BAG hat Unionsrechtswidrigkeit dieser Vorschrift bereits festgestellt.<sup>8</sup></p>
<p>Zusätzlich</p>	<p>I. Zur Erweiterung des Diskriminierungsschutzes auf staatliches Handeln siehe vorn.</p>	<p>Zul.: Bei der Rechtsdurchsetzung ist es äußerst schwierig den Gleichbehandlungsgrundsatz aus Art. 3 Absatz 3 des GG zu nutzen. Es ist daher ein Antidiskriminierungsgesetz notwendig, das Personen einen einfach gesetzlichen Rechtsweg bei Diskriminierungsvorkommnissen bei staatlichem Handeln eröffnet.</p>
<p><b>§3 Begriffsbestimmungen</b></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</p>	<p>I. Einfügen einer Klarstellung, dass eine Diskriminierung auch dann gegeben ist, wenn die diskriminierende Person das Vorliegen eines Diskriminierungsgrundes nur annimmt.</p>	<p>Zu I.: Um den Anwendungsbereich für Betroffene von Diskriminierung deutlich zu machen, sollte diese Klarstellung eingefügt werden. Die Annahme eines Diskriminierungsgrundes muss bereits ausreichend sein, da beispielsweise von Personen keine Auskunft, etwa über ihre sexuelle Identität, verlangt werden kann.</p>

<sup>8</sup> BAG vom 6.11.2008, NZA2008,1285

		
<p>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>II. Der Bezug zur ‚Mutterschaft‘ sollte im Gesetz auf die ‚Elternschaft‘ ausgeweitet werden. Der ausschließliche Bezug zu Frauen und Schwangerschaft sollte mit der Formulierung des MuSchG ersetzt werden.</p>	<p>Zu II.: Da auch Väter während ihrer Elternzeit Diskriminierung erfahren können, sollte der Anwendungsbereich auf Väter als Elternteil erweitert werden. Gleichermaßen sollte die Formulierung aus § 1 Abs. 4 MuSchG Anwendung finden, in dem nicht davon ausgegangen wird, dass ausschließlich als weiblich eingetragene Personen ein Kind austragen können und daher der Diskriminierungsschutz auch auf männlich eingetragene Personen, oder Personen mitdiversen oder freiem Geschlechtseintrag, anzuwenden ist.</p>
<p>(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grund es gegen über 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,</p>	<p>I. Senkung der Anforderungen des § 3 Abs. 3 AGG durch Einfügen von „insbesondere“ bei der Voraussetzung des feindlichen Umfeldes.</p>	<p>Zu I.: Anforderung des „feindlichen Umfelds“ erschweren in der Rechtspraxis die Feststellung einer tatbestandlichen Belästigung auf unbillige Weise.<sup>9</sup> Die Definition der Belästigung der ILO Konvention 190<sup>10</sup> sollte hier Anwendung finden.</p>

9 Vgl. aufgeführte Fälle in Berghahn/Klapp/Tischbirek, S. 30 f.

		
<p>Entwürdigungen oder Beleidigungen 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>I. Die Einschränkung der sexuellen Belästigung auf den Bereich Beschäftigung muss gestrichen werden.</p>	<p>Zu I.: Auch beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen sind Formen von sexueller Belästigung vorhanden und sollten geahndet werden.</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>		

		
<p>Zusätzlich</p>	<p>I. Aufnahme des Diskriminierungstatbestandes der assoziierten Diskriminierung, d.h. Diskriminierung von Personen, die in einem Näheverhältnis zur primär diskriminierten Person stehen.</p>	<p>Zu I.: Nach EuGH-Rechtsprechung sind solche Fälle auch zu erfassen.<sup>11</sup> Wird beispielsweise einer Person eine Wohnung verweigert, weil sie mit einem*r von Rassismus betroffenen Partner*in anmieten möchte, würde dies als assoziierte Diskriminierung vor Gericht vorgelegt werden können.</p>
	<p>II. Ein Diskriminierungstatbestand liegt vor, wenn eine Verweigerung, eine durch das AGG-verstoßende Handlungen durchzuführen, vorgenommen wird.</p>	<p>Zull.: Um Personen vor Sanktionen zu schützen, die sich verweigern eine diskriminierende Handlung im Sinne des AGG durchzuführen, sollte eine weitere Form von Diskriminierung eingefügt werden.</p>

<sup>11</sup> EuGH, Urteil vom 17. Juli 2008, Rs. C-303/06 (Coleman).

		
	<p>III. Aufnahme des Tatbestandes der opferlosen Diskriminierung<sup>12</sup></p>	<p>Zu III.: Siehe Unionsrecht in Art. 15 der RL 2000/43/EG.<sup>13</sup> und Feryn-Urteil des EUGH (C-54/07). Fälle in denen eine diskriminierende Handlung öffentlich angekündigt wird, beispielsweise, dass an Personen, die einer bestimmten Religion angehören, nicht vermietet wird, müssen sanktioniert werden können. Gleichmaßen sind Sachverhalte bei denen Algorithmen zu Diskriminierung führen können mitzudenken.</p>
	<p>IV. Ergänzung um Legaldefinition von ‚angemessenen Vorkehrungen‘ mit Orientierung an Art. 2 Unterabs. 4 UN-BRK.<sup>14</sup> und deren Verweigerung stellt eine Diskriminierung dar.</p>	<p>Zu IV.: Schließung der Schutzlücke<sup>15</sup> ist aufgrund Art. 5 der Richtlinie 2000/78 notwendig. Das Schutzniveau des AGG im Bereich der angemessenen Vorkehrungen liegt außerdem unter dem Niveau der UN-BRK.<sup>16</sup> Außerdem sollte ein Querverweis auf § 7 BGG vorgenommen werden</p>
	<p>V. Darlegungs- und Beweislast für eine unverhältnismäßige Belastung durch angemessene Vorkehrungen liegt bei Verpflichteten<sup>17</sup></p>	<p>Zu V.: Es muss den Verpflichteten obliegen die Unverhältnismäßigkeit von angemessenen Vorkehrungen darzulegen und nicht bei der Person, die angemessene Vorkehrungen in Anspruch nehmen muss.</p>
	<p>VI. Die Verweigerung von Barrierefreiheit bzw. die Verweigerung von</p>	<p>Zu VI.: Durch die Behindertenrechtskonvention und das BGG hat sich Deutschland verpflichtet Barrierefreiheit weitgehend zu gewährleisten. Trotzdem ist eine</p>

<sup>12</sup> Berghahn/Klapp/Tischbirek, S.27.

<sup>13</sup> Berghahn/Klapp/Tischbirek, S.27.

<sup>14</sup> Berghahn/Klapp/Tischbirek, S.34.

<sup>15</sup> Vgl. Berghahn/Klapp/Tischbirek, S.36.

<sup>16</sup> Berghahn/Klapp/Tischbirek, S.33 ff.

<sup>17</sup> Berghahn/Klapp/Tischbirek, S.37.

		
	<p>Kommunikationshilfen stellt eine Diskriminierung im Sinne des AGG dar.</p>	<p>umfassende Barrierefreiheit noch nicht erreicht. Um eine Barrierefreiheit zu erzielen, soll der Tatbestand der Verweigerung von Barrierefreiheit bzw. die Verweigerung von leichter Sprache, Gebärdensprache und lautsprachbegleitenden Gebärden eine Diskriminierung im Sinne des AGG darstellen.</p>
	<p>VII. Die Vorenthaltung gesetzlich verankerter positiver Maßnahmen, zB. Anspruch auf Familienpflegezeit, Elternzeit, ist eine Benachteiligung</p>	<p>Zu VII.: Hier besteht eine Schutzlücke, da, wenn einer Person mit dem (neuen) Diskriminierungsmerkmal „familiäre Fürsorgepflichten“ der Anspruch auf Elternzeit verweigert wird, sie im Vergleich zu einer Person ohne dieses Diskriminierungsmerkmal nicht schlechter gestellt, denn gegenüber der Vergleichsperson würde, der Anspruch auf Elternzeit mangels familiärer Fürsorgepflichten ebenfalls verweigert werden.</p>
<p><b>§4 Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe</b></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>	<p>I. Bei der Anwendung des AGG muss das Problembewusstsein für mehrdimensionale Diskriminierungen geschärft werden. Mehrdimensionale Regelung soll ausdrücklich im Gesetz geregelt und einzelne Erscheinungsformen konkret benannt werden, nämlich Diskriminierungen, bei denen mehrere Diskriminierungsgründe additiv, kumulativ oder intersektional zusammenwirken.</p>	<p>Zu I.: Dynamiken der Mehrdimensionalität von Diskriminierung müssen reflektiert und auch für Betroffene von Mehrfachdiskriminierungen im AGG handhabbar gemacht werden.</p>

		
	<p>Eine Rechtfertigung muss sich dann auf alle Gründe oder das spezifische Zusammenwirken der Gründe erstrecken, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.</p>	

## ABSCHNITT 2 – SCHUTZ DER BESCHÄFTIGTEN VOR BENACHTEILIGUNG

<p><b>§ 5 Positive Maßnahmen</b> Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.</p>	<p>I. Verpflichtung positive Maßnahmen zutreffen.<sup>18</sup></p>	<p>Zu I.: Es sollte im AGG nicht nur ermöglicht werden positive Maßnahmen zur Bearbeitung von Diskriminierung durchzuführen, sie sollten, wo angemessen und zielführend, als verpflichtend eingeführt werden.</p>
<p>Zusätzlich</p>	<p>I. Erweiterung um einen verbindlichen Rahmen zur Durchsetzung von Gleichbehandlung: Diversity-Mainstreaming durch Pflicht zur Diversity-Folgenabschätzung.</p>	<p>Zu I.: Um Gleichbehandlung strukturell und institutionell zu verankern, sind Maßnahmen wie Diversity-Mainstreaming notwendig und sollen daher ins AGG aufgenommen werden.</p>

<sup>18</sup> Berghahn/Klapp/Tischbirek, S.62.

		
	<p>Förderung von Diversity Kompetenz.</p>	<p>Zu II.: Als präventive Maßnahme gegen Diskriminierung sind spezifische Diversity Kompetenzen für Personen mit Personalverantwortung oder Kundenkontrakt notwendig, die durch das AGG eingefordert werden sollten.</p>
<p><b>§ 6 Persönlicher Anwendungsbereich</b></p> <p>(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,</li> <li>2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,</li> <li>3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.</li> </ol> <p>Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>I. Selbständige in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen, z.B. Lehrbeauftragte, und solche in privatrechtlichen Vertragsverhältnissen, z.B. sog. „freie Mitarbeiter*innen oder Plattformarbeiter*innen“ sollten in den Anwendungsbereich des AGG fallen.<sup>19</sup></li> <li>II. Neben Leiharbeitnehmenden sollten auch Solo-Selbständige und Fremdpersonaleinsätze vom Schutz des AGG erfasst werden.<sup>20</sup></li> <li>III. Auch ehrenamtlich Tätige müssen den Diskriminierungsschutz in Anspruch nehmen können.</li> </ol>	<p>Zu I.: Gerade diese Gruppen fallen bislang aus dem Schutzbereich des AGG und sollten einbezogen werden. Es sollte eine gesetzliche Klarstellung erfolgen, die alle schützenswerte Personengruppen erfassen.</p> <p>Zu II.: Hier sollten alle Beschäftigtengruppen mit in den Diskriminierungsschutz einbezogen werden, um Schutzlücken zu vermeiden.<sup>21</sup></p> <p>III.: Wie entlohnt Tätige können auch Ehrenamtliche Diskriminierung im Bereich Beschäftigung ausgesetzt sein. Auch ihnen muss das Gesetz die Diskriminierungsfreiheit gewährleisten.</p>

<sup>19</sup> Berghahn/Klapp/Tischbirek, S.73

<sup>20</sup> Berghahn/Klapp/Tischbirek, S.73 ff., 77.

<sup>21</sup> Berghahn/Klapp/Tischbirek, S.73 ff.

