

Verantwortung für Gleichbehandlung: Das AGG reformieren, Diskriminierung wirksam bekämpfen.

Zentrale Aspekte zur Stärkung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes

11 Forderungen aus zivilgesellschaftlicher Sicht

Eine gemeinsame Stellungnahme von über 100 Organisationen

BÜNDNIS
AGG REFORM
JETZT!

ViSdP

Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) e.V.
In Vertretung des Bündnis AGG Reform - Jetzt!
Lychener Str. 76
10437 Berlin

Telefon 0159 06146613
E-Mail info@agg-reform.jetzt
Web www.agg-reform.jetzt

Design und Layout

Natalie Rosenke
Gesellschaft gegen Gewichtsdiskriminierung (GgG) e.V.
Turmstraße 81
10551 Berlin

Telefon 0151 54769916
E-Mail natalie.rosenke@gewichtsdiskriminierung.de
Web www.gewichtsdiskriminierung.de

Druck

Sprintout Digitaldruck GmbH
Grunewaldstr. 18
10823 Berlin

Stand 18.09.2025

Verantwortung für Gleichbehandlung: Das AGG reformieren, Diskriminierung wirksam bekämpfen

11 Forderungen aus zivilgesellschaftlicher Sicht

Mit dem Koalitionsvertrag „Verantwortung für Deutschland“ hat sich die neue Bundesregierung ausdrücklich dazu bekannt, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu reformieren. Als zivilgesellschaftliche Organisationen, die tagtäglich die Realität von Diskriminierung begleiten, beraten und sichtbar machen, begrüßen wir dieses Vorhaben – dieser Ankündigung müssen jetzt konkrete und wirksame Maßnahmen folgen.

Das AGG ist seit 2006 in Kraft und ebenso lange zeigen Praxis, Studien und Beratungserfahrungen¹: Der gesetzliche Diskriminierungsschutz in Deutschland ist lückenhaft. Viel zu viele Menschen erleben Diskriminierung im Alltag, ohne wirksame rechtliche Möglichkeiten, sich dagegen zu wehren. Die neue Legislatur bietet die Chance, diese Schieflage zu korrigieren – und ein starkes, zukunftsfestes AGG zu schaffen, das dem Anspruch auf Gleichbehandlung im demokratischen Rechtsstaat gerecht wird.

Mit dieser aktuellen Fassung legen wir als Zusammenschluss von über 100 Organisationen unsere wichtigsten gemeinsamen Empfehlungen für eine umfassende Novellierung des AGG erneut vor. Sie beruhen auf jahrelanger Erfahrung, vielfältiger fachlicher Expertise und dem direkten Kontakt mit Betroffenen. Wir verstehen sie als konstruktiven Beitrag und als Einladung an die Politik, Verantwortung zu übernehmen – für ein diskriminierungsfreies Deutschland.

1 Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse der Repräsentativ- und der Betroffenenbefragung, Berlin 2017, abrufbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskriminierungserfahrungen_in_deutschland.html.

Claim - Allianz gegen Islam- und Muslimfeindlichkeit: Zivilgesellschaftliches Lagebild antimuslimischer Rassismus 2024, Berlin 2025, abrufbar unter: https://www.claim-allianz.de/content/uploads/2024/06/20240620_lagebild-amr_2023_claim.pdf.

MIA – Melde- und Informationsstelle Antiziganismus: Antiziganistische Vorfälle 2024 in Deutschland, Berlin 2025, abrufbar unter: <https://www.antiziganismus-melden.de/wp-content/uploads/2025/06/MIA-JB-2024.pdf>.

Bundesverband RIAS e.V.: Jahresberichte, laufend, abrufbar unter: <https://www.report-antisemitism.de/annuals/>.

Antidiskriminierungsverband Deutschland e.v.: Lagebild Antidiskriminierung 2024, Berlin 2025, abrufbar unter: https://static1.squarespace.com/static/57ea5d2920099e3d1d3c150b/t/685507c27b07ae6e09b75cbe/1750403011297/Lagebild_Antidiskriminierung_2024_adv.pdf.

DeZIM – Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung: Verborgene Muster, sichtbare Folgen. Rassismus und Diskriminierung in Deutschland. NaDiRa-Monitoringbericht 2025, Berlin 2025, abrufbar unter: https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user_upload/NaDiRa/Publikationen/Verborgene_Muster_Monitoringbericht/NaDiRa_Monitoringbericht_2025_FINAL_1_.pdf.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Jahresbericht 2024, Berlin 2025, abrufbar unter: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Jahresberichte/2024.pdf>.

