

Blick nach Berlin

Auch in der aktuellen Ausgabe der ASR möchten wir Ihnen geplante bzw. in Kraft getretene Regelwerke mit Bezug zum Sozialrecht vorstellen.

Gesetz zur Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Die Bedeutung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) muss mittlerweile kaum mehr betont werden. Umso wichtiger ist vielleicht die Information, dass das Gesetz geändert werden soll.

Auf europäischer Ebene wurde zwischenzeitlich das Antidiskriminierungsrecht geschärft. Das Europäische Parlament und der Rat der EU haben die nachfolgenden zwei Richtlinien, gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (Art. 19 und 157 AEUV), zur Konkretisierung der Anforderungen an die Arbeitsweise der Antidiskriminierungs- oder Gleichbehandlungsstellen beschlossen:

- die Richtlinie (EU) 2024/1499¹ des Rates vom 7.5.2024 über Standards für Gleichbehandlungsstellen im Bereich der Gleichbehandlung von Personen ungeachtet ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, der Gleichbehandlung von Personen in Beschäftigung und Beruf ungeachtet ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und ihrer sexuellen Ausrichtung sowie von Frauen und Männern im Bereich der sozialen Sicherheit und im Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen und zur Änderung der Richtlinien 2000/43/EG und 2004/113/EG – 2 – (ABl. L, 2024/1499, 29.5.2024), die zuletzt geändert wurde am 18.10.2024 (ABl. L, 2024/90630) sowie
- die Richtlinie (EU) 2024/1500² des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14.5.2024 über Standards für Gleichbehandlungsstellen im Bereich der Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen und zur Änderung der Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU (ABl. L, 2024/1500, 29.5.2024).³

Die Richtlinien (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500 sind beide am 18.6.2024 in Kraft getreten und bis zum 19.6.2026 in nationales Recht umzusetzen. Dieser Umsetzung dient das **Zweite Gesetz zur Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes**, das seit dem 14.6.2026 als Referentenentwurf vorliegt.⁴ Zu den Zielen des Entwurfs heißt es:

„Das in § 19 AGG verankerte zivilrechtliche Benachteiligungsverbot soll in mehrfacher Hinsicht angepasst werden. Im Hinblick auf das Vertragsverletzungsverfahren soll die Beschränkung des § 19 Absatz 1 Nummer 1 AGG auf Massengeschäfte und die daran anknüpfende Regelvermutung des § 19 Absatz 5 Satz 3 AGG bei der Vermietung von Wohnraum in Bezug auf das Merkmal „Geschlecht“ durch Einführung eines neuen speziellen Diskriminierungsverbots in § 19 Absatz 2 AGG gegenstandslos werden.

Des Weiteren soll die Rechtsdurchsetzung für von Diskriminierung betroffene Personen erleichtert werden. Zu diesem

Zweck wird die Präklusionsfrist zur Geltendmachung der Ansprüche nach dem AGG von zwei auf vier Monate verlängert. Die Regelung zur zulässigen unterschiedlichen Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung in Beschäftigungsverhältnissen wird an die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesverfassungsgerichts angepasst.

Außerdem sieht der Gesetzentwurf Klarstellungen und Nachjustierungen vor, die die Rechtsanwendung vereinfachen und verbessern sollen.

Der Gesetzentwurf dient zudem der Umsetzung der Bestimmungen der Richtlinien (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500 in das nationale Recht, soweit das nationale Recht den Vorgaben noch nicht entspricht. Dem Umsetzungsbedarf wird durch Änderungen im AGG nachgekommen durch

- *die Einrichtung einer Schlichtungsstelle zur alternativen Streitbeilegung bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), die Diskriminierungssachverhalte prüft und Schlichtungsvorschläge unterbreitet,*
- *die Beteiligungsmöglichkeiten der ADS in Gerichtsverfahren, die Diskriminierungen betreffen, durch Beistandschaft oder das Einreichen einer Stellungnahme auf Ersuchen des Gerichts und*
- *die Verbesserung des Zugangs zur ADS und zu ihren Dienst- und Beratungsleistungen.“⁵*

Aus dem arbeitsrechtlichen Blickwinkel heraus sind – neben der Tatsache, dass in § 1 AGG das Merkmal „Alter“ durch das Merkmal „Lebensalter“ ersetzt werden soll – insbesondere die geplanten Änderungen der zulässigen unterschiedlichen Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung in Beschäftigungsverhältnissen und des Präklusionsrechts interessant.

§ 9 Abs. 1 AGG soll durch folgenden neuen Abs. 1 ersetzt werden:

„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 nach der Art der Tätigkeit oder der Umstände

¹ ABl. L, 2024/1499 v. 29.5.2024.

² ABl. L, 2024/1500 v. 29.5.2024.