		
<p>(2) Arbeitgeber (Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen) im Sinne dieses Abschnitts sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. Werden Beschäftigte einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen, so gilt auch dieser als Arbeitgeber im Sinne dieses Abschnitts. Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.</p>		
<p>3) Soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg betrifft, gelten die Vorschriften dieses Abschnitts für Selbstständige und Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer oder Geschäftsführerinnen und Vorstände, entsprechend.</p>		
<p><b>§ 7 Benachteiligungsverbot</b></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>	<p>I. Der Text des § 7 Abs. 1 sollte wie folgt ergänzt werden: ... „ Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes in einer in § 3 aufgeführten Form benachteiligt werden ....“</p>	<p>Zu I.: Sprachliche Klarstellung, dass neben den Diskriminierungskategorien zwingend auch Ausgrenzungshandlungen (wie beispielsweise die verweigerte Barrierefreiheit) in der Analyse des Benachteiligungsverbotes zugrunde gelegt werden.</p>

§	💡	✔
(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.		
(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.		
<p><b>§ 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen</b></p> <p>(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.</p>		
(2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften gelten.		

		
<p><b>§ 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung</b></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>I. Streichung von § 9 AGG (Religionsprivileg).</p>	<p>Zu I.: § 9 AGG geht über den Wortlaut der RL 2000/78/EG hinaus. Siehe auch Urteil BAG 8 AZR 501/14 und EuGH Urteil C-414/16. Ist für eine bestimmte Tätigkeit im Rahmen einer Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften und ihrer Einrichtungen eine Identifikation mit der Religionsgemeinschaft für die Ausübung der Tätigkeit gerechtfertigt, wesentlich und rechtmäßig liegt bereits eine Rechtfertigung nach § 8 Abs. 1 AGG vor.</p>
<p>(2) Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das</p>		

		
<p>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 loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.</p>		
<p><b>§ 10 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters</b></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"> <li>1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur</li> </ol>	<p>I. Alle zulässigen legitimen Ziele sollten gesetzlich geregelt werden.<sup>22</sup></p>	<p>Zu I.: Es sollte Arbeitgeber*innen und Tarifvertragsparteien nicht möglich sein, legitime Ziele selbst zu bestimmen. § 10 AGG passt nicht zum horizontalen Regelungsansatzes des AGG und lässt zu viele Diskriminierungstatbestände aufgrund von Lebensalter zu. Eine angemessene Rechtssicherheit ist hierdurch nicht gewährleistet.</p>

22 Berghahn/Klapp/Tischbirek,S.79



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 Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicher zustellen,

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 Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand,

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,

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,

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.





## UNTERABSCHNITT 2-ORGANISATIONSPFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

### § 11 Ausschreibung

Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 ausgeschlossen werden.

I. Anwendungsbereichserweiterung auf alle Formen von Ausschreibungen, z.B. Weiterbildungs- und Fortbildungsmaßnahmen, einschließlich AGG-konforme Werbung für Fortbildungsmaßnahmen/ Ausschreibungen.

Zu I. Nicht nur Stellenausschreibungen, sondern auch alle anderen Formen von Qualifizierungsmaßnahmen können diskriminierungsanfällig sein. Daher sollte § 11 erweitert werden.

II. Sanktionsmöglichkeit durch die ADS vorsehen (siehe § 27).

Zu II.: Das Antidiskriminierungsgesetz in Österreich ermöglicht die Verhängung eines Bußgeldes durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft, sofern einer diskriminierungsfreien Stellenausschreibung nicht nachgekommen wird. Bisher bleiben in Deutschland diskriminierende Stellenausschreibungen weitestgehend sanktionslos, wenn nicht ein\*e Bewerber\*in klagt. Daher ist es dringend geboten diese Monitoring-Funktion an die ADS zu übertragen.

		
<p><b>§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers</b></p> <p>(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.</p>	<p>I. Arbeitgeberverpflichtung auferlegen bei Bedarf auch angemessene Vorkehrungen anzubieten.</p> <p>II. Vor dem Einsatz von Algorithmen sind Arbeitgeber*innen verpflichtet eine Diskriminierungsfolgenabschätzung vorzunehmen.</p>	<p>Zu I.: Die Verpflichtung angemessene Vorkehrungen anzubieten, die aus der Unterzeichnung der Behindertenrechtskonvention und aus § 162 ff SGB IX erwächst, sollte hier den Arbeitgebenden dezidiert und nachvollziehbar zugesprochen werden, um Rechtsklarheit zu schaffen.</p> <p>Zu II.: Um zu vermeiden, dass automatisierte Systeme zu Diskriminierung führen, sollten Arbeitgebende zuvor prüfen, ob diskriminierende Folgen aus dem Einsatz erwachsen können. Wenn hier für Indikationen bestehen, sollte das System vor der Nutzung entsprechend angepasst werden.</p>
<p>(2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz</p>	<p>I. Der Erwerb von und die Weiterbildung in Diversity-Kompetenz einschließlich der antidiskriminierungsrechtlichen Grundlagen sollen für alle Mitarbeitenden insbesondere durch Fortbildungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen sichergestellt werden. Für die Führungskräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion muss die Teilnahme an den Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen verpflichtend sein.</p>	<p>Zu I.: Da insbesondere Vorgesetzte und Führungskräfte in der Regel die erste Anlaufstelle bei Konflikten sind und besondere Verantwortung tragen müssen diese verpflichtenden Aus- und Fortbildungsmaßnahmen unterliegen und zwingend mit den antidiskriminierungsrechtlichen Arbeitgeber*innenverpflichtungen vertraut sein.</p>

		
<p>(3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.</p>		
<p>(4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.</p>	<p>I. Erst in § 13 wird vollständig aufgelistet welche verursachenden Personengruppen in den Anwendungsbereich des AGG fallen. Dies sollte hier bereits aufgeführt werden: „Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Arbeitgebende, Vorgesetzte, Beschäftigte oder Dritte...“</p>	<p>Zu I.: Die vollständige Nennung der möglichen Verursachenden von Diskriminierung in § 12 hebt die Leserefreundlichkeit und macht das Diskriminierungsverbot verständlicher.</p>
<p>(5) Dieses Gesetz und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb</p>	<p>I. Die Bekanntgabe der Informationen muss allen Mitarbeitenden in regelmäßigen Abständen und angemessenen Formaten zugeleitet werden.</p>	<p>Zu I.: Da in der Regel kontinuierlich Wechsel in der Mitarbeiterschaft vorliegen, muss abgesichert werden, dass alle (auch neue) Mitarbeitende über den Weg der Behandlung von Diskriminierungsbeschwerden informiert sind.</p>

 <p>oder in der Dienststelle bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnikerfolgen.</p>	 <p>II. Klarstellung, dass die Bekanntmachungsverpflichtung nach § 12 Abs. 5 AGG eine Mindestanforderung darstellt und eine unzureichende Bekanntmachung ein Indizi. S.d. § 22 AGG für eine verbotene Benachteiligung ist.<sup>23</sup></p>	 <p>Zu II.: Um die Verpflichtung der Arbeitgebenden, den Diskriminierungsschutz aktiv zu gewährleisten, sollte sich die Nichtumsetzung von § 12 (5) bei gerichtlichen Klagen sanktionsverschärfend gegen die arbeitgebende Person ausgelegt werden als auch auf die Beweislast auswirken.</p>
<p>Zusätzlich</p>	<p>I. Betriebe ab 500 Mitarbeitenden sollten verpflichtet werden Diversity-Maßnahmen durchzuführen.</p>	<p>Zu I.: Um Diskriminierung auch in privatwirtschaftlich strukturierten Betrieben langfristig und nachhaltig vorzubeugen sollten größere Arbeitgeber hierzu gesetzlich verpflichtet werden.</p>

### UNTERABSCHNITT 3 – RECHTE DER BESCHÄFTIGTEN

<p><b>§ 13 Beschwerderecht</b></p> <p>(1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie</p> <p><small><sup>23</sup> Berghahn/Klapp/Tischbirek, S.129.</small></p>	<p>I. Beim Aufbau des innerbetrieblichen Beschwerdemechanismus sollen betriebliche/dienstliche Beschäftigtenvertretungen einbezogen werden.</p>	<p>Zu I.: Um die Beschwerdemöglichkeit im Interesse der Mitarbeitenden aufzubauen, sollten die Vertretungsgremien der Beschäftigten (Personal-/Betriebsrat, Jugendvertretung, Schwerbehindertenvertretung und Gleichstellungsbeauftragte) in die Entwicklung des Beschwerdeweges einbezogen werden.</p>
--	---	---



sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.



II. Verpflichtung des Arbeitgebenden zur Erarbeitung einer Beschwerdeverfahrensordnung.

III. Konkrete Befugnisse der innerbetrieblichen Beschwerdestelle, wie die Pflicht zur Vertraulichkeit, das Recht Gespräche mit Beschuldigten und Zeug\*innen zu führen und Maßnahmen zur Bearbeitung und Sanktionierung der Diskriminierung vorzuschlagen, sollten konkret benannt werden.



Zu II.: Da der bisherige Gesetzestext keine Angaben zur Arbeitsweise der innerbetrieblichen Beschwerdestelle vorgibt, sollte klargestellt werden in welchen Schritten die Beschwerdebearbeitung vorgenommen werden sollte. Dies sollte in einer Verfahrensordnung dargelegt werden. Arbeitgebende sollten daher verpflichtet werden eine Verfahrensordnung zur Beschwerdebearbeitung in den jeweils im Betrieb/Verwaltung notwendigen und barrierefreien Formaten zu erstellen, in die (wie oben genannt) betrieblichen/dienstliche Gremien einbezogen sind. In der Verfahrensordnung soll dargestellt werden, dass die Beschwerde von der beschwerdeführenden Person einseitig eingestellt werden kann.

Zu III.: Bislang ist das AGG in der konkreten Ausgestaltung des Beschwerdeweges unspezifisch. Um den nützlichen Mechanismus in seiner Ausgestaltung zu stärken, sollte das AGG hier deutlicher werden welche Verpflichtungen die Arbeitgebenden beider Einrichtung der innerbetrieblichen Beschwerdestelle berücksichtigen müssen.

		
	<p>IV. Recht auf Einsicht in Personalakte.</p>	<p>Zu IV.: Im Besonderen bei Wiederholungen von Diskriminierungsvorkommnissen bei einzelnen Beschäftigten muss die Sanktion entsprechend stärker ausfallen. Wenn jedoch keine Kenntnis vorliegt, dass eine solche Wiederholung vorliegt, greift die Maßnahme/Sanktion nur bedingt. Daher sollte der innerbetrieblichen Beschwerdestelle bei begründetem Verdacht der Wiederholung, die Möglichkeit eingeräumt werden, im Austausch mit der Personalstelle, eine Personalakte auf Vermerke bezüglich vorheriger Diskriminierungsvorfälle zu prüfen.</p>
	<p>V. Recht einräumen diskriminierende Zustände selbst bearbeiten zu können in Fällen ohne feststellbare Verursacher*in.</p>	<p>Zu V.: Auch diskriminierende Vorkommnisse ohne direkt betroffene Person bzw. betroffene Person, die keine Beschwerde bei der innerbetrieblichen Beschwerdestelle vorlegt, sollten bearbeitet werden können. Die innerbetriebliche Beschwerdestelle muss für solche Fälle ein Mandat erhalten proaktiv agieren zu können.</p>
	<p>VI. Auch die Hinweisgabe von Nicht-Betroffenen kann eine präventive und fallunabhängige Maßnahme auslösen.</p>	<p>Zu VI.: Es sollte imAGG spezifiziert werden, dass auch Nicht-Betroffene Personen die innerbetriebliche Beschwerdestelle anrufen und auf diskriminierendes Verhalten aufmerksam machen kann. Eine solche Meldung sollte proaktives Handeln der Stelle auslösen können.</p>
	<p>VII. Präventive Bearbeitung von Diskriminierungsvorkommnissen</p>	<p>Zu VII.: § 12 (1) verdeutlicht die Pflicht der Arbeitgebenden auch vorbeugend tätig zu werden. Diese Befugnis sollte der innerbetrieblichen Beschwerdestelle im Gesetzestext zugesprochen werden.</p>

