

Vielfalt, Respekt, Antidiskriminierung

Grundlagenpapier zur Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

Vorgelegt von der Unabhängigen Bundesbeauftragten für
Antidiskriminierung

Juli 2023



Unabhängige Bundesbeauftragte
für Antidiskriminierung

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist seit 2006 in Kraft. Es regelt den Schutz vor „Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“. Es gilt im Erwerbskontext und in Teilen des Zivilrechtsverkehrs und bietet somit Diskriminierungsschutz im Alltag und Arbeitsleben.

Seit Inkrafttreten wurde das AGG nicht inhaltlich reformiert. 2016 wurde es evaluiert. Die Untersuchung ergab Nachbesserungsbedarf sowohl aus rechtlicher Sicht als auch hinsichtlich der praktischen Wirksamkeit und Durchsetzbarkeit der Regelungen.¹ Viele Fälle sind vom Diskriminierungsschutz im Gesetz nicht abgedeckt.

Der aktuelle Koalitionsvertrag von SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP sieht vor:

Wir stellen die Unabhängigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sicher, statten sie angemessen mit Personal und Budget aus und stärken ihre Kompetenzen. [...] Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) werden wir evaluieren, Schutzlücken schließen, den Rechtsschutz verbessern und den Anwendungsbereich ausweiten.²

Mit diesen geplanten Änderungen des AGG reformiert die Bundesregierung das Antidiskriminierungsrecht, wie es Deutschland in europäischen und internationalen Berichtsverfahren wiederholt empfohlen wurde. Sie setzt zudem ein gesellschaftspolitisches Signal gegen Stigmatisierung und Ausgrenzung und für Vielfalt und Chancengerechtigkeit in einer inklusiven Gesellschaft. Konkret sollen aktuell bestehende Schutzlücken des AGG geschlossen und der Diskriminierungsschutz ausgeweitet werden. Außerdem wird die praktische Wirksamkeit des AGG gestärkt und die Durchsetzung ihrer Rechte für Betroffene von Diskriminierung vereinfacht.

¹ Berghahn/Klapp/Tischbirek, Evaluation des AGG, erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2016

² Mehr Fortschritt wagen; Koalitionsvertrag 2021–2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), Bündnis 90/Die Grünen und den Freien Demokraten (FDP), S. 121

Im Einzelnen:

1. Mehr Menschen vor Diskriminierung schützen – Diskriminierungsmerkmale erweitern

Das AGG schützt nicht unmittelbar vor Benachteiligungen, die an das Merkmal „Staatsangehörigkeit“ anknüpfen. Dadurch entstehen Schutzlücken in Bezug auf rassistisch oder antisemitisch motivierte Benachteiligungen. So können beispielsweise Fluggesellschaften in Deutschland israelischen Staatsbürger*innen die Beförderung verweigern.³

Ebenfalls nicht vom AGG erfasst ist das Merkmal „sozialer Status“. Dadurch besteht kein Schutz vor Benachteiligungen, die an die Zugehörigkeit zu einer gesellschaftlichen Schicht, den Bildungsstand und die finanzielle Leistungsfähigkeit anknüpfen. Beispielsweise können Bezieher*innen von Sozialleistungen ausdrücklich von Wohnungsangeboten ausgeschlossen werden.

Auch Eltern und Menschen mit familiärer Fürsorgeverantwortung erleben in hohem Maß Benachteiligungen am Arbeitsmarkt.⁴ Doch für Eltern und Menschen, die ihre Angehörigen pflegen, greift das AGG nicht, sondern lediglich das allgemeine arbeitsrechtliche Maßregelungsverbot. Dessen Schutzniveau ist deutlich niedriger als im AGG.

Beachtet werden sollte, dass gesellschaftliche Entwicklungen dazu führen können, dass weitere Merkmale in die Schutzgründe aus § 1 AGG aufgenommen werden müssen.

