

**Antrag 80/II/2021**

**Abt. 06/03 (Steglitz-Zehlendorf)**

**Der Landesparteitag möge beschließen:**

**Der Bundesparteitag möge beschließen:**

**Allgemeiner Gleichbehandlungsgesetz**

1 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) soll ge-  
2 andert werden.

3

4 Im Rahmen dieser anstehenden Änderungen soll 1. der in §  
5 1 enthaltene Katalog auch ergänzt werden durch das Ver-  
6 bot der Benachteiligung im Hinblick auf die „Staatsange-  
7 horigkeit“. 2. Ein Verstoß gegen das AGG soll künftig von  
8 Amts wegen mit einem Bußgeld geahndet werden. 3. Die  
9 Fristen für zivilrechtliche Klagen sollen von zwei auf sechs  
10 Monate verlängert werden.

11

**Begründung**

12 Bei der anstehenden Novellierung des AGG soll der bis-  
13 herige Katalog verbotener Diskriminierungsgründe um-  
14 fassend reformiert werden. Eine Benachteiligung auf der  
15 Grundlage der Staatsangehörigkeit kann z.B. gegenüber  
16 Fluglinien wirksam werden, die die Beförderung von Pas-  
17 sagieren auf Grund der jeweiligen Staatsangehörigkeit  
18 verweigern, wie es gegenüber israelischen Staatsangeho-  
19 rigen geschehen ist. Menschen, die eine Benachteiligung  
20 erleben, können nach bisheriger Gesetzeslage nur zivil-  
21 rechtlich dagegen vorgehen. Bei Klagen auf Schadener-  
22 satz oder Entschädigung tragen sie das Prozessrisiko. Zi-  
23 vilrechtliche Klagen können auch nach der Einführung ein-  
24 nes Sanktionsmechanismus weiterhin sinnvoll sein. Eine  
25 Benachteiligung wirkt sich oft nicht sofort, sondern erst  
26 zu einem späteren Zeitpunkt aus. Menschen, die eine Be-  
27 nachteiligung erleben, können nach bisheriger Gesetzes-  
28 lage nur zivilrechtlich dagegen vorgehen. Bei Klagen auf  
29 Schadenersatz oder Entschädigung tragen sie das Prozess-  
30 risiko.

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40

41

42

43

44

45

46

47

**Empfehlung der Antragskommission**

**Ablehnung (Konsens)**

**LPT II/2021: Überwiesen an ASJ**

Stellungnahme ASJ zu Antrag 80/II/2021

**Votum: Ablehnung**

**zu 1.**

Die Erweiterung des Katalogs des AGG um das vorbe-  
haltlose Merkmal „Staatsangehörigkeit“ ist nicht sachge-  
recht.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nor-  
miert Ansprüche (z.B. Unterlassungs-, Beseitigungs-,  
Schadensersatzansprüche) gegen Arbeitgeber und  
Private, um nach dem Katalog des § 1 AGG „Benach-  
teiligungen 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 beseiti-  
gen.“ Art. 3 Abs. 2 der Antidiskriminierungsrichtlinie, auf  
der das AGG beruht, nimmt die Staatsbürgerschaft als  
Diskriminierungsmerkmal bewusst aus.

Innerhalb der EU ist eine Benachteiligung wegen der  
Staatsangehörigkeit ohnehin bereits weitgehend aus-  
geschlossen. Für andere Drittstaatsangehörige sind  
Diskriminierungen wegen der Staatsangehörigkeit  
regelmäßig zugleich mittelbare Diskriminierungen  
wegen der ethnischen Herkunft. So ist in der Recht-  
sprechung anerkannt, dass beispielsweise das Inserat,  
nur an Deutsche vermieten zu wollen, ein Verstoß  
gegen das AGG darstellt (vgl. Amtsgericht Augsburg;  
<https://www.faz.net/aktuell/gesellschaft/kriminalitaet/wohnung-nur-an-deutsche-vermieter-muss-1000-euro-strafe-zahlen-16528221.html>). Im Kern geht es in  
den Fällen um ethnische Diskriminierungen.