³ Mitteilung des BMJV v. 14.4.2026, www.bmjbv.de/SharedDocs/Gesetzgebungsverfahren/DE/2026_AGGAEndG.html?nn=110518.

⁴ www.bmjbv.de/SharedDocs/Gesetzgebungsverfahren/DE/2026_AGGAEndG.html?nn=110518.

⁵ Referentenentwurf, S. 2 f.

ihrer Ausübung eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.“⁶

Zur Begründung wird im Referentenentwurf Folgendes ausgeführt:

„§ 9 Absatz 1 AGG enthält in seiner geltenden Fassung für Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften sowie ihnen zugeordnete Einrichtungen einen besonderen Rechtfertigungsgrund, der es ihnen erlaubt, Beschäftigte wegen der Religion oder Weltanschauung unterschiedlich zu behandeln, wenn dies „im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht“ (Alternative 1) oder „nach der Art der Tätigkeit“ (Alternative 2) eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

Der Europäische Gerichtshof hat in seinem Urteil vom 17.4.2018 in der Rechtssache C-414/16 ausgeführt, dass Artikel 4 Absatz 2 der Richtlinie 2000/78 EG eine Abwägung verlange, in deren Rahmen von den Gerichten im Streitfall zu überprüfen ist, ob eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung nach der Art der Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt. Das Selbstbestimmungsrecht der Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften und ihrer Einrichtungen nach Artikel 137 Absatz 3 WRV in Verbindung mit Artikel 140 GG reicht allein und ohne Bezug zur konkret auszuübenden Tätigkeit damit nicht als Rechtfertigung für eine konfessionsdifferenzierende Einstellungs- oder sonstige Personalpraxis aus. In der Folge hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass die Regelung des § 9 Absatz 1 Alternative 1 AGG nicht unionsrechtskonform ausgelegt werden kann und daher unangewendet bleiben muss (Urteil vom 25.10.2018 – 8 AZR 501/14). Nach dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 29.9.2025 (2 BvR 934/19) ist diese Feststellung des Bundesarbeitsgerichts verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden.

Durch die Änderung werden die zwei Alternativen einer Rechtfertigung der Ungleichbehandlung miteinander verknüpft, sodass bei der beruflichen Anforderung das Selbstverständnis einer Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaft nicht isoliert einen eigenen Rechtfertigungstatbestand darstellt, sondern ein Bezug zur Art der Tätigkeit bestehen muss.

Dies geschieht durch die Streichung des Wortes „oder“ nach dem Wort „Selbstbestimmungsrecht“. Dies entspricht der Ausnahmeregelung vom Grundsatz der Gleichbehandlung in Artikel 4 Absatz 2 der Richtlinie 2000/78/EG. Weiterhin wird der Wortlaut des § 9 Absatz 1 AGG an den Wortlaut von Artikel 4 Absatz 2 Satz 2 der Richtlinie 2000/78/EG angepasst, indem bei der Prüfung, ob eine gerechtfertigte berufliche Anforderung vorliegt, nicht nur die Art der Tätigkeit, sondern auch die Umstände ihrer Ausübung berücksichtigt werden können.

Die Änderung dient der Rechtsbereinigung und der Klarstellung in der Rechtsanwendung.“⁷

Darüber hinaus soll in § 21 Abs. 5 S. 1 AGG die Angabe „zwei“ durch die Angabe „vier“ ersetzt werden. Die Norm wäre dann wie folgt zu lesen:

„Ein Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 muss innerhalb einer Frist von vier Monaten geltend gemacht werden.“

Zur Begründung dieser Fristerweiterung wird im Referentenentwurf Folgendes ausgeführt:

„Mit der Verlängerung der in § 21 Absatz 5 Satz 1 AGG vorgesehenen Präklusionsfrist von zwei auf vier Monate soll die Rechtsdurchsetzung für Betroffene im zivilrechtlichen Teil des AGG erleichtert werden. Damit kommt die Änderung zum einen einer mehrfach erhobenen Forderung des CERD und mehrerer Organisationen der Zivilgesellschaft nach. Die praktischen Erfahrungen seit Inkrafttreten des AGG haben gezeigt, dass Betroffene ihre Ansprüche noch zu oft nicht geltend machen. Es ist daher sinnvoll, Opfern einer Benachteiligung im Sinne des AGG mehr Zeit einzuräumen, um sich für oder gegen die Geltendmachung von Ansprüchen zu entscheiden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich die Opfer einer Benachteiligung häufig zunächst selbst mit der Diskriminierungserfahrung auseinandersetzen müssen und sich oftmals davor scheuen, die Diskriminierung im Rahmen einer rechtlichen Auseinandersetzung öffentlich zu machen.“⁸

⁶ Referentenentwurf, S. 4.

⁷ Referentenentwurf, S. 23.

⁸ Referentenentwurf, S. 25.