Der Merkmalskatalog in § 1 AGG sollte um die Merkmale „Staatsangehörigkeit“, „sozialer Status“ und „familiäre Fürsorgeverantwortung“ erweitert werden. Die Formulierung „aus Gründen der Rasse“ sollte durch „aufgrund rassistischer Zuschreibungen“ ersetzt werden. Zu Klarstellungszwecken sollten die Merkmale zudem durch die Begriffe „Sprache“, „chronische Krankheit“ und „Geschlechts-identität“ ergänzt und „Alter“ durch „Lebensalter“ ersetzt werden.

2. Schutz vor Diskriminierung auf staatliche Stellen ausweiten

Das AGG schützt bisher nicht vor diskriminierendem Handeln durch staatliche Stellen. Der rechtliche Schutz von Bürger*innen vor Diskriminierung durch die Verwaltung und Sicherheitsbehörden bleibt zurück hinter dem Rechtsschutz vor Diskriminierung durch Private. Das wird der Vorbildfunktion des Staates nicht gerecht.

³ Oberlandesgericht Frankfurt am Main, Urteil vom 25.09.2018 – 16 U 209/17

⁴ Prognos, Diskriminierungserfahrungen von fürsorgenden Erwerbstätigen, 2022

Der staatliche Bereich wie Bundespolizei, Jobcenter, gesetzliche Renten- und Krankenversicherung ist nicht weniger diskriminierungsrelevant als der Rechtsverkehr zwischen Privaten. Empirische Untersuchungen wie auch Beratungsanfragen bei Beratungsstellen, Beauftragten und der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zeigen das übereinstimmend.⁵ In vielen europäischen Staaten erfasst das Mandat der Gleichbehandlungsstellen das staatliche Handeln bereits.

Der Anwendungsbereich sollte auf staatliches Handeln des Bundes ausgeweitet werden.

3. Schutz vor sexueller Belästigung stärken

Nach aktueller Rechtslage schützt das AGG nur vor sexueller Belästigung im Arbeitsleben. Sexuelle Belästigung tritt aber auch in anderen zivilrechtlichen Vertragsverhältnissen auf. Gerade bei Verträgen, die auf Dauer geschlossen werden, wie zum Beispiel bei Mietverhältnissen oder Mitgliedschaften im Fitnessstudio, kann sexuelle Belästigung einen erheblichen Eingriff in die Rechte Betroffener darstellen. Ein Diskriminierungsschutz besteht hier bislang nicht.

§ 3 Absatz 4 AGG sollte auf den gesamten Anwendungsbereich erstreckt werden, damit das Verbot sexueller Belästigung nach dem AGG auch im Zivilrechtsverkehr gilt.

4. Schutz vor Diskriminierung durch künstliche Intelligenz ins AGG aufnehmen

Der digitale Wandel führt dazu, dass im Arbeitsleben und im Geschäftsverkehr zunehmend Entscheidungen durch automatisierte Entscheidungssysteme (ADM) getroffen werden. Algorithmen spielen bereits eine entscheidende Rolle zum Beispiel bei Bewerbungsverfahren, Versicherungen und Kreditvergaben. Die Systeme entscheiden häufig nur vermeintlich objektiv, denn sie handeln auf Grundlage von statistischen Annahmen, historischen Daten und gegebenenfalls Vorurteilen, die bei der Programmierung eingeflossen sind. Dabei kann ein hohes Diskriminierungsrisiko bestehen.

Handeln durch automatisierte Entscheidungssysteme (ADM) sollte als Benachteiligungstatbestand in § 3 AGG aufgenommen werden.

⁵ Diskriminierung in Deutschland – Erfahrungen, Risiken und Fallkonstellationen. Vierter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages, S. 159

5. Menschen mit Behinderungen besser vor Diskriminierung schützen

Menschen mit Behinderungen sind mitunter auf Maßnahmen angewiesen, um bestehende Barrieren zu überwinden und gleichberechtigt am Leben teilzuhaben. Dafür sollen „angemessene Vorkehrungen“ getroffen werden, die im Einzelfall erforderlich sind, damit Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt alle Rechte wahrnehmen können, ohne dass sie die Arbeitgeber*innen oder Vertragspartner*innen unverhältnismäßig belasten. Das AGG sieht bisher keinen Anspruch auf angemessene Vorkehrungen im Arbeitsleben oder im Zivilrechtsverkehr vor. Durch die Versagung wird insbesondere für Menschen mit Behinderungen die Teilhabe im öffentlichen Leben, bei der Arbeit und im Geschäftsverkehr erheblich eingeschränkt. Dies entspricht nicht den Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention.

