Der lange Weg zu einem wirksamen Diskriminierungsschutz

Was die AGG-Reform leisten muss

Fabrizia von Stosch

30.10.2026 doi: 10.59704/e6e2e083e68382e4

Zwanzig Jahre nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) soll es reformiert werden. Im Juni hat der Bundestag den Entwurf in erster Lesung beraten und an den Rechtsausschuss überwiesen. Dort wurde er am 5. Oktober in einer öffentlichen Anhörung diskutiert. Die Reform soll Betroffene effektiver vor Diskriminierung schützen, die Rechtsdurchsetzung stärken und offene Auslegungsfragen klären. Diesem Anspruch wird der Entwurf jedoch nur teilweise gerecht.

Hintergrund der Reform

Die Reform des AGG ist überfällig. Seit 2015 läuft wegen mangelhafter Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG (Gleichbehandlungsrichtlinie) ein Vertragsverletzungsverfahren der Europäischen Kommission gegen Deutschland. Außerdem hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes das AGG 2017 evaluiert und konkrete Schutzlücken benannt. Anfang 2023 hat ein Bündnis aus rund 100 zivilgesellschaftlichen Organisationen eine Ergänzungsliste veröffentlicht. 2025 ist die Reform sodann auf die politische Agenda gekommen, denn der Koalitionsvertrag bekennt sich explizit zur Stärkung und Verbesserung des Diskriminierungsschutzes (S. 92, Rn. 2952-2954). Schließlich mussten die EU-Richtlinien 2024/1499 und 2024/1500 (Standardrichtlinien) bis zum 19. Juni 2026 in nationales Recht umgesetzt werden.

Was das AGG leisten soll

Neben den verschiedenen Richtlinien, die die Reform (teils unzureichend) umsetzen soll, ist ein wirksamer Diskriminierungsschutz auch verfassungsrechtlich determiniert. Dies folgt aus den Gleichheitsverbürgungen in Art. 3 GG. Im sogenannten *Triage*-Beschluss hat das Bundesverfassungsgericht klargestellt, dass sich für den Staat aus Art. 3 Abs. 3 S. 2 GG ein Auftrag ergibt, „Menschen wirksam davor zu schützen, wegen einer Behinderung benachteiligt zu werden“ (Rn. 89). Damit hat das Gericht die Schutzfunktion des Art. 3 Abs. 3 S. 2 GG adressiert. Die Schutzfunktion ist allen Grundrechten immanent (dazu auch Hong). Sie gilt daher auch für die übrigen Absätze und Sätze des Gleichheitsgrundrechts. Die Aussagen im *Triage*-Beschluss lassen sich folglich auf den gesamten Art. 3 GG übertragen. Art. 3 Abs. 2 GG formuliert sogar explizit den Auftrag an den Staat, auf die Beseitigung bestehender Nachteile zwischen Frauen und Männern hinzuwirken. Aber auch Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG schützt seinem Sinn und Zweck nach diskriminierungsgefährdete Gruppen (*Dritte Option*, Rn. 50). Da Art. 3 Abs. 3 GG den allgemeinen Gleichheitssatz „konkretisiert und verstärkt“ (*Teilzeitbeamter*, Rn. 48), greift Art. 3 Abs. 1 GG schließlich als Auffangnorm für solche Diskriminierungskategorien, die in Art. 3 Abs. 2 und 3 GG nicht aufgeführt sind. Art. 3 GG verpflichtet den Staat folglich, Private umfassend vor Diskriminierung zu schützen.

Wirksamer Diskriminierungsschutz zahlt sich aus

Wirksamer Diskriminierungsschutz ist nicht nur verfassungsrechtlich geboten, sondern wirkt sich auch positiv auf die Wirtschaft aus. OECD-Daten zufolge führt Diskriminierung dazu, dass Menschen Tätigkeiten unterhalb ihrer Fähigkeiten ausüben, ihre Erwerbschancen verlieren oder geringere Anreize haben, in Ausbildung und Weiterbildung zu investieren. Dies

reduziert das gesamtwirtschaftliche Produktionspotenzial (vgl. S. 72). Umgekehrt fördert ein effektiver Diskriminierungsschutz also die Produktionskapazitäten, was wiederum der Gesamtwirtschaft dient.