		
	<p>VIII. Sanktionierung bei nicht Einrichtung der innerbetrieblichen Beschwerdestelle nach § 13 bzw. der Nichtumsetzung der Arbeitgeberpflichten aus § 12.</p> <p>IX. Die Frist zur Geltendmachung eines Anspruchs nach § 15 muss dann gehemmt werden, wenn die innerbetriebliche Beschwerdestelle angerufen wurde.</p>	<p>Zu VIII.: Bislang ist im AGG kein Sanktionsmechanismus vorgesehen, wenn keine innerbetriebliche Beschwerdestelle nach § 13 AGG eingerichtet wurde. Da selbst nach 16 Jahren AGG in den meisten Betrieben und in vielen Verwaltungen keine innerbetriebliche Beschwerdestelle zur Verfügung steht, sollte im AGG ein Sanktionsmechanismus konkret definiert werden.</p> <p>Zu IX.: Reichen Betroffene von Diskriminierung zunächst bei der innerbetrieblichen Beschwerdestelle eine Beschwerde ein, sind sie ggf. während des laufenden Beschwerdeverfahrens gezwungen eine Geltendmachung gegen den*die Arbeitgeber*in vorzulegen, um den gerichtlichen Weg nicht zu blockieren. Dies ist der Prüfung einer Beschwerde jedoch ggf. abträglich. Betroffene sollten nicht per Gesetz gedrängt werden gerichtliche Schritte einzuleiten, nur weil eine Fristwahrung per Gesetz sie dazu drängt.</p>
	<p>X. Arbeitgebende sollen verpflichtet werden Informationen zur innerbetrieblichen Beschwerdestelle öffentlich und nachprüfbar bekannt zu geben.</p>	<p>Zu X.: Alle Arbeitgebenden sind verpflichtet eine innerbetriebliche Beschwerdestelle einzurichten. Viele Arbeitgebende haben dies bislang nicht umgesetzt. Um einen besseren Einblick zu erhalten, wer die Stelle umgesetzt hat, sind Informationen hierzu notwendig. Diese Verpflichtung würde eine Nachprüfung erleichtern.</p>
<p>(2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.</p>		

		
<p>Zusätzlich</p>	<p>I. Einführung von diskriminierungspräventiven, proaktiven, positiven Pflichten von öffentlichenArbeitgebenden nach dem Vorbild der sog. ‚public sector duties‘ (in Großbritannien).</p>	<p>Zu I.: In Großbritannien wurden öffentlichen Arbeitgebenden zusätzliche Pflichten der präventiven Ausgestaltung von Arbeitsverhältnisse nunter dem Aspekt von Vielfalt und Gleichbehandlung auferlegt. Dies beinhaltet die Ausgestaltung und regelmäßige Berichtspflicht der Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft. Hierdurch konnte eine Mitarbeiterschaft erreicht werden, die der Zusammensetzung der Bevölkerung entspricht.</p>
<p><b>§ 14 Leistungsverweigerungsrecht</b></p> <p>Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.</p>		

		
<p><b>§ 15 Entschädigung und Schadensersatz</b></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>i. Streichung des Verschuldenserfordernisses in § 15 Abs. 1 S. 2.</p>	<p>Zu I.: Die im AGG eingefügte Verschuldenserfordernis wird den zu grundlegenden EU-Richtlinien nicht-gerecht (Wirksamkeit von Sanktionen);<sup>24</sup> Die Verschuldenserfordernis in § 15 AGG ist daher als unionsrechtswidrig anzusehen.<sup>25</sup></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>i. Unionsrechtliche Anforderungen an Sanktionen („wirksame, verhältnismäßige und abschreckende“) sollten klarstellend in §§ 15 (und 21) AGG aufgenommen werden. Eine Konkretisierung sollte zumindest in der Gesetzesbegründung erfolgen.</p>	<p>Zu I.: Die Anforderung der EU-Richtlinien an die Sanktionen sollten im AGG deutlicher herausgestellt werden, um die gravierenden Auswirkungen von Diskriminierung auf die Betroffenen und die Gesellschaft als Ganzes zu verdeutlichen. Durch eine Deckelung wird die durch die EU-Richtlinie vorgegebene Anforderung der Abschreckung nur eingeschränkt ermöglicht. Die Abschreckungswirkung muss maßgeblich die Höhe der Entschädigung bestimmen und nicht das Gehalt der betroffenen Person. Darüber hinaus trifft die Bindung der Entschädigung an das monatliche Gehalt Frauen, die stärker in Teilzeitbeschäftigungen tätig sind, indirekt stärker. Es liegt somit eine ggf. eine systematische mittelbare Diskriminierung von Gesetzes wegen vor. Mehrdimensionale Diskriminierungen sollten bei der Ermessensentscheidung bzgl. der Entschädigungshöhe berücksichtigt werden.</p>

<sup>24</sup> Berghahn/Klapp/Tischbirek, S.148 f.

<sup>25</sup> Berghahn/Klapp/Tischbirek, S.149 f.

		
<p>(3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grobfahrlässig handelt.</p>	<p>I. Streichung des Verschuldenserfordernisses in § 15 Abs. 3.</p>	<p>Zu I.: Das im AGG eingefügte Verschuldenserfordernis wird den zugrundeliegenden EU-Richtlinien nicht gerecht (Wirksamkeit von Sanktionen).<sup>26</sup> Das Verschuldenserfordernis in § 15 AGG ist daher als uni- onsrechtswidrig anzusehen.<sup>27</sup></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>I. Verlängerung der Anspruchsgeltendmachungsfrist in § 15 Abs. 4 AGG auf 12 Monate.</p>	<p>Zu I.: Die Frist von 2 Monaten hat in der Vergangenheit viele gerichtliche Klagen verunmöglicht, da die Erkenntnis diskriminiert worden zu sein nicht immer binnen 2 Monaten erlangt werden kann. Da nicht in allen Regionen Deutschland ausreichende Beratungsstrukturen zur Verfügung stehen, ist eine Frist von 2 Monaten nicht realistisch. Eine umfassende Beratung zu erhalten. Die Überlegung der Bundesregierung die Frist auf 6 Monate zu verlängern, ist zu begrüßen. Es wird jedoch von zivilgesellschaftlicher Perspektive empfohlen die Frist auf 12 Monate anzuheben, da z.B. im Bereich Beschäftigung auch binnen 6 Monaten ggf. eine Beschwerde bei der innerbetrieblichen Beschwerdestelle nicht abschließend bearbeitet werden kann und so Betroffene gedrängt werden parallel zu einem Beschwerdeverfahren den gerichtlichen Weg zu beschreiten. Dies eskaliert den Beschwerdeweg unnötig. Es sollte beachtet werden auch die Klagefrist in § 61b ArbGG entsprechend anzupassen.</p>

<sup>26</sup> Berghahn/Klapp/Tischbirek, S.148 f.

<sup>27</sup> Berghahn/Klapp/Tischbirek, S.149 f.

		
	<p>II. Die Erfordernisse an den Inhalt und die Form der Geltendmachung sollen im Gesetz dargelegt werden. Insbesondere muss keine Entschädigungshöhe genannt werden.</p>	<p>Zu II.: Es ist grundsätzlich nicht nachvollziehbar, warum dem gerichtlichen Weg eine Geltendmachung bei den vermeintlichen Verursachern vorgeschaltet ist. Es sollte erwogen werden, diese gänzlich zu streichen. Da mit unter Gerichte Anforderungen an die Geltendmachung vorgeben (z.B. Benennung einer gewünschten Entschädigungssumme), die aus dem Gesetz nicht hervorgehen und hierdurch das Recht auf den gesetzlichen Richter eingeschränkt sein kann, sollte im AGG klargestellt werden, dass keine überhöhten Anforderungen an die Geltendmachung bestehen, so z.B. die Nennung einer Entschädigungshöhe.</p>
	<p>III. Das AGG bleibt zu unspezifisch, wann die Frist beginnt. Hier ist eine Spezifizierung dringend notwendig im Besonderen bei Dauertatbeständen.</p>	<p>Zu III.: In der konkreten Diskriminierungssituation ist nicht immer eindeutig, wann die bislang sehr kurze Frist beginnt und somit endet. Wenn bei einer Bewerbung die Absage eingeht, liegt dann noch nicht automatisch Kenntnis einer Diskriminierung vor. Deswegen sollte auch bei § 15 Abs. 4 Satz 2 Alt.1 AGG die mit Frist mit Kenntniserlangung der Benachteiligung beginnen. Nicht die Absage auf eine Bewerbung ist maßgebliche Tatsache, hinzukommen muss die Kenntnis von dem Umstand, dass die Auswahlentscheidung in Hinblick auf eine Diskriminierungskategorie erfolgte. Gleichermassen ist unklar wie in Fällen eines Dauertatbestandes der Fristbeginn einzuschätzen ist. Hier sollte die Frist mit der letzten Diskriminierungshandlung beginnen und die vorherigen Handlungen in die Bewertung mit einbezogen werden.</p>

		
		<p>Allgemein erforderlich ist die positive Kenntnis von der Benachteiligung, also die Kenntnis all jener Tatsachen, aus denen sich ergibt, dass dieses Ereignis als Benachteiligung zu bewerten ist.</p>
<p>(5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.</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>		
<p>Zusätzlich</p>	<p>I. Einfügen eines Auskunftsanspruches (allgemein und insbesondere für arbeitsrechtliche Konstellationen).<sup>28</sup></p>	<p>Zu I.: Der Auskunftsanspruch würde die Beweiserbringung der Betroffenen erleichtern. Ohne Auskunftsanspruch sind die Betroffenen oft mittellos im Rechtsstreit. Beispielsweise bei der Ablehnung einer Bewerbung oder bei Entgeltungleichheit steht den Betroffenen kaum eine weitere Option offen ein Indiz für eine Diskriminierung zu erlangen. Gleiches sollte bei durch Algorithmen basierte Diskriminierungen eingeräumt werden.</p>

		
<p><b>§ 16 Maßregelungsverbot</b></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 Zeugenaussagen.</p>	<p>I. Ausweitung des Maßregelungsverbots auf alle im AGG geregelten Lebensbereiche.</p>	<p>Zu I.: Nicht nur im Bereich der Beschäftigung kann Betroffenen von Diskriminierung, die sich hiergegen wehren, eine Maßregelung erfahren. Dies ist auch im Bereich des Zugangs zu Waren und Dienstleistungen denkbar. Daher sollte das Maßregelungsverbot aus § 16 auch in Abschnitt 3 eingefügt werden.</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>		



### UNTERABSCHNITT 4 – ERGÄNZENDE VORSCHRIFTEN

<p><b>§ 17 Soziale Verantwortung der Beteiligten</b></p> <p>(1) Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken.</p>	<p>I. § 17 Abs. 1 AGG sollte dahingehend geändert werden, dass Betriebsräte und Gewerkschaften nicht nur aufgefordert sind, sondern das Recht haben sich für die Verwirklichung des Gesetzesziels einzusetzen.</p>	<p>Zu I.: Eine solche Ergänzung würde die direkte Bearbeitung von Diskriminierungsvorkommnissen im Kontext Beschäftigung stärken.</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</p>	<p>I. Senkung der Anforderungen in § 17 Abs. 2 AGG: nicht nur „grobe“ Verstöße, sondern jeder Verstoß gegen das AGG sollte ausreichen, um das Recht von Betriebsrat und Gewerkschaft auszulösen.</p>	<p>Zu I.: Die Anforderung des ‚groben Verstoßes‘ setzt die Hürde zu hoch, um innerbetriebliche Formen von Diskriminierung zu bearbeiten.</p>
<p>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>II. Auch Personalräte müssen auf der Grundlage des § 62 BPersVG die Möglichkeit bekommen das ‚kleine Verbandsklagerecht‘ zu nutzen.</p>	<p>Zu II.: Es ist nicht nachvollziehbar, warum Betriebsräte und Gewerkschaften in privatwirtschaftlichen Betrieben ein Verbandsklagerecht nutzen können, dies aber im öffentlichen Dienst nicht zur Verfügung steht.</p>

		
<p><b>§ 18 Mitgliedschaft in Vereinigungen</b></p> <p>(1) Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten entsprechend für die Mitgliedschaft oder die Mitwirkung in einer</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tarifvertragspartei,</li> <li>2. Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören oder die eine überragende Machtstellung im wirtschaftlichen oder sozialen Bereich innehat, wenn ein grundlegendes Interesse am Erwerb der Mitgliedschaft besteht, sowie deren jeweiligen Zusammenschlüssen.</li> </ol>		
<p>(2) Wenn die Ablehnung einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 darstellt, besteht ein Anspruch auf Mitgliedschaft oder Mitwirkung in den in Absatz 1 genannten Vereinigungen.</p>		



### ABSCHNITT 3 – SCHUTZ VOR BENACHTEILIGUNG IM ZIVILRECHTSVERKEHR

#### § 19 Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot

(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 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 eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, ist unzulässig.

