

STELLUNGNAHME DES DEUTSCHEN FRAUENRATS

zum Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Berlin, 16. April 2026

Zusammenfassung

Der Deutsche Frauenrat (DF) begrüßt, dass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nach jahrelangem Druck aus Zivilgesellschaft, Wissenschaft und Praxis nun überarbeitet wird. Einige Schutzlücken werden geschlossen, Fristen leicht angepasst und die Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Teilen gestärkt. Dies bewirkt punktuelle Verbesserungen und setzt unionsrechtliche Mindestvorgaben um. Positiv zu benennen ist, dass der Schutz vor sexueller Belästigung künftig im gesamten Zivilverkehr Anwendung finden soll. Ebenso wird geschlechtsspezifische Diskriminierung nun unionsrechtskonform auch im Bereich Güter und Dienstleistungen erfasst.

Insgesamt bleibt der Entwurf jedoch klar hinter der notwendigen und im Koalitionsvertrag angekündigten Reform zurück. Statt die bekannten und vielfach angemahnten strukturellen Schwächen des AGG zu beheben, beschränkt sich der Entwurf auf punktuelle Korrekturen und Umsetzung von unionsrechtlichen Mindestvorgaben. Insbesondere bei der Rechtsdurchsetzung, etwa bei der nur geringfügigen Anhebung der Geltendmachungsfrist von zwei auf vier Monate und fehlenden Regelungen zu Prozessstandschaft und Verbandsklagerecht, zeigt sich, dass es sich nicht um eine wirksame Reform handelt, die reale Hürden für Betroffene zu senken und den Diskriminierungsschutz effektiv zu stärken vermag.

Angesichts weiterhin großer Unterschiede bei den Standards und Befugnissen von Gleichbehandlungsstellen innerhalb der EU und dem vergleichsweise schwachen Stand des Diskriminierungsschutzes in Deutschland, ist die Stärkung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu begrüßen. Die vorgesehenen Änderungen, insbesondere die Einführung eines Schlichtungsverfahrens, setzen unionsrechtliche Vorgaben um. Dennoch bleibt die Stärkung der Antidiskriminierungsstelle insgesamt unzureichend. Insbesondere fehlt eine Erweiterung der Befugnisse, um strukturelle Diskriminierung effektiv zu adressieren und Betroffene nachhaltig zu unterstützen. Die vorgesehenen Änderungen bleiben damit hinter den unionsrechtlichen Möglichkeiten und den praktischen Erfordernissen zurück.

Bewertung

Ausweitungen des Schutzes vor Diskriminierung und sexueller Belästigung

Der DF bewertet es positiv, dass im Gesetzentwurf in § 3 Absatz 4 AGG die Verweise auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 entfallen sollen. Damit wird der Schutz vor sexueller Belästigung künftig auf alle in § 2 Abs. 1 AGG erfassten Benachteiligungsbereiche ausgeweitet. Dies ist als deutlicher Fortschritt zu werten, da der Anwendungsbereich damit nun endlich über das Arbeitsleben hinaus ausgeweitet wird. Auch die Streichung des Verweises auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 in § 2 Abs. 1 AGG und damit die Ausweitung des Schutzes bei Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaft ist positiv zu bewerten.

Ausweitung des Schutzes bei geschlechtsbezogener Diskriminierung im Bereich Güter und Dienstleistungen

Der DF begrüßt, dass der Diskriminierungsschutz künftig auch Benachteiligungen wegen des Geschlechts beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen erfasst. Bislang gilt dieser Schutz außerhalb von Massengeschäften nach § 19 Abs. 2 AGG nur bei Diskriminierung wegen „Rasse“ oder ethnischer Herkunft. Dass dies nun auf das Merkmal Geschlecht ausgeweitet wird, schließt eine bestehende Lücke und behebt einen bereits von der EU-Kommission gerügten Verstoß gegen die Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

Unzureichende Stärkung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Der Entwurf enthält das unionsrechtlich vorgegebene Schlichtungsverfahren, das grundsätzlich geeignet ist, niedrighschwellige und außergerichtliche Lösungen zu ermöglichen. Dafür muss die Schlichtungsstelle allerdings über eine angemessene organisatorische Struktur sowie ausreichende finanzielle Mittel verfügen, um eingehende Beschwerden in einem vertretbaren Zeitraum bearbeiten zu können. Auch die vorgesehene Möglichkeit der Beistandschaft für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, die Antidiskriminierungsverbände bereits nach § 23 AGG haben, kann Betroffene in Verfahren unterstützen. Beide Instrumente sind daher positiv zu bewerten. Allerdings können sie effektiven Rechtsschutz nicht ersetzen.

Es wird versäumt, im Zuge der Richtlinienumsetzung effektive prozessuale Rechte für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes einzuführen und damit den Diskriminierungsschutz strukturell zu stärken. Art. 10 der Richtlinie sieht drei Optionen vor, von denen mindestens eine umzusetzen ist:

- a) das Recht, im Namen von Betroffenen Klage zu erheben,
- b) die Beteiligung an Verfahren zur Unterstützung Betroffener oder
- c) ein eigenständiges Klagerecht im öffentlichen Interesse.