Die Aufnahme des vorbehaltlosen Merkmals der Staats-  
angehörigkeit führt zu verschiedenen Folgeproblemen  
und Abgrenzungsfragen, die die Antragstellerin nicht löst.  
Viele Regelungen knüpfen an die deutsche Staatsbürger-  
schaft an (Aufenthalts- und Asylrecht, Erlaubnis zur Er-  
werbstätigkeit, Zugang zu öffentlichen Ämtern, Einreise-  
bestimmungen, Wahlrecht usw.). Auch wenn das AGG für  
das Privatrecht und das Arbeitsrecht gilt, müssten bei der  
Aufnahme zahlreiche Ausnahmen geregelt werden, um  
eine ggf. auch verfassungsrechtlich gebotene gerechtfertigte  
Ungleichbehandlung aufgrund der verschiedenen  
Regelungen vorzusehen. So kann beispielsweise ein Ar-

48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65  
66  
67  
68  
69  
70  
71  
72  
73  
74  
75  
76  
77  
78  
79  
80  
81  
82  
83  
84  
85  
86  
87  
88  
89  
90  
91  
92  
93  
94  
95  
96  
97  
98  
99  
100

beitsvertrag mit einem/einer nichtdeutschen Arbeitnehmer\*in aufenthaltsrechtlich verboten sein und Sanktionen für den Arbeitgeber verursachen. Es wäre daher widersprüchlich, ihn zum Schadensersatz zu verpflichten, wenn er einen Arbeitsvertrag wegen der Staatsangehörigkeit ablehnt, ihn aber mit einem Bußgeld und den Kosten der Abschiebung zu belegen, wenn er den Arbeitsvertrag abschließt.

**zu 2.**

Das AGG normiert zivilrechtliche Ansprüche gegen Arbeitgeber und Private und betrifft Diskriminierungen im Arbeitsrecht oder im allgemeinen Zivilrecht. Als Sanktionen sieht das AGG Unterlassungs- und Schmerzensgeldansprüche vor, die von der diskriminierten Person geltend gemacht werden können.

Eine Aufnahme eines Bußgeldtatbestands im AGG, das mit einer von Amts wegen erfolgenden Ahndung einherginge, wäre systemwidrig. Geldbußen bzw. Bußgelder werden im Verwaltungsrecht durch Behörden grundsätzlich wegen der Verletzung von Verwaltungsunrecht verhängt. Die Bußgeldverfahren werden durch die Strafgerichte überprüft. Zudem findet bei Ordnungswidrigkeiten das Opportunitätsprinzip Anwendung, es ist nicht sachgerecht, die zivilrechtlichen Sanktionsmittel mit parallelen öffentlich-rechtlichen Sanktionen zu überfrachten. Für öffentliche Stellen gilt im Übrigen das LADG.

**zu 3.:**

Eine Klagefrist von zwei Monaten existiert nicht. Nach §§ 15 Abs. 4, 21 Abs. 5 AGG sind Entschädigungs- und Schadensersatzansprüche grundsätzlich binnen zwei Monaten zunächst außergerichtlich geltend zu machen. Nach Ablauf der Frist kann der Anspruch nur geltend gemacht werden, wenn der Benachteiligte ohne Verschulden an der Einhaltung der Frist verhindert war.

Vor den Arbeitsgerichten gilt gemäß § 61b Arbeitsgerichtsgesetz eine Klagefrist von drei Monaten, im Übrigen gilt eine dreijährige Verjährungsfrist für die gerichtliche Geltendmachung zivilrechtlicher Ansprüche wegen Diskriminierung. Die Fristen im AGG bzw. im ArbGG dienen der Rechtssicherheit, um in überschaubarer Zeit Ansprüche zu klären. Eine Verlängerung der Fristen ist auch angesichts der Beweiserleichterungen nach § 22 AGG für die diskriminierte Person nicht sachgerecht, eine generelle Klagefrist für zivilrechtliche Ansprüche nach 6 Monaten wäre eine Verschlechterung gegenüber der bestehenden Rechtslage.

Auch das Bundesarbeitsgericht hat am 18.5.2017 (8 AZR 74/16) die Vereinbarkeit der Fristen mit dem Unionsrecht bestätigt: „Die in § 15 Abs. 4 AGG bestimmte Ausschluss-

101  
102  
103  
104  
105  
106  
107  
108  
109  
110  
111

frist ist – auch in ihrer Kombination mit der für den Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG maßgeblichen Klagefrist des § 61b ArbGG – mit den Vorgaben des Unionsrechts vereinbar. Sie wahrt sowohl den unionsrechtlichen Grundsatz der Äquivalenz als auch den der Effektivität. § 15 Abs. 4 AGG verstößt auch nicht gegen das in Art. 8 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG (juris: EGRL 78/2000) bestimmte Verbot der Absenkung des von den Mitgliedstaaten bereits garantierten allgemeinen Schutzniveaus.“

---

<sup>1</sup><https://www.faz.net/aktuell/gesellschaft/kriminalitaet/wohnung-nur-an-deutsche-vermieter-muss-1000-euro-strafe-zahlen-16528221.html>