I. Streichung der einschränkenden Voraussetzungen des Diskriminierungsverbots in § 19 Abs.1 Nr.1 und 2 AGG (Beschränkung auf Massengeschäfte und privatrechtliche Versicherungen).

Zu I.: Auch bei individualisierten Geschäften, Geschäften zwischen Verbrauchern oder der öffentlichen Daseinsfürsorge und bei Behandlungsverträgen kann es zu Diskriminierung kommen. Auch dieser Bereich muss vor Diskriminierung geschützt werden. Aktuell besteht hier nur ein Schutz bei rassistischer Diskriminierung. Durch die Ausnahmetatbestände für spezifische Diskriminierungskategorien wird der umfassende Diskriminierungsschutz untergraben und die Diskriminierungsdimensionen hierarchisiert.

II. Der in § 19 eingeräumte Diskriminierungsschutz muss auf allein § 1 genannten Gründe ausgeweitet werden.<sup>29</sup>

Zu II.: Die Herausnahme des Merkmals Weltanschauung im Zivilrecht systemwidrig ist, da Religion und Weltanschauung verfassungsrechtlich gleichermaßen geschützt sind (vgl. Art. 4 GG), weil sie in gleicher Weise Ausprägungen der Menschenwürde und des Persönlichkeitsrechts darstellen. Gemäß dem Grundsatz der „Einheit der Rechtsordnung“ sollte innerhalb einer nationalen Rechtsordnung, und erst recht innerhalb eines Gesetzes, eine konsistente und insofern einheitliche Regelung gelten.

III. Das AGG soll als Verbraucherschutzrecht anerkannt werden.

Zu III.: Um die Hürden der Rechtsdurchsetzung des Abschnitt 3 des AGG zu stärken ist es notwendig das AGG als Verbraucherschutzrecht anzuerkennen. Gerichte haben in der Vergangenheit hieran gezweifelt und Diskriminierungsvorkommnisse von Menschen mit Behinderungen beim öffentlichen Nahverkehr daher nicht eingeräumt. Eine Referenz des AGG im Unterlassungsklagegesetz sollte daher vorgenommen werden.

29 Vgl. Berghahn/Klapp/Tischbirek, S.119.

		
	<p>IV. Als 3. sollten hier Geselligkeitsvereine eingefügt werden.</p>	<p>Zu IV.: Hier besteht eine Schutzlücke für Personen die Diskriminierung erleben, wenn sie bei Geselligkeitsvereinen wie Schützen- oder Schrebergartenvereinen wegen ihres Geschlechtes, ihre Herkunft, Nationalität oder sexuellen Orientierung benachteiligt werden. Beispielsweise bei der Aufnahme oder innerhalb des Vereinsgeschehens wird Diskriminierung erlebt (z.B. bei der Auswahl von Neupächter*innen nach Nationalität in Gartenvereinen).</p>
<p>(2) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft ist darüber hinaus auch beider Begründung, Durchführung und Beendigung sonstiger zivilrechtlicher Schuldverhältnisse im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 5 bis 8 unzulässig.</p>	<p>I. Erweiterung auf alle Merkmale.</p>	<p>Andernfalls entstehen hier Schutzlücken für die weiteren Diskriminierungsmerkmale des § 1 in Bezug auf den Anwendungsbereich des § 2 Abs. 1 Nr. 5 bis 8.</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 unzulässig.</p>	<p>I. Streichung von § 19 Abs.3 AGG.</p>	<p>Zu I.: Die Forderung nach der Streichung wurde bereits vom Antirassismus-Komitee der UN30 erhoben. Die in § 19 Abs. 3 AGG vorgesehene Rechtfertigung, bei der Vermietung von Wohnraum „im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse“ zu differenzieren, ist europarechtlich nicht vorgesehen und nicht europarechtskonform.<sup>31</sup></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 dem selben Grundstück nutzen. Die Vermietung von Wohnraum zum 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.</p>	<p>I. Die Ausnahmeregelung des Näheverhältnisses darf nicht auf die Kategorie „Rasse“ und ethnische Herkunft und Geschlecht Anwendung finden. Um eine Hierarchisierung der Diskriminierungsgründe zu verhindern, sollte die Ausnahmeregelung insgesamt gestrichen werden.</p>	<p>Zu I.: Der Anwendungsausschluss des § 19 Abs. 5 AGG ist in seinen ersten beiden Sätzen mit der RL2000/43/EG unvereinbar, soweit er Benachteiligungen wegen der „Rasse“ oder der ethnischen Herkunft betrifft. Auch soweit es Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts betrifft, bestehen Umsetzungsdefizite, in diesem Fall im Hinblick auf die Genderrichtlinie 2004/113/EG.</p>

<sup>30</sup> The Committee recommends that the State party guarantee the equal enjoyment of the right to adequate housing by ensuring that housing agencies and other providers of accommodation refrain from engaging in discriminatory practices. Furthermore, the Committee encourages the State party to consider modifying paragraph 19 section III of the General Equal Treatment Act in order to conform with article 5(e)(iii) of the Convention." CERD Committee, Concluding Observations, 2008, § 17/ p. 4

<sup>31</sup> Vgl. Berghahn/Klapp/Tischbirek, S.115.

		
	<p>II. Streichung des Wortes „Angehörige“ in § 19 Abs.5 S.1 AGG</p>	<p>Zu II.: „Angehörige“ in den Tatbestand einzubinden ist abwegig, sofern sie nicht auch dort leben. Sie wären in keiner rechtlich relevanten Weise von den Mieter*innen betroffen.</p>
	<p>III. Streichung von § 19 Abs.5 S.3 AGG<sup>32</sup></p>	<p>Zu III.: Meist liegt auch schon bei weniger als 50 Wohnungen eine Erwerbsmäßigkeit vor und somit ein „Geschäft“. Zudem kann bei 50 Wohnungen nicht mehr von einem Näheverhältnis gesprochen werden. Es sollte daher nur bei der Vermietung von Wohnraum unter einem gemeinsamen Dach und gemeinsamen Wänden ein Näheverhältnis geltend gemacht werden können.</p>
	<p>IV. Erweiterung der Haftung nach den §§ 19 ff. AGG für Diskriminierung auf Hilfspersonen, die auf Seiten der Vermieter*innen tätig sind (z.B. Hausverwaltung, Wohnungsgesellschaften, Makler*innen, Hausmeister*innen).<sup>33</sup></p>	<p>Zu IV.: Ohne die Einbeziehung von Hilfspersonal in den Schutzbereich des AGG läuft der Diskriminierungsschutz partiell ins Leere, da Vermieter*innen sich häufig Dritter bedienen. Hier braucht es eine Ausweitung der Haftung nach den §§ 19 ff. AGG auf Hilfspersonen, nach den Maßstäben, die an das Vorliegen einer Diskriminierung nach dem AGG geknüpft sind.<sup>34</sup></p>

<sup>32</sup> Berghahn/Klapp/Tischbirek, S.251.

<sup>33</sup> Berghahn/Klapp/Tischbirek, S.124f.

<sup>34</sup> Berghahn/Klapp/Tischbirek, S.128.

§	Idee	Maßnahmen
	<p>V. Erweiterung der Haftung von Vermieter*innen nach den §§ 19 ff. AGG für Diskriminierung auf andere Mieter*innen.</p>	<p>Zu V.: Um Diskriminierung durch andere Mieter*innen in bestehenden Mietverhältnissen vorzubeugen, sollte eine Regelung nach Vorbild von § 12 AGG eingeführt werden. Anknüpfungspunkt im Mietverhältnis ist die Fürsorgepflicht von Vermietenden als eine Nebenleistungspflicht aus dem Mietvertrag. Aus einer Regelung nach Vorbild von § 12 AGG sollte zum Beispiel eine Verpflichtung für Vermieter*innen resultieren, die das Aufstellen einer Hausordnung sowie Antidiskriminierungsklauseln in Mietverträgen beinhaltet, die diskriminierendem Verhalten durch andere Mieter*innenvorbeugen.<sup>35</sup></p>
	<p>VI. Einführung einer mit § 6 Abs. 2 Satz 2 AGG vergleichbare Regelung</p>	<p>Zu VI.: Aus Gründen der Rechtsklarheit sollte eine mit § 6 Abs. 2 Satz 2 AGG vergleichbare Regelung eingeführt werden, die als eine Regelung in § 19 Abs. 5 AGG klarstellt, dass die Regelungen der §§ 19 ff. AGG auch auf Personen Anwendung finden, die aufgrund einer Beauftragung anstelle des Vermietenden tätig werden.<sup>36</sup></p>
	<p>VII. Verankerung eines sanktionsbewehrten Beschwerdemechanismus bei Diskriminierungsvorfällen beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen inklusive Wohnraum beider ADS.<sup>37</sup></p>	<p>Zu VII.: Um die Rechtsdurchsetzung niedrigschwellig zu stärken, sollte ein der - Universalschlichtungsstelle des Bundes für Verbraucher*innen in Kehl vergleichbar - Beschwerdemechanismus verankert werden, der sich auf Diskriminierungsvorkommnisse beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen inklusive Wohnraum spezialisiert. (siehe auch § 27 Aufgabe der ADS).</p>

35 Berghahn/Klapp/Tischbirek, S.129.

36 Berghahn/Klapp/Tischbirek, S.129.

37 Berghahn/Klapp/Tischbirek, S.274f.



## § 20 Zulässige Unterschiedliche Behandlung

(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

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.



- I. Die Rechtfertigungsanforderungen in § 20 Abs.1 AGG muss an eine vollständige Verhältnismäßigkeitsprüfung angeglichen werden.



Zu I.: Um Diskriminierung nicht unter dem Deckmantel des Schutzes beispielsweise von älteren und/oder Menschen mit Behinderungen zu verbergen, ist eine umfassende Verhältnismäßigkeitsprüfung notwendig. Ziel muss sein, dass Menschen mit Behinderung das Recht haben, genauso wie Menschen ohne Behinderung selbst zu entscheiden, welche Leistungen sie in Anspruch nehmen und welche Risiken sie dafür ggf. eingehen. Ein pauschaler Leistungsausschluss mit Verweis auf drohende Gefahren darf nicht zulässig sein. Allen falls versicherungsmathematisch fundierte Risiken, die die privaten Anbieter zuvor erhoben und dargelegt haben müssen, sollten berücksichtigt werden dürfen.

		
<p>(2) Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen. Eine unterschiedliche Behandlung wegen der 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 versicherungsmathematischermittelten Risikobewertung unter Heranziehung statistischer Erhebungen</p>	<p>I. Die Rechtfertigungsanforderung des § 20 Abs. 2 AGG sollte konkretisiert werden. Eine Risikobewertung muss auf relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhen. Diese müssen der ADS als Kontrollinstanz offengelegt werden.</p>	<p>Zu I.: Damit eine vermeintliche Risikobewertung nicht als Grundlage für diskriminierende Versicherungspolizen dient, müssen die der Police zugrundeliegende Faktoren und Berechnungen offengelegt werden und der kontrollierenden Instanz nachvollziehbar sein.</p>
	<p>II. Rechtfertigung in § 20 (2) AGG auf Diskriminierungsgründe Behinderung und (Lebens-)Alter beschränken. D.h. Religion und sexuelle Orientierung und alle weiteren Diskriminierungskategorien in § 1, die etwaig ergänzt werden, müssen als Gründe ausgenommen sein.</p>	<p>Zu II.: Eine Diskriminierung aus anderen Gründen als der Behinderung und dem Lebensalter kann in keinem denkbaren Lebenssachverhalt aus Sicherheitsgründen gerechtfertigt sein. Für die beiden genannten Gründe sind konkrete Voraussetzungen im Gesetz zu nennen.</p>
	<p>III. Ausnahmeregelungen bezüglich des Lebensalters beim Zugang zu Versicherungen und Bankgeschäften müssen eingeschränkt werden.</p>	<p>Zu III.: Analog zu unisex-Tarifen bei Auto- und Krankenversicherungen sollten keine unterschiedlichen Tarife bei Reiserücktransport- oder Autoversicherungen aufgrund des Lebensalters ermöglicht werden.</p>