Es sollte in § 3 AGG aufgenommen werden, dass die Verweigerung angemessener Vorkehrungen eine Benachteiligung im Sinne des AGG ist und dass bei einem Verstoß gegen eine Verpflichtung zur Herstellung von Barrierefreiheit das Vorliegen einer Benachteiligung widerleglich als Indiz gewertet wird.

6. Schutz vor Diskriminierung bei allen Arten von Arbeit

Das AGG schützt „Beschäftigte“ vor Diskriminierung. Freiberufler*innen im Rahmen von Werk- und Dienstverträgen erbringen oftmals wie Beschäftigte ihre Arbeitsleistung im Betrieb. Gleiches gilt für Beschäftigte, die für ihren Arbeitgeber in einem Fremdbetrieb eingesetzt werden, auch wenn sie nicht fest in den Betrieb eingegliedert sind und keinem Weisungsrecht unterliegen. Auch Freiwilligendienstleistende (z.B. FSJ und BFD) sind Teil der betrieblichen Gemeinschaft. Doch all diese Personen sind nicht in gleicher Weise vom Diskriminierungsschutz des AGG erfasst, obwohl ein vergleichbares Schutzbedürfnis besteht.

Der arbeitsrechtliche Anwendungsbereich in § 6 Absatz 1 AGG sollte um Freiberufler*innen und Freiwilligendienstleistende erweitert werden. Zur Klarstellung sollten zudem Praktikant*innen aufgenommen werden. Der Diskriminierungsschutz beim Einsatz von Beschäftigten in Fremdbetrieben nach § 6 Absatz 2 AGG sollte für alle Formen von Fremdpersonaleinsatz gelten.

7. „Kirchenklausel“ europarechtskonform gestalten

§ 9 AGG räumt konfessionellen Arbeitgebern eine beträchtliche Ausnahmeregelung ein. Danach dürfen sie Bewerber*innen und Beschäftigte anhand der Konfession beziehungsweise Religion unterschiedlich behandeln, wenn das ihrem Selbstbestimmungsrecht entspricht. Die Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft muss laut Europäischem Gerichtshof (EuGH)⁶ „eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung“ für die Ausübung der Tätigkeit darstellen. Diese berufliche Anforderung fällt bereits unter § 8 AGG, weshalb § 9 AGG überflüssig ist. Zudem erlaubt § 9 AGG kirchlichen Arbeitgebern, Vorgaben zur privaten Lebensführung zu machen. Hierzu zählt auch die sexuelle Orientierung. Solche weitgehenden Rechte gehören abgeschafft.

Die kirchenrechtlichen Privilegien im AGG sollten gestrichen werden.

8. Schutz vor Diskriminierung wegen des Alters stärken

§ 10 AGG erlaubt Altersbeschränkungen bei der Einstellung, indem beispielsweise ein bestimmtes Mindest- oder Höchstalter für den Zugang zu Beschäftigung gefordert werden darf. Durch die in § 10 Satz 3 Nummer 2 und Nummer 3 AGG genannten Anforderungen an das Alter werden zudem Stereotype verfestigt. Sachgerecht und ausreichend ist das Abstellen auf andere, nicht diskriminierende Kriterien, wie Berufserfahrung, Dienstjahre oder gesundheitliche Eignung für die Tätigkeit. Die Beschränkungen sind auch angesichts des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels in Teilen nicht mehr haltbar.

Die Möglichkeit, Mindest- und Höchstanforderungen an das Alter von Beschäftigten zu stellen, sollte gestrichen werden.