Inhaltsverzeichnis

Verantwortung für Gleichbehandlung: Das AGG reformieren, Diskriminierung wirksam bekämpfen.	1
11 Forderungen aus zivilgesellschaftlicher Sicht	3
1 Diskriminierungsschutz auf staatliches Handeln ausweiten	5
2 Rechtsdurchsetzung stärken	6
Etablierung eines kollektiven Rechtsschutzes	6
Einrichtung eines Rechtshilfefonds	6
Auskunftsansprüche für Antidiskriminierungsverbände	6
Senkung der Anforderungen an Antidiskriminierungsverbände	7
Gesetzliche Verankerung von Antidiskriminierungsberatung	7
3 Diskriminierungsschutz für alle Diskriminierungskategorien erweitern	7
4 Diskriminierungskategorien erweitern	8
Erweiterung der in § 1 aufgeführten Kategorien	8
• Sozialer Status	8
• Sprache	8
• Staatsangehörigkeit	8
• Chronische Krankheit	9
• Körpergewicht	9
• Familiäre Fürsorgeverantwortung	9
Konkretisierung der in § 1 aufgeführten Kategorien	10
• „Rasse“	10
• Geschlecht einschl. der Geschlechtsidentität	10
• Alter	10
5 Diskriminierungsformen erweitern	10
• Versagung von „angemessenen Vorkehrungen“ und der „Barrierefreiheit“ als Form von Diskriminierung definieren	10
• Schutz vor sexueller Belästigung auch im Zivilrechtsverkehr sicherstellen	11
• Erweiterung um die assoziierte Diskriminierung	11
6 Geltendmachungsfrist anheben	11
7 Beweislast erleichterung erweitern	12
8 Entschädigung abschreckend gestalten	12
9 Arbeitgebende stärker in die Pflicht nehmen	13
• Spezifizierung der Arbeitgebendenverpflichtungen	13
• Einbindung von betriebsinternen Gremien	13
• Sanktionierung bei Nichteinrichtung einer Beschwerdestelle	13
10 Kirchenprivileg den europäischen Vorgaben anpassen	14
11 Antidiskriminierungsstelle des Bundes stärken	14

Über die vorliegende Stellungnahme hinaus hat der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) mit der Unterstützung von 79 Verbänden eine Ergänzungsliste² in einem additiven Verfahren erstellt, die die umfassenden und aus der zivilgesellschaftlichen Sicht notwendigen, aber nicht abschließenden Änderungen des AGG im Detail aufzeigt.

² https://agg-reform.jetzt/wp-content/uploads/2023/09/2023-08-10_advd_Ergaenzungsliste.pdf

Diskriminierungsschutz auf staatliches Handeln ausweiten

Das AGG unterliegt einer gravierenden Engführung auf die Bereiche Beschäftigung und Güter und Dienstleistungen. Der Diskriminierungsschutz des AGG greift nicht im Bereich des staatlichen Handelns. Dieser Bereich ist aber nicht weniger diskriminierungsrelevant. Das grundgesetzliche Gleichbehandlungsgebot und die entsprechenden Regelungen in den Länderverfassungen und im Sozialgesetzbuch sind in der Praxis nicht ausreichend. Die Gesetze umfassen nicht alle Diskriminierungskategorien und sehen andere Rechtsfolgen vor. Zudem enthalten sie entgegen den Vorgaben der europäischen Richtlinien keine Regelung zur Beteiligung von Verbänden am Rechtsschutz, zur Beweislast, zum Schutz vor Viktimisierung und zur Festlegung abschreckender Sanktionen. Es braucht einfachgesetzliche Regelungen, die es Betroffenen ermöglichen, Recht in Anspruch zu nehmen, wenn Diskriminierung auf staatliches Handeln zurückzuführen ist. Daher muss ein Antidiskriminierungsgesetz dringend auf das Handeln öffentlicher Stellen im Bereich der Bundesgesetzgebungskompetenz aufgebaut und mit dem Behindertengleichstellungsgesetz der Länder verzahnt werden. Auch andere europäische Länder, wie z.B. Frankreich, Schweden, Spanien und Belgien haben Diskriminierungsschutz im staatlichen Bereich umgesetzt.