		
<p><b>§ 21 Ansprüche</b></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>I. Streichung des Verschuldenserfordernisses in § 21 Abs. 2 S. 2.</p> <p>II. Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Entschädigung in Geld verlangen. Dies sollte ausdrücklich im Gesetzestext genannt werden.</p>	<p>Zu I.: Die im AGG eingefügte Verschuldenserfordernis wird den zugrundeliegenden EU-Richtlinien nicht gerecht (Wirksamkeit von Sanktionen). Das Verschuldenserfordernis in § 21 AGG ist daher als unionsrechtswidrig anzusehen.</p> <p>Zu II.: Die EU-Richtlinien geben vor, dass die Entschädigung eine abschreckende Wirkung haben muss. Dies ist faktisch bei Entschädigungen im Bereich des Zivilrechtsverkehrs zumeist nicht gegeben. Daher sollte im Gesetz eine Klärung herbeigeführt werden.</p>
<p>(3) Ansprüche aus unerlaubter Handlung bleiben unberührt.</p>		

		
<p>(4) Auf eine Vereinbarung, die von dem Benachteiligungsverbot abweicht, kann sich der Benachteiligte nicht berufen.</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</p>	<p>I. Verlängerung der Anspruchsgeltendmachungsfrist in § 21 Abs. 5S. 1 AGG auf 12 Monate.</p>	<p>Zu I.: Um Einheitlichkeit mit den Regelungen im Abschnitt- für Beschäftigte und somit Rechtssicherheit zu schaffen, sollen die Fristen angeglichen werden.</p>
<p>Anspruch nur geltend gemacht werden, wenn der Benachteiligte ohne Verschulden an der Einhaltung der Frist verhindert war.</p>	<p>II. Die Erfordernisse an den Inhalt und die Form der Geltendmachung sollen im Gesetz dargelegt werden. Insbesondere muss keine Entschädigungshöhe genannt werden.</p>	<p>Zu II.: Es ist grundsätzlich nicht nachvollziehbar, warum dem gerichtlichen Weg eine Geltendmachung bei den vermeintlichen Verursachern vorgeschaltet ist. Es sollte erwogen werden, diese gänzlich zu streichen. Damit unter Gerichte Anforderungen an die Geltendmachung vorgeben (z.B. Benennung einer gewünschten Entschädigungssumme), die aus dem Gesetz nicht hervorgehen und hier durch das Recht auf den gesetzlichen Richter eingeschränkt sein kann, sollte im AGG klargestellt werden, dass keine überhöhten Anforderungen an die Geltendmachung bestehen, so z.B. die Nennung einer Entschädigungshöhe.</p>
	<p>III. Analog zum Vorschlag zur Verlängerung der Frist in § 15 Abs.4 sollte hier die Frist erst dann beginnen, wenn die betroffene Person von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.</p>	<p>Zu III.: In manchen Fällen verstreicht viel Zeit bis eine Diskriminierung sichtbar wird, beispielsweise durch ein Testing bei Ablehnung einer Bewerbung auf eine Wohnung)</p>

		
<p>Zusätzlich</p>	<p>I. Ein Kontrahierungszwang soll in das AGG eingefügt werden, wo - in größerer Zahl oder vergleichbarer Qualität - angebotene Waren und Dienstleistungen zur Verfügung stehen.<sup>38</sup></p> <p>II. Vorschläge zur Klärung des Beginns der Frist in Abschnitt 2 sollten hier gleichermaßen Berücksichtigung finden.</p> <p>III. Die Frist muss gehemmt werden, wenn ein außergerichtliches Beschwerdeverfahren durchlaufen wird.</p>	<p>Zu I.: Gerade in Bereichen, in denen eine Ware oder Dienstleistung in großer Zahl zur Verfügung steht (wie beispielsweise bei Versicherungen) sollen Anbieter in gerichtlich festgestellten Diskriminierungsfällen auch dazu verurteilt werden können die Ware oder Dienstleistung anzubieten. Auch beim Zugang zu Wohnraum sollte ein Kontrahierungszwang unter bestimmten Voraussetzungen eingeführt werden.</p> <p>Zu II.: Siehe entsprechende Erläuterung unter § 15.</p> <p>Zu III.: Streben Betroffene von Diskriminierung zunächst ein außergerichtliches Beschwerdeverfahren an, sind sie ggf. während des laufenden Beschwerdeverfahrens gezwungen eine Geltendmachung vorzulegen, um den gerichtlichen Weg nicht zu blockieren. Dies ist einer außergerichtlichen Bearbeitung jedoch ggf. abträglich. Betroffene sollten nicht per Gesetz gedrängt werden gerichtliche Schritte einzuleiten, nur weil eine Fristwahrung per Gesetz sie dazu drängt.</p>

38 Berghahn/Klapp/Tischbirek, S. 248.

		
<p><b>§ 22 Beweislast</b></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>	<p>I. Einfügen einer sprachlichen Klarstellung, dass sich die Beweiserleichterung nicht nur auf die Kausalität zwischen einer Benachteiligung und einem in § 1 AGG genannten Grund besteht, sondern auch die Darlegung der Benachteiligung selbst von der Erleichterung umfasst ist.<sup>39</sup></p> <p>II. Einfügen einer Konkretisierung der Anforderungen an den Indizienbeweis (wie, Ergebnisse aus Testings, Parteivernehmung, mystery shopping, Ergebnisse aus einer Folgenabschätzung, Nichteinrichtung der Beschwerdestelle nach § 13 etc.).<sup>40</sup></p> <p>III. Einfügung eines Anspruches auf Auskunft.</p>	<p>Zu I.: Hierdurch würde eine Klarstellung der Rechtssystematik erreicht werden. Beweislastfragen stellen zu meist die größte Hürde bei der Entscheidung, den Rechtsweg einzuschlagen, dar.</p> <p>Zu II.: Hier sollten beispielsweise Parteivernehmungen und allgemeine Statistiken zulässige und im Einzelfall hinreichende Beweismittel sein können. Auch ein Testkauf-Verfahren (mystery shopping) sollte als Indizienbeweis akzeptiert werden. Darüber sollten gleichermaßen Ergebnisse aus Folgenabschätzungen als Indizienbeweis genutzt werden können. Dies würde die Beweisnot der Betroffenen und somit die Rechtsdurchsetzung erleichtern.</p> <p>Zu III.: Auch die Schaffung eines Auskunftsanspruches würde die Beweisnot abgelehnter Bewerber*innen lindern.</p>

<sup>39</sup> Berghahn/Klapp/Tischbirek, S.156.

<sup>40</sup> Berghahn/Klapp/Tischbirek, S.156.

		
<p><b>§ 23 Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände</b></p> <p>(1) Antidiskriminierungsverbände sind Personenzusammenschlüsse, die nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen von 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.</p>	<p>I. Die Anforderung an einen Antidiskriminierungsverband müssen gesenkt werden in Bezug auf die Anzahl der erforderlichen Mitglieder, um Rechtsdienstleistungen erbringen und eine Beistandschaft anbieten zu können. Außerdem sollten alle Verbände, die auf der Liste der klagefähigen Verbände im Rahmen des BGG aufgeführt sind, automatisch für eine Beistandschaft oder kollektive Klagebefugnis zugelassen werden.</p>	<p>Zu I.: Um die Möglichkeit der Rechtsdienstleistungen und Beistandschaft nicht unangemessen einzuschränken und keine Mindestanzahl von Mitgliedern verlangen. Hierdurch würden mehr Verbände befugt eine Beratung Unterstützung anzubieten.</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>I. Ergänzung der Klagebefugnisse von fachkompetenten Verbänden um die Möglichkeit der Prozessstandschaft zur Wahrnehmung fremder Rechte.<sup>41</sup></p>	<p>Zu I.: Da die Rechtsdurchsetzung für Betroffene ein schwieriger und langwieriger Weg ist, müssen diese Unterstützung erhalten, die über eine Beistandschaft hinausgeht. Betroffene sollen die Möglichkeit erhalten ihr Klagerecht an einen Verband abzutreten. Anlehnung an die § 14 und 15 des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG) können genommen werden. Die Beistandschaft bleibt hiervon unberührt.</p>

41 Berghahn/Klapp/Tischbirek, S.159.



## ABSCHNITT 4 – RECHTSSCHUTZ

	<p>II. Ergänzung der Klagebefugnisse von Antidiskriminierungsverbänden um ein Verbandsklagerecht bei nicht-subjektiven Rechtsverletzungen, wo aus Gründen des Allgemeininteresses der Rechtsweg eröffnet ist.<sup>42</sup></p>	<p>Zu II.: In Fällen ohne Betroffene, wo jedoch ein öffentliches Interesse besteht, eine Diskriminierung - die hier zu meist einen institutionellen oder systemischen Charakter hat - zu ahnend, soll ein Verbandsklagerecht in Fällen von öffentlichem Interesse wo keine individuellen Personenbetroffensind, ermöglicht werden in Anlehnung am § 15 BGG. Die Beistandschaft bleibt hier von 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>Zusätzlich</p>	<p>I. Klageberechtigte Verbände sollten in einer vom Bundesamt für Justiz geführten Liste aufgenommen werden und fachliche Anforderungen erfüllen.</p> <p>II. Einrichtung eines öffentlichen Rechtshilfefonds für Verbandsklagen. Dieser sollte in einem gesonderten Posten außerhalb des Haushaltes der ADS geführt und von der ADS betreut werden.</p> <p>III. Analog zur Vorkehrung des Zeugnisverweigerungsrechtes für die ADS in § 26 sollten Antidiskriminierungsverbänden, die Antidiskriminierungsberatung anbieten, vom Zeugnisverweigerungsrecht Gebrauch machen können.</p>	<p>Zu I.: Fachliche Kenntnisse sind für die Prozessstand-schaft und Verbandsklage notwendig und sollten vorausgesetzt werden. Auch hier kann das BGG als Orientierung genutzt werden.</p> <p>Zu II.: Da den Klageweg zu beschreiten häufig daran scheitert, dass Betroffene nicht über eine Rechtsschutz-versicherung verfügen oder nicht die Mittel haben, um eine Klage zu führen, bleibt Diskriminierung in vielen Fällen unsanktioniert. Um dem entgegenzu-wirken, sollte die Bundesregierung bei der ADS einen Rechtshilfefonds einrichten, der von klagefähigen Verbänden für die rechtliche Klärung von Diskrimi-nierungssachverhalten genutzt werden kann und von der ADS verwaltet wird. Die Nutzung des Fonds sollte über eine Verfahrensordnung definiert und einen Beirat verwaltet werden</p> <p>Zu III.: Werden Verbänden Tatsachen anvertraut muss ihnen eingeräumt werden dies vertraulich zu behandeln</p>

42 Berghahn/Klapp/Tischbirek,S.159.



## ABSCHNITT 5 – SONDERREGELUNGEN FÜR ÖFFENTLICH-RECHTLICHE DIENSTVERHÄLTNISSE

### § 24 Sonderregelung für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung entsprechend für

1. Beamtinnen und Beamte des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes oder eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
2. Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder,
3. Zivildienstleistende sowie anerkannte Kriegsdienstverweigerer, soweit ihre Heranziehung zum Zivildienst betroffen ist.

- i. In § 24 3. müsste der Text auf die nun geltende Situation angepasst werden.



## ABSCHNITT 6 – ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE

### § 25 Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(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.

I. Die ADS soll zu einer obersten Bundesbehörde ausgebaut werden.<sup>43</sup>

Zu I.: Zur Stärkung der Unabhängigkeit und demokratischen Legitimation sollte die ADS angelehnt an das Modell der Bundesbeauftragten für Datenschutz in eine eigenständige oberste Bundesbehörde umgewandelt (analog zum Bundesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit nach § 8 BDSG).

(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 eignen Kapitel auszuweisen

I. Die ADS soll nicht nur die „notwendige“, sondern „erforderliche“ Personal- und Sachausstattung erhalten.

Zu I.: Die Angabe ‚erforderlich‘ sieht einen größeren Rahmen für die Ausstattung vor. Die Angabe ‚notwendig‘ sieht nur eine dringend notwendige Personal- und Sachausstattung vor.

(3) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wird von der oder dem Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung geleitet.

<sup>43</sup> Berghahn/Klapp/Tischbirek, S.176.