⁶ EuGH, Urteil vom 17. April 2018, Az. C-414/16

9. Rechtsklarheit für Unternehmen schaffen – Mindeststandards für Beschwerdestellen etablieren

Das betriebliche Beschwerderecht von Beschäftigten geht in der Praxis oft ins Leere, zum Beispiel weil die nach § 13 AGG einzurichtende Beschwerdestelle nicht benannt wird, ohne dass dies Konsequenzen hätte. Oder Beschäftigte haben keine Kenntnis von der Existenz der AGG-Beschwerdestelle. Hinzu kommt, dass kein festes, transparentes Verfahren zur Behandlung der Diskriminierungsbeschwerden implementiert ist. Dadurch erhalten Betroffene die benötigte Unterstützung nicht.

In § 13 AGG sollten Mindeststandards für das betriebliche Beschwerdeverfahren sowie konkrete Befugnisse der Beschwerdestellen normiert werden. Das Fehlen von Beschwerdestellen sollte als Indiz für eine Benachteiligung normiert werden, sodass dies Ansprüche auf Schadensersatz/Entschädigung nach sich ziehen kann. Für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sollten überbetriebliche Beschwerdestellen geschaffen werden können.

10. Vielfalt in öffentlichen Stellen des Bundes fördern

Öffentlichen Stellen kommt eine Vorbildfunktion für die Förderung von Vielfalt und diskriminierungssensiblen Handeln zu. Für öffentliche Stellen des Bundes sind die Verhinderung und Beseitigung jeder Form von Diskriminierung und die Förderung der Wertschätzung von Vielfalt als durchgängiges Leitprinzip bei allen Maßnahmen zu berücksichtigen. Dafür soll sichergestellt werden, dass alle Beschäftigten im Rahmen der Aus- und Weiterbildung zu Diversity-Kompetenzen und antidiskriminierungsrechtlichen Grundlagen qualifiziert werden. Für die Dienstkräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion sollte die Teilnahme an den Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen verpflichtend sein. Öffentliche Stellen des Bundes sollten die Möglichkeit erhalten, Diversity-Kompetenz als Qualifikationsanforderung bei der Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu berücksichtigen. Entsprechend wäre dies auch auf öffentliche Unternehmen des Bundes anzuwenden.

Ein Gebot zur Förderung der Wertschätzung von Vielfalt und Verhinderung und Beseitigung jeder Form von Diskriminierung für öffentliche Stellen des Bundes sollte im AGG verankert werden, das insbesondere diskriminierungssensible und diversitätsorientierte Rekrutierung, Aus- und Weiterbildung sowie Personal- und Organisationsentwicklung umfasst.

11. Schutz vor Diskriminierung im Geschäftsverkehr stärken – Beschränkung auf Massengeschäfte streichen

Nach bestehendem Recht schützt das AGG bei zivilrechtlichen Verträgen vor Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft. Alle anderen Merkmale sind nach dem AGG schlechter geschützt. Der Diskriminierungsschutz wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Identität besteht nur bei sogenannten Massengeschäften oder massengeschäftsähnlichen Geschäften. Die Frage, was ein Massengeschäft ist, ist Gegenstand vieler Rechtsstreitigkeiten, da die gesetzliche Definition sehr unbestimmt ist. Es ist angesichts der Schwere vieler Diskriminierungserfahrungen kaum vermittelbar, warum es keinen gleichrangigen Diskriminierungsschutz hinsichtlich aller Merkmale gibt.

Die Beschränkung auf Massengeschäfte oder massengeschäftsähnliche Geschäfte in § 19 Absatz 1 AGG sollte gestrichen werden.

12. Diskriminierungsschutz auf dem Wohnungsmarkt stärken

Auf dem Wohnungsmarkt werden Menschen häufig aus rassistischen Gründen oder wegen ihrer ethnischen Herkunft benachteiligt. Diskriminierende Wohnungsanzeigen sind jedoch nach der aktuellen Gesetzeslage nicht verboten. Benachteiligende Stellenanzeigen sind nach § 11 AGG bereits verboten. Dies sollte künftig ausnahmslos auch für diskriminierende Wohnungsanzeigen gelten. Auch die Ausnahmen in § 19 Absatz 3 AGG (Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen) und § 19 Absatz 5 Satz 1 AGG (besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis) schränken den Schutz vor Benachteiligungen am Wohnungsmarkt unzulässig ein.