Es ist für Bürger*innen schlicht nicht nachvollziehbar, warum ein schwächerer Diskriminierungsschutz besteht, wenn die Diskriminierung vom Staat ausgeht als von privaten Unternehmen. Dabei sollte angesichts der Vorbildfunktion des Staates ein Erst-Recht-Schluss gelten. Diskriminierungen im Bereich der Ämter und Behörden werden von Betroffenen als besonders gravierend empfunden, da sie im Namen des Staates erfolgen und in einem Kontext stattfinden, der von einem hohen Machtgefälle und Abhängigkeitsverhältnis geprägt ist. Die Aufnahme des staatlichen Handelns in das Antidiskriminierungsrecht stärkt den aktiven Umgang mit Diskriminierung, erhöht die Rechtssicherheit für alle und befähigt Betroffene ihre demokratischen Rechte einzufordern.

Neben einer Erweiterung des Diskriminierungsschutzes auf öffentliche Stellen braucht es proaktive Maßnahmen zur Erreichung von Chancengleichheit. Um der Vorbildfunktion staatlicher Akteur*innen bei der Gleichbehandlung gerecht zu werden, sollten staatliche Institutionen in einem Antidiskriminierungsgesetz an sogenannte öffentliche Gleichbehandlungsverpflichtungen³ gebunden werden. Ergänzend sind alle Länder aufgefordert Landesantidiskriminierungsgesetze zu erlassen, um einen umfassenden Diskriminierungsschutz auf Landesebene zu gewährleisten.

3 <https://www.bug-ev.org/themen/schwerpunkte/dossiers/gleichbehandlungsverpflichtungen-von-staatlichen-institutionen>

2 **Rechtsdurchsetzung stärken**

Angesichts der hohen Hürden beim gerichtlichen Diskriminierungsschutz ist eine Stärkung der Rechtsdurchsetzung dringend geboten, damit Betroffene ihr Recht auf Gleichbehandlung effektiv in Anspruch nehmen können. Dafür bedarf es verschiedener Maßnahmen, allen voran die Einführung des kollektiven Rechtsschutzes.

Etablierung eines kollektiven Rechtsschutzes

In der Praxis der Antidiskriminierungsberatungsstellen zeigt sich, dass nur die wenigsten Betroffenen von Diskriminierung klagen. Obwohl sie sich eine Veränderung und die Durchsetzung ihrer Rechte wünschen, können und wollen viele Betroffene die mit einem langwierigen Gerichtsverfahren einhergehenden zeitlichen, emotionalen und finanziellen Belastungen nicht tragen. So entscheiden sich viele Betroffene gegen eine Klage. Diskriminierung wird daher in den meisten individuell erlebten Fällen nicht sanktioniert. Anders als in vielen EU-Mitgliedsstaaten gibt es auch keine Möglichkeit, gegen Fälle von struktureller Diskriminierung ohne individuelle Betroffenheit rechtlich vorzugehen. Es fehlt oftmals an Rechtsprechung, die Sicherheit schafft und das Antidiskriminierungsrecht schärft.

Angesichts der spezifischen Durchsetzungsschwäche des Antidiskriminierungsrechts sollte vom Grundsatz des Individualrechtsschutzes abgewichen und kollektiver Rechtsschutz etabliert werden. Für eine wirksame Durchsetzung des Diskriminierungsverbots sollte daher eine Prozessstandschaft im AGG eingeführt werden, die es Antidiskriminierungsverbänden erlaubt, das Recht einer diskriminierten Person im eigenen Namen geltend zu machen. Daneben sollte ein Verbandsklagerecht im AGG verankert werden, um darüber hinaus als Antidiskriminierungsverband die Möglichkeit zu haben, unabhängig von der individuellen Betroffenheit Einzelner einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot gerichtlich feststellen zu lassen.

Einrichtung eines Rechtshilfefonds

(Verbands)Klagen erfordern enorme zeitliche, fachliche und finanzielle Ressourcen. Die Frage der Finanzierung von Klagen und das Prozesskostenrisiko ist entscheidend für die aktive Nutzung von Klagerechten. Für Verbandsklagen anerkannte Antidiskriminierungsverbände müssen genügend Mittel zur Verfügung stehen, um von ihren neuen Möglichkeiten zur Bearbeitung von Diskriminierung Gebrauch zu machen. Hierfür sollte bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein Rechtshilfefonds eingerichtet werden, der Verbänden, die nicht über die erforderlichen Mittel verfügen, aber die notwendige Expertise eine Klage zu führen aufweisen, Zugang zu einem Fonds eröffnet.