		
<p><b>§ 26 Wahl der oder des Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung,</b> Anforderungen</p> <p>(1) Die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung wird auf Vorschlag der Bundesregierung vom Deutschen Bundestag gewählt.</p>		
<p>(2) Über den Vorschlag stimmt der Deutsche Bundestag ohne Aussprache ab.</p>		
<p>(3) Die vorgeschlagene Person ist gewählt, wenn für sie mehr als die Hälfte der gesetzlichen Zahl der Mitglieder des Deutschen Bundestages gestimmt hat.</p>		
<p>(4) Die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung muss zur Erfüllung ihrer oder seiner Aufgaben und zur Ausübung ihrer oder seiner Befugnisse über die erforderliche Qualifikation, Erfahrung und Sachkunde insbesondere im Bereich der Antidiskriminierung verfügen.</p>	<p>I. Die Auswahl der Leitung ausschließlich nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung benötigt eine öffentliche Ausschreibung mit transparente Auswahlkriterien.</p>	<p>Zu I.: Um sicherzustellen, dass die Fachexpertise geprüft werden kann, ist ein transparentes Bewerbungs- und Auswahlverfahren notwendig. Erst die dort objektiv am besten qualifizierten 3 Personen sollten dem Bundestag zur Wahl vorgeschlagen werden. Dies würde der Leitung eine stärkere Legitimation verleihen. Dieses Auswahlverfahren sollte im Übrigen für alle anderen Beauftragten gleichermaßen Anwendung finden.</p>

		
<p>Insbesondere muss sie oderer über durch einschlägige Berufserfahrung erworbene Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts verfügen und die Befähigung für die Laufbahn des höheren nicht technischen Verwaltungsdienstes des Bundes haben.</p>		
<p><b>§ 26a Rechtsstellung der oder des Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung</b></p> <p>(1) Die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung steht nach Maßgabe dieses Gesetzes in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis zum Bund. Sie oder er ist bei der Ausübung ihres oder seines Amtes unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen.</p>		
<p>(2) Die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung unter steht der Rechtsaufsicht der Bundesregierung.</p>		

		
<p><b>§ 26b Amtszeit der oder des Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung</b></p> <p>(1) Die Amtszeit der oder des Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung beträgt fünf Jahre.</p> <p>(2) Eine einmalige Wiederwahl ist zulässig.</p> <p>(3) Kommt vor Ende des Amtsverhältnisses eine Neuwahl nicht zustande, so führt die oder der bisherige Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung auf Ersuchen der Bundespräsidentin oder des Bundespräsidenten die Geschäfte bis zur Neuwahl fort.</p>		
<p><b>§ 26c Beginn und Ende des Amtsverhältnisses der oder des Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung; Amtseid</b></p> <p>(1) Die oder der nach § 26 Gewählte ist von der Bundespräsidentin oder dem Bundespräsidenten zu ernennen. Das Amtsverhältnis der oder des Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung beginnt mit der Aushändigung der Ernennungsurkunde.</p>		

		
<p>(2) Die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung leistet vor der Bundespräsidentin oder dem Bundespräsidenten folgenden Eid: „Ich schwöre, dass ich meine Kraft dem Wohl 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 auch ohne religiöse Beteuerung geleistet werden.</p>	<p>I. Die Formel „...meine Wohl des deutschen Volkes widmen...“ sollte geändert werden in: „meine Kraft dem Wohl aller Menschen in Deutschland widmen...“ oder sich an der Eidesformel für Beamte orientieren.</p>	<p>Zu I.: Die Formel erscheint im Kontext des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes unpassend, da auch Personen, die nicht dem deutschen Volk zuzurechnen sind, von Diskriminierung betroffen sein können und den Schutz und Unterstützung der ADS in Anspruch nehmen können sollen.</p>
<p>(3) Das Amtsverhältnis endet</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. regulär mit dem Ablauf der Amtszeit oder</li> <li>2. wenn die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung vorzeitig aus dem Amt entlassen wird.</li> </ol> <p>(4) Entlassen wird die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. auf eigenes Verlangen oder 2. auf Vorschlag der Bundesregierung, wenn die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung eine schwere Verfehlung begangen hat</li> </ol>		

		
<p>oder die Voraussetzungen für die Wahrnehmung ihrer oder seiner Aufgaben nicht mehr erfüllt.</p> <p>Die Entlassung erfolgt durch die Bundespräsidentin oder den Bundespräsidenten.</p>		
<p>(5) Im Fall der Beendigung des Amtsverhältnisses vollzieht die Bundespräsidentin oder der Bundespräsident eine Urkunde. Die Entlassung wird mit der Aushändigung der Urkunde wirksam.</p>		
<p><b>§ 26d Unerlaubte Handlungen und Tätigkeiten der oder des Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung</b></p> <p>(1) Die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung darf keine Handlungen vornehmen, die mit den Aufgaben des Amtes nicht zu vereinbaren sind.</p>		



(2) Die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung darf während der Amtszeit und während einer anschließenden Geschäftsführung keine anderen Tätigkeiten ausüben, die mit dem Amt nicht zu vereinbaren sind, unabhängig davon, ob es entgeltliche oder unentgeltliche Tätigkeiten sind. Insbesondere darf sie oder er

1. kein besoldetes Amt, kein Gewerbe und keinen Beruf ausüben,
2. nicht dem Vorstand, Aufsichtsrat oder Verwaltungsrat eines auf Erwerb gerichteten Unternehmens, nicht einer Regierung oder einer gesetzgebenden Körperschaft des Bundes oder eines Landes angehören und
3. nicht gegen Entgelt außergerichtliche Gutachten abgeben.





### § 26e Verschwiegenheitspflicht der oder des Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung

(1) Die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung ist verpflichtet, über die Angelegenheiten, die ihr oder ihm im Amt oder während einer anschließenden Geschäftsführung bekannt werden, Verschwiegenheit zu bewahren. Dies gilt nicht für Mitteilungen im dienstlichen Verkehr oder für Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. Die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung entscheidet nach pflichtgemäßem Ermessen, ob und inwieweit sie oder er über solche Angelegenheiten vor Gericht oder außergerichtlich aussagt oder Erklärungen abgibt.



		
<p>(2) Die Pflicht zur Verschwiegenheit gilt auch nach Beendigung des Amtesverhältnisses oder nach Beendigung einer anschließenden Geschäftsführung. In Angelegenheiten, für die die Pflicht zur Verschwiegenheit gilt, darf vor Gericht oder außergerichtlich nur ausgesagt werden und dürfen Erklärungen nur abgegeben werden, wenn dies die oder der amtierende Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung genehmigt hat.</p>		
<p>(3) Unberührt bleibt die Pflicht, bei einer Gefährdung der freiheitlichen demokratischen Grundordnung für deren Erhaltung einzutreten und die gesetzlich begründete Pflicht, Straftaten anzuzeigen</p>		

		
<p><b>§ 26f Zeugnisverweigerungsrecht der oder des Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung</b></p> <p>(1) Die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierungsberechtigt, über Personen, die ihr oder ihm in ihrer oder seiner Eigenschaft als Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes Tatsachen anvertraut haben, sowie über diese Tatsachen selbst das Zeugnis zu verweigern. Soweit das Zeugnisverweigerungsrecht der oder des Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung reicht, darf von ihr oder ihm nicht gefordert werden, Akten oder andere Dokumente vorzulegen oder herauszugeben.</p>		
<p>(2) Das Zeugnisverweigerungsrecht gilt auch für die der oder dem Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung zugewiesenen Beschäftigten mit der Maßgabe, dass über die Ausübung dieses Rechts die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung entscheidet.</p>		



**§ 26g Anspruch der oder des Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung auf Amtsbezüge, Versorgung und auf andere Leistungen**

(1) Die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung erhält Amtsbezüge entsprechend dem Grundgehalt der Besoldungsgruppe B 6 und den Familienzuschlag entsprechend den §§ 39 bis 41 des Bundesbesoldungsgesetzes.



(2) Der Anspruch auf die Amtsbezüge besteht für die Zeit vom ersten Tag des Monats, in dem das Amtsverhältnis beginnt, bis zum letzten Tag des Monats, in dem das Amtsverhältnis endet. Werden die Geschäfte über das

		
<p>Ende des Amtsverhältnisses hinaus noch bis zur Neuwahl weitergeführt, so besteht der Anspruch für die Zeit bis zum letzten Tag des Monats, in dem die Geschäftsführung endet. Bezieht die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung für einen Zeitraum, für den sie oder er Amtsbezüge erhält, ein Einkommen aus einer Verwendung im öffentlichen Dienst, so ruht der Anspruch auf dieses Einkommen bis zur Höhe der Amtsbezüge. Die Amtsbezüge werden monatlich im Vorausgezahlt.</p>		
<p>(3) Für Ansprüche auf Beihilfe und Versorgung gelten § 12 Absatz 6, die §§ 13 bis 18 und 20 des Bundesministergesetzes entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle der vierjährigen Amtszeit in § 15 Absatz 1 des Bundesministergesetzes eine Amtszeit als Unabhängige Bundesbeauftragte oder Unabhängiger Bundesbeauftragter für Antidiskriminierung von fünf Jahren tritt.</p>		



Ein Anspruch auf Übergangsgeld besteht längstens bis zum Ablauf des Monats, in dem die für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte geltende Regelaltersgrenze nach § 51 Absatz 1 und 2 des Bundesbeamtengesetzes vollendet wird. Ist § 18 Absatz 2 des Bundesministergesetzes nicht anzuwenden, weil das Beamtenverhältnis einer Bundesbeamtin oder eines Bundesbeamten nach Beendigung des Amtsverhältnisses als Unabhängige Bundesbeauftragte oder Unabhängiger Bundesbeauftragter für Antidiskriminierung fortgesetzt wird, dann ist die Amtszeit als Unabhängige Bundesbeauftragte oder Unabhängiger Bundesbeauftragter für Antidiskriminierung bei der wegen Eintritt oder Versetzung der Bundesbeamtin oder des Bundesbeamten in den Ruhestand durchzuführenden Festsetzung des Ruhegehalts als ruhegehaltfähige Dienstzeit zu berücksichtigen.



		
<p>(4) Die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung erhält Reisekostenvergütung und Umzugskostenvergütung entsprechend den für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte geltenden Vorschriften.</p>		
<p><b>§ 26h Verwendung der Geschenke an die Unabhängige Bundesbeauftragte oder den Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung</b></p> <p>(1) Erhält die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung ein Geschenk in Bezug auf das Amt, so muss sie oder er dies der Präsidentin oder dem Präsidenten des Deutschen Bundestages mitteilen.</p>		
<p>(2) Die Präsidentin oder der Präsident des Deutschen Bundestages entscheidet über die Verwendung des Geschenks. Sie oder er kann Verfahrensvorschriften erlassen.</p>		



### § 26i Berufsbeschränkung

Die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung ist verpflichtet, eine beabsichtigte Erwerbstätigkeit oder sonstige entgeltliche Beschäftigung außerhalb des öffentlichen Dienstes, die innerhalb der ersten 18 Monate nach dem Ende der Amtszeit oder einer anschließenden Geschäftsführung aufgenommen werden soll, schriftlich oder elektronisch gegenüber der Präsidentin oder dem Präsidenten des Deutschen Bundestages anzuzeigen. Die Präsidentin oder der Präsident des Deutschen Bundestages kann der oder dem Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung die beabsichtigte Erwerbstätigkeit oder sonstige entgeltliche Beschäftigung untersagen, soweit zu besorgen ist, dass öffentliche Interessen beeinträchtigt werden. Von einer Beeinträchtigung ist insbesondere dann auszugehen, wenn die beabsichtigte Erwerbstätigkeit oder sonstige entgeltliche Beschäftigung in Angelegenheiten oder Bereichen ausgeführt werden soll, in denen die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung während der Amtszeit oder einer anschließenden



		
<p>Geschäftsführung tätig war. Eine Untersagung soll in der Regel die Dauer von einem Jahr nach dem Ende der Amtszeit oder einer anschließenden Geschäftsführung nicht überschreiten. In Fällen der schweren Beeinträchtigung öffentlicher Interessen kann eine Untersagung auch für die Dauer von bis zu 18 Monaten ausgesprochen werden.</p>		
<p><b>§ 27 Aufgaben</b></p> <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>		