Insbesondere das letztgenannte eigene Klagerecht – das in vielen europäischen Ländern gängige Praxis ist – fordert der DF seit Langem. Es würde ermöglichen, strukturelle Diskriminierung unabhängig von Einzelfällen gerichtlich überprüfen zu lassen und grundlegende Rechtsfragen zu klären. Auch die zusätzliche Einführung einer Regelung zur Prozessstandschaft könnte Betroffene erheblich entlasten. Dass der Gesetzgeber diese Möglichkeiten ungenutzt lässt und mit der Beistandschaft nur die schwächste Option wählt, ist nicht nachvollziehbar.

Geringfügige Ausweitung der Geltendmachungsfristen

Bisher müssen Betroffene nach §§ 15 Abs. 4, 21 Abs. 5 AGG ihre Ansprüche innerhalb von zwei Monaten und damit innerhalb einer unüblich kurzen Frist geltend machen. Der DF begrüßt daher die Ausweitung der Geltendmachungsfrist. Die Ausweitung von zwei auf vier Monate ist aber immer noch deutlich zu kurz, um einen effektiven Diskriminierungsschutz sicherzustellen. Das Verarbeiten einer Diskriminierungserfahrung und auch das Einholen von Informationen über die eigenen Rechte und die Vorgehensmöglichkeiten, benötigen Zeit. Eine Ausweitung der Frist ermöglicht es Betroffenen, sich zu informieren und zu entscheiden, welchen Weg sie zur Durchsetzung ihrer Rechte beschreiten wollen. Hierbei sollte stets der Schutz der Betroffenen in den Fokus gestellt werden, für die eine so kurze Frist unzumutbar ist.

Weitere Schutzlücken schließen

Die im Koalitionsvertrag vereinbarte AGG-Reform ist in den begrenzten Änderungen, die der vorliegende Entwurf vorsieht, kaum erkennbar. Damit wird die Chance verpasst, im Zusammenhang mit der Umsetzung der Standardrichtlinien eine umfassende Reform des AGG zu verwirklichen und eine Verbesserung des Diskriminierungsschutzes zu erreichen. Dabei sei nur auf die Schutzlücken in § 1 AGG verwiesen, die dazu führen, dass längst nicht alle Menschen vor Diskriminierung geschützt werden. So müssen weitere Diskriminierungsmerkmale aufgenommen werden, beispielsweise die Merkmale Familienstand, insbesondere die familiäre Fürsorgeverantwortung, Sprache und chronische Erkrankung. Auch die Begriffsbestimmung in § 3 AGG muss nachgeschärft werden. Zudem muss Diskriminierung, die von staatlichen Akteur*innen ausgeht, gleichermaßen wie die von Privaten sanktionierbar sein; das AGG muss auf staatliches Handeln ausgeweitet werden. Schüler*innen und Student*innen in öffentlichen Bildungseinrichtungen sowie Plattformarbeitende müssen in den Anwendungsbereich des AGG fallen. Es muss zudem ein Verbandsklagerecht für Gewerkschaften, Interessenvertretungen von Arbeitnehmer*innen und Antidiskriminierungsverbände eingeführt werden.

Gesamtbewertung

Insgesamt zeigt sich, dass der vorliegende Entwurf hinter dem im Koalitionsvertrag formulierten Ziel einer AGG-Reform zurückbleibt. Punktuelle Verbesserungen können die bestehenden strukturellen Defizite nicht ausgleichen. Der DF fordert daher, die Änderungen deutlich umfangreicher in Angriff zu nehmen und den Diskriminierungsschutz in Deutschland strukturell und nachhaltig zu stärken. Eine wirksame Gleichstellungspolitik erfordert ein starkes Antidiskriminierungsrecht – der vorliegende Entwurf wird diesem Anspruch noch nicht gerecht.



Deutscher Frauenrat

Der Deutsche Frauenrat, Dachverband von rund 60 bundesweit aktiven Frauenorganisationen, ist die größte frauen- und gleichstellungspolitische Interessenvertretung in Deutschland. Wir sind die starke Stimme für Frauen. Wir vertreten Frauen aus Berufs-, sozial-, gesellschafts- und frauenrechtspolitischen Verbänden, aus Parteien, Gewerkschaften, aus den Kirchen, aus Sport, Kultur, Medien und Wirtschaft. Wir engagieren uns für die Rechte von Frauen in Deutschland, in der Europäischen Union und in den Vereinten Nationen. Unser Ziel ist die rechtliche und faktische Gleichstellung der Geschlechter in allen Lebensbereichen. Wir setzen uns für einen geschlechterdemokratischen Wandel ein und für eine gerechte und lebenswerte Welt für alle.

////////////////////////////////////

Deutscher Frauenrat
Tempelhofer Ufer 11
10963 Berlin
+ 49/30/204 569-0
kontakt@frauenrat.de
www.frauenrat.de