Was sich inhaltlich verbessert

Die Neufassung des § 3 AGG-E weitet den Schutz vor Benachteiligung wegen Schwangerschaft, Mutterschaft sowie vor sexueller Belästigung nun endlich auf den Zivilrechtsverkehr aus. Bislang schützt das AGG vor Benachteiligung wegen Schwangerschaft und Mutterschaft sowie vor sexueller Belästigung allein in Beschäftigungsverhältnissen (§ 3 Abs. 1 S. 2, Abs. 4 AGG) und nicht in anderen zivilrechtlichen Schuldverhältnissen. Diese Begrenzung ist sachlich nicht nachvollziehbar. Die strafrechtlichen Regelungen zum Schutz vor sexueller Belästigung genügen nicht, da sie allein körperliche Übergriffe erfassen. Auch §§ 280, 241 Abs. 2 BGB genügen nicht. Ein hieraus resultierender Entschädigungsanspruch ist – anders als § 15 Abs. 2 AGG – nicht verschuldensunabhängig. Außerdem findet die besondere Beweislastregelung des § 22 AGG keine Anwendung, die für den Rechtsschutz bei Diskriminierungen – und damit auch bei sexuellen Belästigungen – eine Erleichterung der Darlegungslast, eine Absenkung des Beweismaßes und eine Umkehr der Beweislast vorsieht (BAG, Urt. v. 29.1.2026 – 8 AZR 49/25, Rn. 25). Der fehlende Schutz vor sexueller Belästigung außerhalb von Beschäftigungsverhältnissen widerspricht zudem den unionsrechtlichen Vorgaben. Auf das diesbezügliche Vertragsverletzungsverfahren sei nochmals hingewiesen. Gemäß Art. 4 Abs. 1 lit. a), Abs. 3 der Richtlinie 2004/113/EG (Unisex-Richtlinie) ist der Schutz vor Benachteiligung wegen Schwangerschaft und Mutterschaft sowie vor sexueller Belästigung in Zivilrechtsverhältnissen sicherzustellen. Die vorgesehene Ergänzung ist insoweit überfällig.

Der Entwurf will den Schutz vor geschlechtsbezogener Diskriminierung auch im Übrigen ausweiten. § 19 Abs. 2 AGG verbietet bei zivilrechtlichen Schuldverhältnissen im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 5 bis 8 AGG bislang lediglich eine Benachteiligung wegen der „Rasse“ oder wegen der ethnischen Herkunft. Für die übrigen Diskriminierungsmerkmale gilt der Schutz nur für sogenannte Massengeschäfte, also für solche, die ohne Ansehen der Person in einer Vielzahl von Fällen zu vergleichbaren Bedingungen zustande kommen (§ 19 Abs. 1 Nr. 1 AGG). Künftig soll die geschlechtsbezogene Diskriminierung für Schuldverhältnisse im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 8 AGG, also den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, verboten sein, sofern das Schuldverhältnis ohne Ansehen der Person geschlossen wird (§ 19 Abs. 2 S. 2 AGG-E). Damit wird zwar die unionsrechtswidrige Begrenzung der geschlechtsbezogenen Diskriminierung auf Massengeschäfte aufgehoben. Ohne Not wird jedoch weiterhin zwischen verschiedenen Diskriminierungsmerkmalen unterschieden: Während für Benachteiligungen wegen der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ein sehr eingeschränkter zivilrechtlicher Schutz greift, gilt für Benachteiligungen wegen des Geschlechts ein etwas weitergehender Schutz. Für rassistische Diskriminierung greift die geringste Begrenzung. Wirksamer Schutz muss jedoch für alle Diskriminierungsformen gleichermaßen gewährleistet sein. Das Bundesverfassungsgericht hat insoweit in seinem Beschluss zur *Dritten Option* zutreffend ausgeführt: „Zweck des Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG ist es, Angehörige strukturell diskriminierungsgefährdeter Gruppen vor Benachteiligung zu schützen“ (dort Rn. 59). Daran ändern auch die europarechtlichen Vorgaben nichts. Die Hierarchisierung verschiedener Diskriminierungsmerkmale ist demnach nicht gerechtfertigt.