		
<p>1. über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen informieren,</p> <p>2. Beratung durch andere Stellen vermitteln,</p> <p>3. eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben. Soweit Beauftragte des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung zuständig sind, leitet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Anliegender 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</p>		
<p>die Zuständigkeit der Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages berührt ist:</p> <p>1. Öffentlichkeitsarbeit,</p> <p>2. Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen,</p> <p>3. Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen zu diesen Benachteiligungen.</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 zur Benachteiligungen durchführen.</p>	<p>I. Einfügen einer Klarstellung, dass die Zuständigkeit der ADS nicht auf den sachlichen Anwendungsbereich des AGG begrenzt ist.<sup>44</sup></p>	<p>Zul.: Dass die ADS ihre rechtliche Legitimation im AGG findet, könnte die Annahme stärken, die ADS behandle nur Streitfragen des AGG, obwohl auch Art. 3 GG, und supranationales Recht mit Gleichbehandlungsbezug in ihren Kompetenzbereich fallen sollte. Die ADS ist darüber hinaus verpflichtet die Anforderungen aus Art. 13 RL 2000/43/EG (im spezifischen die Bereiche Bildung und Sozialschutz) und nach Art. 12 RL 2004/113/EG auch Fälle sexueller Belästigung im Waren- und Dienstleistungsverkehr in ihrem Tätigkeitsbereich abzudecken.</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>	<p>I. Erweiterung um Klarstellung, dass die Zusammenarbeit mit den Bundesbeauftragten auch auf die Einzelfallberatungen erstreckt werden und die Federführung bei mehrdimensionaler Diskriminierung beider ADS verbleiben soll.<sup>45</sup></p>	<p>Zu I.: Durch die unterschiedliche Ausrichtung und Arbeitsweise der verschiedenen Beauftragten, ist nicht immer gewährleistet, dass weitergeleitete Einzelfälle, die einer Beratung bedürfen, immer von den anderen Beauftragten angeboten werden können. Um zu vermeiden, dass Weiterleitungen ins Leere laufen, soll die Federführung als auch die Verantwortung für die Beratung bei der ADS verbleiben.</p>

44 Berghahn/Klapp/Tischbirek, S.180.  
 45 Berghahn/Klapp/Tischbirek, S.189f.

		
Zusätzlich	I. Sanktionen wenn Stellenausschreibung diskriminierend ausgeschrieben werden (§ 11).  II. Überprüfung von Gleichbehandlungspflichten bei der Vergabe öffentlicher Aufträge über Bundesmittel.  III. Beratung und Beobachtung von positiven Verpflichtungen	Zu I.: Dem österreichischen Modell folgend, sollte die ADS das Mandat erhalten Bußgelder verhängen zu dürfen, sofern Stellenausschreibungen nicht dem Gleichbehandlungsgrundsatz entsprechen.  Zu II.: Um im öffentlichen Ausschreibungswesen auf Bundesebene Gleichbehandlungsgrundsätze praktisch zu implementieren ist eine Monitoringstelle notwendig. Diese Rolle sollte die ADS übernehmen.  Zu III.: Dem britischen Modell folgend sollten positive Verpflichtungen der öffentlichen Hand auf Bundesebene gesetzlich verpflichtend eingeführt werden (siehe oben). Um die Umsetzung angemessen zu kontrollieren ist auch hier eine Monitoring- und Unterstützungsaufgaben der ADS angezeigt. Diese muss gesetzlich verpflichtend ausgestaltet werden, um Wirkung entfalten zu können.
	IV. Monitoring von Diversity-Mainstreaming	Zu IV.: Die Aufgabe des Diversity Mainstreamings sollte in die Hand der ADS gelegt werden, da dort umfassende Expertise zu Diversity-Mainstreaming vorhanden ist und die bundeshoheitliche Ausrichtung prädestiniert ist diese Aufgabe zu übernehmen.
	V. Sensibilisierung und Qualifizierung von Mitarbeitenden des öffentlichen Dienstes des Bundes bezüglich in § 1 genannten Diskriminierungskategorien.	Zu V.: An Bedienstete des öffentlichen Dienstes müssen strengere Anforderungen bezüglich Anti-Diskriminierung gelten als an Private, da es Aufgabe des Staates ist, Gleichbehandlung zu fördern.

		
	<p>VI. Gewährleistung, Weiterentwicklung, langfristige, flächendeckende finanzielle Förderung und Steuerung einer bedarfsgerechten, effizienten und niedrigrschwelligigen Selbsthilfe- und Beratungsinfrastruktur.</p>	<p>Zu VI.: Der Aufbau eines bundesweiten Beratungsnetzwerkes sollte der ADS in die gesetzlichen Grundlagen geschrieben werden. Diese Aufgabe ist langfristig notwendig. Eine Strukturförderung der Antidiskriminierungsberatungsstellen sollte über die ADS abgesichert werden.</p>
	<p>VII. Angemessene Kooperation mit fachspezifischen Akteur*innen.</p>	<p>Zu VII.: Um vorhandene Expertise aus Fachkreisen für die ADS zugänglich zu machen, sollte ein regelmäßiger Fachaustausch verankert werden.</p>
	<p>VIII. Schaffung eines Länderbeirats, um die Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen ADS und den Ländern zu stärken.<sup>46</sup></p>	<p>Zu VIII.: Hierdurch würde eine Brücke etabliert zwischen Gleichbehandlungsmaßnahmen, die auf Bundesebene und die auf Landesebene umgesetzt werden (müssen).</p>

46 Berghahn/Klapp/Tischbirek, S. 200.

		
	<p>IX. Sanktionsbewehrte Beschwerdestelle wegen Diskriminierung beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen inklusive Wohnraum.</p>	<p>Zu IX.: Wie in der ADS Studie zur Rechtsdurchsetzung des AGG in Abschnitt 3 ausgeführt<sup>47</sup> ist der Klageweg bei diesen Diskriminierungsvorkommnissen ein zu langer, kostspieliger und unwägbarer Weg. Eine niedrigschwellige aber sanktionsbewehrte Beschwerdestruktur ist hierfür notwendig und zielführend. Der Beschwerdeprüfung sollte ein Mediationsprozess auf Wunsch der Beschwerdeführenden vorgeschaltet werden. Die Beschwerde muss die Klagefrist hemmen. Die Beschwerdestelle sollte bei der ADS eingerichtet werden, da dort die entsprechende Expertise vorhanden ist. Sollten andere Beschwerdestellen für die Bearbeitung einer bei der ADS vorgelegten Beschwerde vorhanden sein, sucht die ADS die Kooperation bzw. leitet diese die Beschwerde weiter. Details für die Ausgestaltung werden in besagter Studie ausgeführt. Der Klageweg von Seiten der Betroffenen bleibt unberührt. Der Beschwerdeweg sollte keine zwingende Voraussetzung für eine Klage sein.</p>
	<p>X. Entwicklung Guter Praxis zu § 5 AGG.</p>	<p>Zu X.: Um die mitunter seit langem anhaltenden Benachteiligungen von Personengruppen (u.a. Frauen, Menschen mit Behinderungen, von Rassismus Betroffene etc.) zu bearbeiten sollten ‚positive Maßnahmen‘ als Verpflichtung gesetzlich verankert werden. Die Umsetzung dieser ‚positiven Maßnahmen‘ müssen fachkompetent begleitet werden. Hiermit sollte die ADS betraut werden.</p>

<sup>47</sup> Siehe: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/kurzmeldungen/DE/2021/nl\\_02\\_2021/nl\\_02\\_studien\\_und\\_veroeffentlichungen\\_2.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/kurzmeldungen/DE/2021/nl_02_2021/nl_02_studien_und_veroeffentlichungen_2.html)

		
	XI. Angebote der ADS sollten grundsätzlich barrierefrei angeboten werden.	Zu XI.: Um alle Veröffentlichungen, Sitzungen und Angebote der ADS diskriminierungs frei anbieten zu können, sind Zugänge als auch Angebote in leichter Sprache dringend notwendig.
<p><b>§ 28 Befugnisse</b></p> <p>(1) Die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung ist bei allen Vorhaben, die ihre oder seine Aufgaben berühren, zuzubeteiligen. Die Beteiligung soll möglichst frühzeitig erfolgen. Sie oder er kann der Bundesregierung Vorschläge machen und Stellungnahmen zuleiten.</p>		
<p>(2) Die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung informiert die Bundesministerien – vorbehaltlich anderweitiger gesetzlicher Bestimmungen – frühzeitig in Angelegenheiten von grundsätzlicher politischer Bedeutung, soweit Aufgaben der Bundesministerien betroffen sind.</p>		

		
<p>(3) In den Fällen, in denen sich eine Person wegen einer Benachteiligung an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gewandt hat und die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstrebt, kann die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung Beteiligte um Stellungnahmen ersuchen, soweit die Person, die sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gewandt hat, hierzu ihr Einverständnis erklärt.</p>		
<p>(4) Alle Bundesministerien, sonstigen Bundesbehörden und öffentlichen Stellen im Bereich des Bundes sind verpflichtet, die Unabhängige Bundesbeauftragte oder den Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung bei der Erfüllung der Aufgaben zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen.</p>		

		
<p>Zusätzlich</p>	<p>I. Ergänzung des Auskunftsanspruches im § 28 Abs.4 AGG um ein explizites Recht auf Akteneinsicht.</p> <p>II. Über das Mandat der ADS zur Stellungnahme sollte der ADS auch ein Beanstandungsrecht zugesprochen werden.</p> <p>III. Die ADS soll regelmäßig in die Gesetzesentwicklung einbezogen werden, um gesetzliche Vorhaben auf mögliche systemische Diskriminierung zu prüfen.</p>	<p>Zu I.: In Anlehnung an die Regelung im österreichischen Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) in den §§ 10, 24, 37, 58 GIBG könnte ein Auskunftsanspruch formuliert werden. Akten stellen zuverlässigere Beweise dar als Zeugenaussagen und sollten in die Analyse eines Vorfalles einbezogen werden können.</p> <p>Zu II.: Betroffenen von Diskriminierung sollte eine weitest mögliche Unterstützung durch die ADS zukommen können. Eine Stellungnahme einzufordern, stellt ein weiches Instrument dar. Ein Beanstandungsrecht würde die Bearbeitungsmöglichkeit durch die ADS stärken.</p> <p>Zu III.: Um langfristig Ungleichbehandlung, die durch gesetzliche Regelungen verursacht werden (beispielsweise Asylgesetzgebung), einzudämmen, sollte die ADS regelmäßig als beratende Stelle in die Gesetzesentwicklung einbezogen werden.</p>

		
	<p>IV. Bei für Diversity-Folgenabschätzung relevanten Maßnahmen von Bundesministerien soll die ADS diese rechtzeitig vor Beschlussfassung konsultiert werden.</p>	<p>Zu IV.: Um Gleichbehandlung systematisch in Regierungshandeln zu mainstreamen (vergleichbar mit Gender-Mainstreaming oder Gender-Budgeting) ist eine Struktur notwendig, die die Aufgabe übernimmt Regierungshandeln auf Diversity-Folgenabschätzung zu prüfen. Da die ADS hier für die Expertise aufweist, sollte diese Aufgabe der ADS übertragen werden.</p>
	<p>V. Sanktionierung durch die Verhängung von Bußgeldern bei nicht Einrichtung der innerbetrieblichen Beschwerdestelle nach § 13 AGG durch die ADS.</p>	<p>Zu V.: Bislang ist im AGG kein Sanktionsmechanismus vorgesehen, wenn keine innerbetriebliche Beschwerdestellenach § 13 AGG eingerichtet wurde. Da selbst nach 16 Jahren AGG in den meisten Betrieben und in vielen Verwaltungen keine innerbetriebliche Beschwerdestelle zur Verfügung steht, sollte im AGG ein Sanktionsmechanismus konkret definiert werden. Als Kontrollinstanz sollte die ADS im AGG benannt werden und mandatiert werden entsprechenden Bußgelder zu verhängen.</p>
	<p>VI. Aufnahme eines altruistischen Klagerectes zur Feststellung eines AGG-Verstoßes in Fällen öffentlichen Interesses, in denen keine konkret Betroffenen bekannt sind.<sup>48</sup></p>	<p>Zu VI.: Diskriminierung muss geahndet werden, auch wenn die Diskriminierung im konkreten Fall, durch zufällige Umstände kein oder kein bekanntes Opfer hatte. Die ADS ist in einer guten Position solche Verbandsklagen zu führen.</p>