Auskunftsansprüche für Antidiskriminierungsverbände

Für Antidiskriminierungsverbände sollte ein Auskunftsrecht gesetzlich verankert werden, um die Rechte von Betroffenen zu stärken, z.B. in Fällen algorithmenbasierter Diskriminierung, die sich noch schwieriger als analoge Diskriminierungsvorfälle nachweisen lassen.

Senkung der Anforderungen an Antidiskriminierungsverbände

Zivilgesellschaftliche Antidiskriminierungsberatungsstellen⁴ beraten Betroffene von Diskriminierung parteilich, vertraulich und kostenlos, da die Beratung durch öffentliche, befristete Projektförderung finanziert wird. Sie unterstützen Betroffene darin, sich gegen Diskriminierung zur Wehr zu setzen und ihr Recht auf Gleichbehandlung einzufordern und leisten damit einen zentralen Beitrag beim Zugang zum und der Inanspruchnahme von Recht. § 23 Abs. 2 und 3 AGG erlauben Antidiskriminierungsverbänden die Besorgung von Rechtsdienstleistungen und die Unterstützung von Betroffenen als Beistand*innen in gerichtlichen Verfahren. Dafür ist nach § 23 Abs. 1 AGG Voraussetzung, dass die Verbände mindestens 75 Mitglieder haben oder einen Zusammenschluss aus 7 Verbänden bilden. Diese Anforderungen erfüllen viele Antidiskriminierungsberatungsstellen nicht und können deswegen z.B. Betroffene bei Gerichtsverfahren nicht als Beistand unterstützen. Das bedeutet weniger Unterstützungsmöglichkeiten für Betroffene von Diskriminierung. Um mehr Antidiskriminierungsberatungsstellen die Möglichkeit zu geben, Betroffene im Sinne des § 23 Abs. 2 und 3 AGG zu unterstützen, sollten diese Anforderungen gesenkt werden.

Gesetzliche Verankerung von Antidiskriminierungsberatung

Aktuell gibt es nur in wenigen Bundesländern ausreichend Antidiskriminierungsberatungsstellen. Dadurch sind Betroffene mit der erfahrenen Diskriminierung oftmals allein gelassen. Es muss sichergestellt werden, dass allen Betroffenen von Diskriminierung ein wohnortnahes Beratungsangebot zur Verfügung steht. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes muss gemeinsam mit den Bundesländern dieses Angebot aus- und aufbauen und finanziell absichern.

Im AGG sollte ein gesetzlicher Förderauftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes für die nachhaltige Finanzierung von unabhängiger, zivilgesellschaftlicher Antidiskriminierungsberatung verankert werden.

3 Diskriminierungsschutz für alle Diskriminierungskategorien erweitern

Grundsätzlich sollte allen Menschen mit Diskriminierungserfahrungen im AGG gleicher Schutz zugestanden werden. Das bedeutet, den horizontalen Ansatz konsequent umzusetzen und dabei intersektionale Diskriminierung zu berücksichtigen. Dem horizontalen Ansatz wird das AGG jedoch im Zivilrechtsverkehr nicht gerecht, insoweit das Diskriminierungsverbot nur für rassistische Diskriminierung umfassend gilt und hinsichtlich anderer Kategorien auf Massengeschäfte beschränkt ist.

Die Hierarchisierung der Diskriminierungsgründe muss aufgehoben werden, so dass alle Diskriminierungskategorien des (zukünftig erweiterten) § 1 gleichen Diskriminierungsschutz genießen.

⁴ Bartel, Kalpaka, Auf dem Weg zu einer flächendeckenden Antidiskriminierungsberatung in Deutschland. Gut beraten!, Studie im Auftrag der ADS, 2022 https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Experten/gut_beraten_flaechendeckende_antidiskrimberatung.pdf

4 Diskriminierungskategorien erweitern

Bestehende Schutzlücken müssen durch die Aufnahme weiterer bzw. die Konkretisierung bestehender Diskriminierungskategorien im AGG geschlossen werden. Gleichzeitig sollte der Katalog der Diskriminierungskategorien nicht abschließend gestaltet sein.