Verbesserter Rechtsschutz

Bislang mussten von Diskriminierung Betroffene ihre Rechte gemäß §§ 15 Abs. 4 S. 1, 21 Abs. 5 S. 1 AGG innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend machen. Diese (zu) kurze Frist haben nicht nur eine Vielzahl von zivilgesellschaftlichen Organisationen kritisiert, sondern auch der CEDAW-Ausschuss (Rn. 16) sowie die damalige Menschenrechtskommissarin des Europarats Dunja Mijatović (S. 14). Die nun geplante Erweiterung auf vier Monate ist ein Schritt in die richtige Richtung, genügt jedoch nicht. Die regelmäßige Verjährungsfrist von Ansprüchen beträgt drei Jahre (§ 195 BGB). Vor diesem Hintergrund ist die

kurze Ausschlussfrist nicht nachvollziehbar. Sie kann auch nicht mit den im Arbeitsrecht geltenden kurzen Fristen begründet werden, da die Frist nicht nur für Arbeits-, sondern auch für Zivilrechtsverhältnisse gilt. Außerdem gelten auch im Arbeitsrecht für Entschädigungs- und Schadensersatzansprüche keine kurzen Fristen. Die Fristen sollten daher deutlich großzügiger gefasst werden.

Der Entwurf stärkt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und verbessert auch so den Rechtsschutz. Die Antidiskriminierungsstelle soll künftig im Rahmen der Beistandschaft (§ 90 ZPO, § 11 Abs. 6 ArbGG) Betroffene in Gerichtsverfahren unterstützen sowie auf Aufforderung eines Gerichts zu grundsätzlichen Rechtsfragen schriftlich Stellung nehmen können (§§ 27 Abs. 6, 7 AGG-E). Sie soll zudem als außergerichtliche Schlichtungsstelle dienen (§§ 27a AGG-E). Auch wenn der Entwurf die wichtigen Forderungen nach einer Prozessstandschaft oder einem Verbandsklagerecht (S. 6) nicht umsetzt, sind diese punktuellen Verbesserungen ein Schritt in die richtige Richtung hin zu einem effektiveren Rechtsschutz für Betroffene.

Verbleibende Schutzlücken

Nicht alle Schutzlücken schließt der Entwurf. Für eine umfassende Darstellung des verbleibenden Reformbedarfs fehlt hier der Raum – insofern sei auf die umfassenden Stellungnahmen der Verbände verwiesen. Zwei Aspekte seien jedoch kurz hervorgehoben: der unzureichende Schutz von Selbstständigen und Organmitgliedern und der fehlende Schutz vor diskriminierenden algorithmischen Entscheidungssystemen (ADM-Systeme).