Ein gesetzliches Verbot diskriminierender Wohnungsanzeigen sollte eingeführt werden, zum Beispiel in § 19 AGG. Die Ausnahmetatbestände in § 19 Absatz 3 AGG (Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen) und § 19 Absatz 5 Satz 1 AGG (besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis) sollten gestrichen werden.

13. Diskriminierungsschutz bei Versicherungsverträgen verbessern

Versicherungen können Menschen wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ungleich behandeln, wenn dies auf anerkannten Prinzipien risiko-adäquater Kalkulation beruht. Es ist jedoch kein Grund ersichtlich, warum die Religionszugehörigkeit oder die sexuelle Identität zu einer Erhöhung des versicherten Risikos führen sollten. Der Rechtsschutz vor Benachteiligungen durch Versicherungen ist außerdem oftmals nicht umsetzbar, wenn Betroffene keine Kenntnis darüber erhalten, auf welchen Grundlagen die Kalkulation beruht. Dies wird insbesondere in Fällen alters- oder behinderungsbedingter Benachteiligung relevant.

Die Möglichkeit, Versicherungsnehmer*innen wegen der Religionszugehörigkeit oder der sexuellen Identität unterschiedlich zu behandeln (§ 20 Absatz 2 Satz 2 AGG), sollte gestrichen werden. Versicherungen sollten in § 20 Absatz 2 AGG verpflichtet werden, Auskunft über die Risikokalkulation zu geben, wenn der Vertragsschluss deswegen verweigert wird oder dies zu höheren Prämien führt.

14. Frist zur Rechtsdurchsetzung verlängern

Die Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen in Fällen von Diskriminierung und sexueller Belästigung beträgt nach aktueller Rechtslage zwei Monate. Das ist extrem kurz bemessen. Dies führt einerseits dazu, dass Betroffene, die oftmals keine Kenntnis von ihren Rechten und der Frist haben, zu spät handeln. Andererseits begrenzt die kurze Frist die Möglichkeiten der gütlichen Einigung. Insgesamt schränkt die kurze Frist die Rechtsschutzmöglichkeiten von Betroffenen unzulässig ein.

Die Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen sollte auf zwölf Monate verlängert werden.

15. Nachweis von Diskriminierung erleichtern

Zentrale Herausforderung bei der Durchsetzung von Rechten nach dem AGG ist die Beweislastverteilung. Das AGG sieht zwar eine Beweislast erleichterung vor, jedoch ist diese nicht ausreichend. Die Betroffenen müssen Indizien dafür darlegen, dass die nachteilige Behandlung auf einem geschützten Merkmal beruht. Solche Indizien sind ohne die Angabe von Gründen, die zur Bewerbungsabsage oder zur Ablehnung des Vertragsschlusses führen, oft kaum zu erbringen. Aktuell muss das Vorliegen der Benachteiligung ebenso wie das Vorliegen der Indizien vollumfänglich bewiesen werden.

Das Erfordernis, eine Benachteiligung und Indizien nachzuweisen, sollte auf die Glaubhaftmachung herabgesenkt werden, das heißt, dass die überwiegende Wahrscheinlichkeit genügt. Es sollte ein Auskunftsanspruch gegenüber der diskriminierenden Partei geschaffen werden. In § 22 AGG sollten als Regelbeispiele festgeschrieben werden, dass zum Beispiel die Aussagen der betroffenen Personen, Testings oder auch das Versäumnis eines Arbeitgebers, eine Beschwerdestelle einzurichten, hinreichende Indizien darstellen können.

16. Entschädigungen wirksam und abschreckend gestalten

Die europarechtlichen Vorgaben sehen ausdrücklich vor, dass Sanktionen bei Diskriminierung wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein müssen. Das betrifft insbesondere die Entschädigungshöhe. Diese fällt in der Rechtspraxis aber oft mit ein paar Hundert Euro niedrig aus. Auch ist in der Rechtsprechung teilweise eine Tendenz erkennbar, dass in Bezug auf die Diskriminierung eine Mindestschwelle gefordert wird, um einen Entschädigungsanspruch auszulösen. Eine solche „Bagatellgrenze“ widerspricht dem Wortlaut sowie Sinn und Zweck des AGG.