Erweiterung der in § 1 aufgeführten Kategorien

Bislang deckt das AGG sechs Diskriminierungskategorien ab, die die entsprechenden EU-Richtlinien gezielt vorgeben. Die Diskriminierungsrealität zeigt jedoch, dass Menschen aufgrund weiterer Kategorien Diskriminierung erfahren. Eine Novellierung des AGGs muss dem Rechnung tragen und allen von Diskriminierung betroffenen Personengruppen Schutz bieten. Daher müssen die Diskriminierungskategorien in § 1 AGG mit den folgenden Kategorien ergänzt werden:

Sozialer Status

Menschen erleben aufgrund ihres sozialen Status unterschiedliche Formen von Diskriminierung und Ausgrenzung in der Gesellschaft. So werden z.B. Geringverdienende, Erwerbssuchende, Überschuldete, Alleinerziehende, Wohnungslose und bestimmte Berufsgruppen, wie Sexarbeiter*innen, stigmatisiert, benachteiligt und in ihrer gesellschaftlichen Partizipation beeinträchtigt. Ebenso erleben Menschen Diskriminierung aufgrund ihrer sozialen Herkunft, die sich auf den vererbten sozialen Status bezieht. Dieser hat einen starken Einfluss auf die Zugangsmöglichkeiten zu Bildung und Arbeit und wird als zusätzliches Klassifikationsindiz zur Bestimmung des sozialen Status herangezogen. Um betroffene Menschen im Diskriminierungsfall zu schützen, muss die Kategorie „sozialer Status“ als eine zentrale Dimension sozialer Ungleichheit in den Katalog des AGG aufgenommen werden.

Sprache

Diskriminierungen beispielsweise aufgrund fehlender deutscher Sprachkenntnisse, eines Akzents oder Analphabetismus führen zu gesellschaftlichen Ausschlüssen, z.B. bei überhöhten Anforderungen an Deutschkenntnisse von Beschäftigten. Eine solche Diskriminierung wird nur mittelbar über die Kategorie der ethnischen Herkunft erfasst und ist somit nur bedingt durch das AGG geschützt. Um die Schutzlücke zu schließen und Rechtssicherheit zu schaffen, muss der Diskriminierungsgrund „Sprache“ zusätzlich in den Katalog aufgenommen werden, so dass in solchen Fällen das Vorliegen einer unmittelbaren Diskriminierung geltend gemacht werden kann.

Staatsangehörigkeit

Staatsangehörigkeit ist in § 1 AGG als Kategorie nicht aufgelistet. In einigen Fällen aber werden Diskriminierungen aufgrund der Staatsangehörigkeit trotzdem vom Schutzbereich des AGG erfasst, wenn in Wirklichkeit die der Staatsangehörigkeit zugeschriebenen Eigenschaften (Erscheinungsbild, Verhaltensmuster o.Ä.) im Vordergrund stehen und es demnach in der Sache um rassistische Zuschreibungen geht. Daneben gibt es Konstellationen, in welchen die Diskriminierungskategorien „ethnische Herkunft“ und „Rasse“ aber nicht greifen, nämlich in Fällen, in denen der Anknüpfungspunkt einer Ungleichbehandlung tatsächlich die Staatsangehörigkeit oder das Geburtsland darstellt. Diskriminierungen, die ausschließlich an jene Eigenschaften anknüpfen, sind nicht umfasst.

Um diese Schutzlücke zu schließen und um nicht auf die in der Praxis herausfordernde Ermittlung des wahren Sinngehalts der Diskriminierung angewiesen zu sein, muss zur Erreichung eines effektiven Rechtsschutzes die Staatsangehörigkeit in den Katalog aufgenommen werden.