Gemäß § 6 Abs. 3 AGG gilt der Diskriminierungsschutz für Selbstständige und Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer*innen und Vorständ*innen, nur für den Zugang zur Erwerbstätigkeit und den beruflichen Aufstieg; während sie ihre Tätigkeit ausüben, greift er nicht. Der Bundesrat hat im laufenden Gesetzgebungsverfahren zumindest gefordert, den Schutz vor sexueller Belästigung für Selbstständige und Organmitglieder auszuweiten (S. 3). Dieser Aufforderung ist die Bundesregierung nicht nachgekommen. Doch auch Vorstandsmitglieder können durch Geschäftspartner*innen oder andere Organmitglieder diskriminiert und belästigt werden. Die homogene – männerdominierte – Zusammensetzung von Leitungsorganen (dazu hier und hier) erhöht das Diskriminierungsrisiko für Personen, die nicht der homogenen Gruppe entsprechen. Zudem gilt für Selbstständige die Richtlinie 2010/41/EU (Selbstständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie). Diese verlangt, dass jede Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu unterbleiben hat (Art. 4 Abs. 1); dazu zählt auch die (sexuelle) Belästigung (Art. 4 Abs. 2). Barnard und Blackham diskutieren einen auf den Zugang zur Selbstständigkeit begrenzten Anwendungsbereich (S. 9 f.). Sie begründen dies damit, dass Art. 4 Abs. 1 die Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens als Beispiele nennt. Diese Beispiele sind jedoch nicht abschließend. Sie lassen eine solche Beschränkung nicht zu. Das Diskriminierungsverbot gilt folglich auch bei der Ausübung der selbstständigen Tätigkeit. Bei einem Verstoß müssen die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass Betroffene für den dadurch entstandenen Schaden oder Verlust einen Schadens- und/oder Entschädigungsanspruch erhalten (Art. 10). Jedenfalls beim Merkmal Geschlecht lässt sich der Ausschluss von Selbstständigen auch deshalb nicht rechtfertigen.

Das AGG schützt zudem nur unzureichend vor diskriminierenden ADM-Systemen. Der Entwurf schweigt hierzu, obwohl der Einsatz solcher Systeme – etwa bei Bewerbungen, Kreditentscheidungen oder der Leistungsvergabe – rapide zunimmt und die Diskriminierungsrisiken künstlicher Intelligenz hinlänglich bekannt sind (siehe dazu etwa hier). ADM-Systeme entscheiden auf der Grundlage von Daten und erkennen dabei statistische Muster. Sie perpetuieren historisch gewachsene Ungleichheitsstrukturen und diskriminieren nicht nur direkt, sondern auch über stellvertretende Ersatzmerkmale, sog. Proxy-Merkmale (siehe dazu hier, S. 18 f., 21 f.). Weil die ADM-Systeme technisch komplex und intransparent sind, bleibt die Diskriminierung oft für die Beteiligten verborgen. Daher sind konkret auf diese Art der Diskriminierung zugeschnittene Vorschriften erforderlich, die durch Auskunftsansprüche Transparenz schaffen, durch Beweislastregelungen das Informationsdefizit ausglei-

chen und Verantwortlichkeiten bei dem Einsatz diskriminierender ADM-Systeme regeln.

Fazit

Die AGG-Reform geht in die richtige Richtung. Einen hinreichend wirksamen Diskriminierungsschutz, wie ihn die Verfassung erfordert, gewährt sie jedoch nicht. Die erhoffte strukturelle Reform ist ausgeblieben – nicht zuletzt wegen der eiligen Umsetzung der unionsrechtlichen Vorgaben und gescheiterter Ressorteinigungen (siehe dazu die FAQs des BMJV zum Entwurf, S. 5). Ob das Gesetz seinem eigenen Anspruch gerecht wird, entscheidet sich im weiteren Gesetzgebungsverfahren. Der Bundestag muss den Entwurf nachschärfen und seiner unionsrechtlichen wie auch verfassungsrechtlichen Verpflichtung nachkommen.

AUTOR*IN
Fabrizia von Stosch
Fabrizia von Stosch ist Doktorandin an der Humboldt-Universität Berlin und Mitglied der Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht des Deutschen Juristinnenbundes e.V. (djb).

EMPFOHLENE ZITATION
von Stosch, Fabrizia: Der lange Weg zu einem wirksamen Diskriminierungsschutz: Was die AGG-Reform leisten muss, Verfassungsblog, 30.10.2026, doi: 10.59704/e6e2e083e68382e4.

Lizensiert unter CC BY-SA 4.0.

Langzeitarchiviert bei IntRechtDok unter: doi.org/10.17176/20261030-133728-0.