Es sollte in § 15 beziehungsweise § 21 AGG klarstellend aufgenommen werden, dass Sanktionen bei Diskriminierung wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein müssen.

17. Betroffene entlasten – Verbandsklagerecht einführen

Betroffene von Diskriminierung schrecken oft vor der Geltendmachung ihrer Rechte zurück. Dies liegt daran, dass ein Gerichtsverfahren langwierig ist und mit unüberschaubaren Kosten und Risiken einhergeht. Erschwerend kommt hinzu, dass mangels gefestigter Rechtsprechung in großen Teilen des Antidiskriminierungsrechts die Erfolgsaussichten einer Klage kaum zu bewerten sind. Das führt dazu, dass der Diskriminierungsschutz ein Wirksamkeitsdefizit aufweist.

Ein Verbandsklagerecht sowie die Möglichkeit der Prozessstandschaft wirken dem entgegen. Ersteres ermöglicht qualifizierten Antidiskriminierungsverbänden, in Fällen struktureller Diskriminierung ohne individuelle Betroffenheit zu klagen und dadurch Grundsatzrechtsprechung zu schaffen, um Betroffenen Rechtssicherheit bei einer eigenen Klage zu geben. Letzteres ermöglicht den Verbänden, individuelle Rechte für Betroffene geltend zu machen, um diese zu entlasten.

Es sollten ein Verbandsklagerecht sowie die Möglichkeit der Prozessstandschaft für Antidiskriminierungsverbände geschaffen werden.

18. Rechtssicherheit schaffen – altruistisches Klagerecht einrichten

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes beziehungsweise die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung ist im europäischen Vergleich mit wenig Kompetenzen ausgestattet. Im Koalitionsvertrag wurde vereinbart, die Kompetenzen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes als nationale Gleichbehandlungsstelle in Deutschland zu stärken. Ziel sollte dabei sein, europäischen Standards zu entsprechen. Hilfreich wäre in diesem Sinn ein altruistisches Klagerecht für die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung. Es dient nicht der Durchsetzung individueller Interessen einzelner Personen, sondern wird in Fällen genutzt, in denen es keine Kläger*innen gibt. Ein altruistisches Klagerecht dient der Schaffung von Rechtssicherheit und Rechtsklarheit im Antidiskriminierungsrecht.

Die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung sollte ein altruistisches Klagerecht erhalten.

19. Gerichte entlasten – Schlichtungsverfahren einführen

Betroffene von Benachteiligungen nach dem AGG sollten die Möglichkeit erhalten, außergerichtliche Einigungen zu erzielen. Derzeit kann die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nur den Versuch einer freiwilligen gütlichen Einigung anbieten. Das kommt jedoch selten zur Anwendung, da eine Teilnahme daran für die Gegenseite nicht verpflichtend ist. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes sollte deshalb die Möglichkeit zu einer verbindlichen Schlichtung erhalten. Die Teilnahme an der Schlichtung sollte für die Gegenseite verpflichtend sein, wenn die Betroffenen das wünschen und sofern konkrete Anhaltspunkte für eine Diskriminierung vorliegen. Die Einrichtung einer niedrigschwelligen Schlichtungsstelle bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zielt auf gütliche Streitbeilegungen zur Vermeidung eines Rechtsstreits ab. Dies ist oft im Interesse aller Beteiligten, die eine außergerichtliche Lösung wünschen. Das Schlichtungsverfahren endet mit einem konkreten Ergebnis, dem Schlichtungsspruch. Dies stärkt auch das Vertrauen in den Rechtsstaat.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes sollte die Möglichkeit zu einer verpflichtenden Schlichtung erhalten, sofern die betroffene Person dies wünscht.

Impressum

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeberin:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
11018 Berlin
www.antidiskriminierungsstelle.de

Kontakt:

Servicebüro der Antidiskriminierungsstelle des Bundes
Telefonische Beratung: Montag bis Donnerstag 9–15 Uhr
Tel.: 0800 546 546 5
E-Mail: beratung@ads.bund.de

Allgemeine Anfragen:

E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Stand: Juli 2023