Chronische Krankheit

„Chronische Krankheit“ ist im AGG nicht als eigener Diskriminierungsgrund aufgeführt. Bestimmte chronische Krankheiten werden nach der Rechtsprechung des EuGH (EuGH, Urteil vom 11.04.2013, AZ: C-335/11 und C 337/11) und der daran anlehrenden BAG-Definition (vgl. BAG, Urteil vom 19.12.2013, 6 AZR 190/12) als Behinderungen erfasst. Danach sind auch chronische Krankheiten als Behinderung im Sinne des AGG anzusehen, wenn die Beeinträchtigung unter den jeweils geltenden gesellschaftlichen Gegebenheiten die Teilhabe beschränkt. In der Praxis ist es für die von Diskriminierung Betroffenen oftmals schwierig, den von der Rechtsprechung vorgegebenen Rahmen zu erkennen und ihre Rechte entsprechend wahrzunehmen. Aus Klarstellungsgründen und um Schutzlücken für chronisch Kranke zu vermeiden, muss die Kategorie chronische Erkrankung neben dem der Behinderung in den Katalog aufgenommen werden.

Körpergewicht

Über die sechs im AGG genannten Kategorien hinaus gaben die meisten von Diskriminierung Betroffenen in einer vom Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (BPA) beauftragten Studie von 2019 an, dass sie anhand äußerlicher Merkmale Diskriminierung erfahren haben, hauptsächlich anhand ihres Körpergewichts. Die Kategorie „Behinderung“ bietet vor Gewichtsdiskriminierung in der Regel keinen Schutz, da die allermeisten Menschen mit hohem Gewicht keine dafür ausreichende körperliche Einschränkung haben. Um diese Lücke zu schließen, muss Körpergewicht mit in den Katalog des § 1 AGG aufgenommen werden.

Familiäre Fürsorgeverantwortung

Diskriminierungserfahrungen im Kontext von familiärer Fürsorgeverantwortung stehen in engem Zusammenhang mit den Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege. Eltern und Pflegepersonen erleben Diskriminierung im Arbeitskontext in mehreren Bereichen. So erleben (werdende) Eltern insbesondere bei der Bekanntgabe der Schwangerschaft und später bei der Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit und nach Beendigung der Elternzeit, Diskriminierung durch die arbeitgebende Seite, sei es durch abwertende Kommentare oder auch Entziehung von Verantwortlichkeiten nach der Rückkehr aus der Elternzeit. Eine ähnliche Form von Diskriminierung erleben Beschäftigte, die Angehörige pflegen. Das Maßregelungsverbot in § 612 a BGB und § 8 PflegeZG ist nicht gleichwertig mit den Schutzvorschriften des AGG. Um hier betroffene Eltern und Pflegepersonen im Diskriminierungsfall zu stärken, muss das Merkmal „familiäre Fürsorgeverantwortung“ als Schutzgrund in § 1 AGG aufgenommen werden, was ihnen im Falle der Versagung die Möglichkeit eröffnet, eine Entschädigung und Schadensersatz einzufordern.

Offener Katalog von Diskriminierungskategorien

Internationale Konventionen, wie die Europäische Menschenrechtskonvention (Art. 14), arbeiten bei der Auflistung von Diskriminierungskategorien in der Regel mit einer nicht abgeschlossenen Liste. Benannte Diskriminierungskategorien werden mit Begriffen wie „etwa nach“ oder „insbesondere“ eingeleitet und damit nur beispielhaft aufgeführt. Im AGG wiederum sind sechs Diskriminierungskategorien abschließend geregelt. Ein solch abschließender Katalog birgt das Risiko, gesellschaftliche Entwicklungen und Grenzfälle von Kategorisierung und Diskriminierung nicht zu erfassen. Um gesellschaftlichen Entwicklungen Rechnung zu tragen, ist es deshalb erforderlich, einen offenen Katalog im AGG einzuführen.

So bestünde für Gerichte die Möglichkeit, Kategorien von Diskriminierung, die nicht dezidiert im AGG benannt sind, trotzdem einer Prüfung zu unterziehen und zu einer Einschätzung bezüglich eines Diskriminierungstatbestandes zu gelangen.

Konkretisierung der in § 1 aufgeführten Kategorien

„Rasse“

Schon seit Längerem wird von unterschiedlichen zivilgesellschaftlichen Akteur*innen und Rechtsexpert*innen die Streichung des historisch belasteten Begriffs „Rasse“ aus dem Grundgesetz, den Landesverfassungen und allen Gesetzestexten gefordert. Vorgeschlagen wird, den Begriff durch die Termini „rassistisch“, „rassistische Diskriminierung“ oder „aus rassistischen Gründen“ zu ersetzen.

Bei der Umsetzung muss sichergestellt werden, dass das Schutzniveau und die Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung dabei nicht verschlechtert werden.. Deshalb sollten auch die antidiskriminierungsrechtlichen Argumente einiger Expert*innen für eine Beibehaltung des Begriffs bei einer Änderung bedacht werden.