48 Berghahn/Klapp/Tischbirek, S.191.

		
	<p>VII. Aufnahme einer Befugnis Betroffene in Individualklageverfahren durch Vorlage von Stellungnahmen und Gutachten zu unterstützen (amicuscurie).<sup>49</sup></p> <p>VIII. Der ADS soll ein Auskunftsrecht eingeräumt werden, wenn automatisierte Entscheidungssysteme eingesetzt werden</p>	<p>Zu VII.: Amicus Curiae werden in Deutschland selten eingesetzt, sind jedoch als Konzept in Gerichten etabliert. Die ADS als unabhängige und fachlich qualifizierte Stelle sollte bei einschlägigen Verfahren amicus curie erarbeiten und bei Gerichten vorlegen.</p> <p>Zu VIII.: Um transparent zu machen auf welchen Kriterien und gemäß welchem Modell automatisierte Entscheidungssysteme fungieren und insbesondere zu welchem Zweck, von wem und in welchem Kontext sie eingesetzt werden und welche Risiken dies mit sich bringt, muss die ADS mit einem Auskunftsrecht ausgestattet werden.</p>
	<p>IX. Entwicklung und Durchführung von Gleichbehandlungs- Auditverfahren.</p>	<p>Zu IX.: Auditverfahren dienen der systematischen Prüfung von Standards. Bislang ist im Bereich Gleichbehandlung kein Auditverfahren entwickelt und eingesetzt worden. Die Entwicklung, Prüfung und Vergabe sollte der ADS zum Auftrag gemacht werden.</p>

49 Berghahn/Klapp/Tischbirek, S.191.

		
<p><b>§ 29 Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen und anderen Einrichtungen</b></p> <p>Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes soll bei ihrer Tätigkeit Nichtregierungsorganisationen sowie Einrichtungen, die auf europäischer, Bundes-, Landes- oder regionaler Ebene zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes tätig sind, in geeigneter Form einbeziehen.</p>		
<p><b>§ 30 Beirat</b></p> <p>(1) Zur Förderung des Dialogs mit gesellschaftlichen Gruppen und Organisationen, die sich den Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zum Ziel gesetzt haben, wird der</p>	<p>I. Die Zusammensetzung des Beirates sollte im Gesetz beschrieben werden. Es sollte aufgenommen werden, dass der Beirat die geschlechtliche Vielfalt und die von im AGG aufgeführten von Diskriminierung betroffenen Gruppen in § 1 abbildet.</p>	<p>Zu I.: Um dem beratenden Beirat eine angemessene Legitimation zugeben, sollte neben der Abbildung einer geschlechtlichen Vielfalt so weit wie möglich auch Vertretungsorgane von Gruppen einbezogen werden, die die Interessen von Menschen mit Diskriminierungserfahrung - wie in § 1 genannt - vertreten.</p>

		
<p>Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein Beirat beigeordnet. Der Beirat berät die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Vorlage von Berichten und Empfehlungen an den Deutschen Bundestag nach § 27 Abs. 4 und kann hierzu sowie zu wissenschaftlichen Untersuchungen nach § 27 Abs.3 Nr.3 eigene Vorschläge unterbreiten.</p>		
<p>(2) Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beruft im Einvernehmen mit der oder dem Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung sowie den entsprechend zuständigen Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages die Mitglieder dieses Beirats und für jedes Mitglied eine Stellvertretung. In den Beirat sollen Vertreterinnen und Vertreter gesellschaftlicher Gruppen und Organisationen sowie Expertinnen und Experten in Benachteiligungsfragen berufen werden. Die Gesamtzahl der Mitglieder des Beirats soll 16 Personen nicht überschreiten. Der Beirat soll zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein</p>	<p>I. Die Anzahl der Mitglieder des Beirates soll auf mindestens 20 angehoben werden.</p>	<p>Zu I.: Da möglicherweise weitere Personengruppen vor Diskriminierung geschützt werden sollen, ist die Größe des Beirates nicht mehr angemessen.</p>

§	Idee	Prüfung
(3) Der Beirat gibt sich eine Geschäftsordnung, die der Zustimmung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bedarf.		
(4) Die Mitglieder des Beirats üben die Tätigkeit nach diesem Gesetz ehrenamtlich aus. Sie haben Anspruch auf Aufwandsentschädigung sowie Reisekostenvergütung, Tagegelder und Übernachtungsgelder. Näheres regelt die Geschäftsordnung.		

## ABSCHNITT 7 - SCHLUSSVORSCHRIFTEN

<p><b>§ 31 Unabdingbarkeit</b></p> <p>Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zu Ungunsten der geschützten Personen abgewichen werden.</p>		
<p><b>§ 32 Schlussbestimmungen</b></p> <p>Soweit in diesem Gesetz nicht Abweichendes bestimmt ist, gelten die allgemeinen Bestimmungen.</p>		

		
<p><b>§ 33 Übergangsbestimmungen</b></p> <p>(1) Bei Benachteiligungen nach den §§ 611a, 611b und 612 Abs. 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs oder sexuellen Belästigungen nach dem Beschäftigtenschutzgesetz ist das vor dem 18. August 2006 maßgebliche Recht anzuwenden.</p>		
<p>(2) Bei Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft sind die §§ 19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem 18. August 2006 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.</p>	<p>I. §33 (2) sollte gestrichen werden.</p>	<p>Zul.: 16 Jahre nach Verabschiedung des AGG sollten Altfälle bereinigt werden.</p>
<p>(3) Bei Benachteiligungen wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität in die §§ 19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem 1. Dezember 2006 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.</p>		

		
<p>(4) Auf Schuldverhältnisse, die eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, ist § 19 Abs.1 nicht anzuwenden, wenn diese vor dem 22. Dezember 2007 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen solcher Schuldverhältnisse.</p>		
<p>(5) Bei Versicherungsverhältnissen, die vor dem 21. Dezember 2012 begründet werden, ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts im Falle des § 19 Absatz 1 Nummer 2 bei den Prämien oder Leistungen nur zulässig, wenn dessen Berücksichtigung bei einer auf relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhenden Risikobewertung ein bestimmender Faktor ist. Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen</p>		

## Die hier aufgeführten Verbände und Organisationen haben aktiv zur Erarbeitung der Ergänzungsliste beigetragen oder unterstützen diese.

Damit ist nicht eine Zustimmung zu allen hier genannten Forderungen zu verbunden.

- ADiBe Netzwerk Hessen
- Adis e.V.
- Aktionsbündnis muslimischer Frauen in Deutschland e.V.
- AlgorithmWatch
- Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen (ADAS), LIFE e.V.
- Antidiskriminierung in der Arbeitswelt (ADA)
- Antidiskriminierung Mittelhessen
- AntiDiskriminierungsBüro Köln / Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.
- Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V.
- Antidiskriminierungsforum Saar e.V.
- Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB
- Antidiskriminierung-Servicestelle LGBTIQ\* „T.O. Hope“
- Antidiskriminierungsstelle Karlsruhe
- Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein (advsh) e.V.
- Anti-Rassismus Informations-Centrum (ARIC-NRW)
- BAGSO - Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen
- basis & woge
- BDB, Berlin
- BEFORE
- Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt, Fair mieten – Fair wohnen
- Berufsverband erotische und sexuelle Dienstleistungen (BesD)
- Bildungsvereinigung Arbeit und Leben e.V. Bremen
- BQN Berlin
- Bündnis der Fachberatungsstellen für Sexarbeiterinnen und Sexarbeiter (bufaS e.V.)
- Büro für Diskriminierungskritische Arbeit Stuttgart (BfDA)
- Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung (BUG)
- Bundesarbeitsgemeinschaft religiös begründeter Extremismus e. V.
- Bundeskonferenz der Migrantenorganisationen (BKMO)
- Bundes Roma Verband e.V.
- Bundesverband für körper- und mehrfachbehinderte Menschen e.V. (bvkm)
- Bundesverband Trans\*
- Bundesvereinigung Lebenshilfe
- Rechtsanwältin Zeynep Çetin
- CLAIM - Allianz gegen Islam- und Muslimfeindlichkeit
- Cultures Interactive e.V.
- Dachverband der Migrant\*innenorganisationen in Ostdeutschland (DaMOst)
- Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e.V. (DBSV)
- Deutscher Verein der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e.V. (DVBS)
- Deutsche Aidshilfe e.V.
- Deutscher Behindertenrat (DBR)
- Deutscher Juristinnenbund (djb)
- Diakonie Deutschland
- Diversu e.V.
- EmpowerMensch
- Each One Teach One e.V.
- Wolf Elmenhorst, Rechtsanwalt, Oldenburg
- Fachberatungsstelle Phoenix
- Fachberatungsstelle Sexarbeit „Leila“
- Kanzlei geRechtsanwältinnen
- Gesellschaft für Freiheitsrechte (GFF)
- Gesellschaft gegen Gewichtsdiskriminierung (GgG)
- Gesellschaft für Sexarbeits- und Prostitutionsforschung (GSPF)
- Gleichbehandlungsbüro Aachen
- Hydra Berlin
- IBIS – Interkulturelle Arbeitsstelle e.V.
- Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserarbeit e. V. (IDA)
- Inssan
- Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V. (ISL)
- KiDs (Berlin)
- Kurdische Gemeinschaft Rhein-Sieg/Bonn e.V.
- LesMigraS
- LIGA Selbstvertretung
- Lesben- und Schwulenverband (LSVD)
- Mosaik Deutschland e.V.
- neue deutsche organisationen - das postmigrantische Netzwerk (ndo)
- NETZWERK ARTIKEL 3
- Netzwerk für Demokratie und Courage e.V. (NDC)
- Netzwerk Gleichbehandlung Freiburg
- Opferperspektive Brandenburg
- Planerladen gGmbH
- PRO ASYL - Bundesweite Arbeitsgemeinschaft für Flüchtlinge
- Projekt Roter Stöckelschuh
- rubicon e.V.
- Schwulenberatung Berlin gGmbH
- Sozialdienst muslimischer Frauen (SmF-Verband)
- TIN-Rechtshilfe
- UP19 Stadtforschung + Beratung GmbH
- Verband binationaler Familien- und Partnerschaften, iaf e.V.
- Würzburger Ombudsrat

## QUELLENLISTE:

Berghahn/Klapp/Tischbirek, Evaluation des AGG, erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Oktober 2016

Beigang/Boll/Egenberger/Hahn/Leidinger/Tischbirek/Tuner, Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung des Diskriminierungsschutzes bei der Begründung,

Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse, Bestandsaufnahme, Alternativen und Weiterentwicklung, Nomos, Februar 2021

Liebscher/Klose, Vorschläge zur Novellierung des AGG, BÜGe.V., März 2014

Egenberger, Konzept für eine innerbetriebliche Beschwerdestelle nach §13 AGG, 3. Aufl., Juli 2021

Algorithm Watch, Position zur Algorithmenbasierter Diskriminierung – Anpassung des AGG notwendig, März 2022

Michot/Mollen/Schiller/Wulf, Algorithmenbasierte Diskriminierung: Warum Antidiskriminierungsgesetze jetzt angepasst werden müssen, Algorithm Watch Policy Brief #5, Februar 2022

Der Paritätische Gesamtverband, Positionierung, Diskriminierungsschutz in Deutschland stärken, September 2017

GFF Policy Paper, Reformbedarf im Diskriminierungsschutz, Oktober 2021

Thüsing/Bleckmann, Diskriminierungsschutz von Fürsorgeleistenden-Caregiver Discrimination, 2022

Thüsing/Vianden, Rechtsfreie Räume? Die Umsetzung der EU-Antirassismusrichtlinie im Wohnungsbereich, 2020

FACT SHEET „DaSoS - Diskriminierung aufgrund des sozialen Status sichtbar machen“ K. Kubelt, Berlin, 2020

Außerdem wurden Vorschläge aus diversen Studien der ADS (siehe Fußnoten) und Vorschläge zu einer AGG Novellierung des BÜG in die vorliegende Liste aufgenommen.

**Wir danken der Bundestiftung Gleichstellung für ihre Anmerkungen.**

**Kontakt:**

Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)

Geschäftsstelle

Lychener Str. 76

10437 Berlin

Email: [info@antidiskriminierung.org](mailto:info@antidiskriminierung.org)

[www.antidiskriminierung.org](http://www.antidiskriminierung.org)

**Gefördert von:**



**Antidiskriminierungsstelle  
des Bundes**