Geschlecht einschl. der Geschlechtsidentität

Bei Geschlecht besteht trotz der insoweit eindeutigen verfassungsgerichtlichen Rechtsprechung zur Geschlechtsidentität (vgl. BVerfG, „Dritte-Option“, Beschluss v. 10.10.2017 – 1 BvR 2019/16) und der Verabschiedung des Selbstbestimmungsgesetzes (SBGG) bei Instanzengerichten und Behörden zum Teil nach wie vor Unsicherheit, ob auch trans*, inter* und nicht-binäre Personen aufgrund der Geschlechtsidentität vor Geschlechtsdiskriminierung erfasst sind. So werden Diskriminierungen von trans*, inter* und nicht-binären Menschen entweder unter der Kategorie der sexuellen Identität oder dem Geschlecht gefasst. Es sollte daher zur Klarstellung „Geschlechtsidentität“ explizit in das AGG aufgenommen und entsprechend erläutert werden.

Alter

Der Schutzbereich „Alter“ bezieht sich im AGG sowie in der RL 2000/78/EG auf alle Lebensalter und soll sowohl junge wie auch ältere Personen vor einer Diskriminierung schützen. Da der Begriff „Alter“ missverstanden werden kann im Sinne des ausschließlichen Schutzes älterer oder alter Menschen vor Diskriminierung, sollte aus Gründen der Klarstellung die geschützte Kategorie statt „Alter“ als „Lebensalter“ bezeichnet werden.

5 Diskriminierungsformen erweitern

Die in § 3 AGG genannten fünf Diskriminierungsformen sind in der Praxis nicht ausreichend, um alle Diskriminierungen zu erfassen und müssen daher erweitert werden.

Versagung von „angemessenen Vorkehrungen“ und der „Barrierefreiheit“ als Form von Diskriminierung definieren

Die Barrierefreiheit zielt darauf ab, durch die Einhaltung von Kriterien zur Barrierefreiheit einer Vielzahl von Menschen mit Behinderungen den Zugang bspw. zu einer Dienstleistung zu ermöglichen. Angemessene Vorkehrungen wiederum sollen Menschen mit Behinderungen im Einzelfall die Hilfestellung zukom-

men zu lassen, die in der konkreten Situation benötigt wird. Das BGG definiert sowohl die Vorenthaltung von Barrierefreiheit als auch die Vorenthaltung von angemessenen Vorkehrungen jeweils getrennt als Benachteiligung (vgl. § 7 Abs. 1 und 2 BGG).

Menschen mit Behinderungen sollten unabhängig vom Grad ihrer Behinderung Barrierefreiheit am Arbeitsplatz und bei Alltagsgeschäften verlangen können. Um umfassenden Schutz für betroffene Menschen zu gewährleisten, muss dieser Anspruch für alle Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben und gleichermaßen bei Alltagsgeschäften gelten. Dies ergibt sich rechtlich zwingend auch aus den Bestimmungen der UN-Behindertenrechtskonvention und muss demnach im AGG ausdrücklich verankert werden. So müssen Betroffene gegen Arbeitgeber*innen als auch gegen Anbieter*innen von Waren und Dienstleistungen Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung geltend machen können, wenn der Arbeitsplatz nicht barrierefrei zu Verfügung steht bzw. der Zugang zu Waren und Dienstleistungen nicht barrierefrei gestaltet wird. Die Versagung von Barrierefreiheit muss daher als eine Form von Diskriminierung im AGG aufgenommen werden. Gleichmaßen sollten Arbeitgeber*innen und Anbieter*innen von Dienstleistungen verpflichtet werden, angemessene Vorkehrungen zu treffen. Die Versagung dieser Vorkehrungen ist ebenfalls als Diskriminierungstatbestand zu normieren. Bei der Definition der angemessenen Vorkehrungen ist an § 7 Abs. 2 Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) anzuknüpfen.

Schutz vor sexueller Belästigung auch im Zivilrechtsverkehr sicherstellen

Auch im Zivilrechtsverkehr erleben Betroffene sexuelle Belästigung und können sich bislang dagegen nicht auf der Grundlage des AGG zur Wehr setzen. Daher muss die Einschränkung der sexuellen Belästigung auf den Bereich Beschäftigung im AGG gestrichen werden.

Erweiterung um die assoziierte Diskriminierung

Der im AGG zugrunde gelegte Diskriminierungsbegriff muss an die Rechtsprechung des EuGH angepasst und um die assoziierte Diskriminierung erweitert werden, damit auch Fälle drittbezogener Diskriminierung vom AGG erfasst sind. So können Personen, die ein enges Näheverhältnis zu der von Diskriminierung betroffenen Person haben, wie dies in der Regel der Fall ist bei Elternschaft, Lebenspartner*innen, Geschwistern und Kindern, ebenso Ansprüche auf Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche geltend machen, auch wenn sie nicht selbst aufgrund einer AGG-Kategorie Diskriminierung erfahren haben. Dieses Konzept der assoziierten Diskriminierung ist durch die Rechtsprechung des EuGH vom Diskriminierungsverbot umfasst (vgl. EuGH, Entscheidung vom 17. Juli 2008, C-303/06) und sollte in diesem Sinne im AGG verankert werden.

6 | Geltendmachungsfrist anheben

Die sehr kurze Geltendmachungsfrist von 2 Monaten im AGG hat in der Vergangenheit maßgeblich dazu beigetragen, die Rechtsdurchsetzung zu behindern bzw. zu verunmöglichen. Von einer vorherigen Bundesregierung war bereits erwogen worden die Frist des AGG von 2 Monaten auf 6 Monate zu verlängern. Die Frist sollte jedoch auf mindestens 12 Monate angehoben werden.

Da die Geltendmachung von Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen in der Regel eskalierende Wirkung hat, beispielsweise bei der Bearbeitung einer Beschwerde durch die innerbetriebliche Beschwerdestelle, aber diese fristwährend erfolgen muss, damit die Ansprüche nicht erlöschen, würde bei einer Frist von 12 Monaten auch mehr Raum bleiben, um außergerichtliche Lösungen zu finden.

7 Beweislasterleichterung erweitern

Der Nachweis von beweiskräftigen Indizien stellt ein zentrales Problem bei der gerichtlichen Durchsetzung des Antidiskriminierungsrechts dar. Die Beweislasterleichterung des § 22 AGG sollte daher erweitert werden. Es muss insoweit klargestellt werden, dass sich die Beweiserleichterung nicht allein auf die Kausalität zwischen einer Diskriminierung und einem in § 1 AGG genannten Grund bezieht, sondern auch die Darlegung der Benachteiligung selbst umfasst. Daneben bedürfen die Anforderungen, die an den Indizienbeweis zu stellen sind, einer Konkretisierung. So sollten z.B. die Parteivernehmung, die Nicht-einrichtung einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle, die Ergebnisse von Testings und Statistiken zulässige und im Einzelfall ausreichende Beweismittel sein. Schließlich sollte die Beweislast im Arbeitsrecht durch einen Auskunftsanspruch ergänzt werden, um abgelehnten Bewerber*innen aus ihrer Beweisnot zu helfen. Darüber hinaus sollte klargestellt werden, dass die nach § 20 AGG zulässige unterschiedliche Behandlung bei der Vermeidung von Gefahren einer erhöhten Darlegungslast durch Anbietende von Waren und Dienstleistungen unterliegen sollte, um willkürlichen Missbrauch zu vermeiden.

8 Entschädigung abschreckend gestalten

Die europarechtlichen Antidiskriminierungsrichtlinien fordern, dass die Sanktionen bei Diskriminierung wirksam verhältnismäßig und abschreckend sein müssen. Die Rechtswirklichkeit zeigt jedoch, dass die in der Praxis aufgerufenen Entschädigungssummen weder als wirksam noch als abschreckend bewertet werden können. Um die unionsrechtlichen Vorgaben durchzusetzen, müssen die Erfordernisse der Wirksamkeit und der abschreckenden Wirkung der Sanktionen ausdrücklich im Gesetz benannt werden. In diesem Sinne ist auch die Beschränkung der Entschädigung auf drei Monatsgehälter in § 15 Abs. 2 Satz 2 AGG ersatzlos zu streichen. Schließlich sollte im allgemeinen Zivilrecht als Inhalt des Beseitigungsanspruchs nach § 21 Abs. 1 Satz 1 AGG in den Fällen ein Kontrahierungszwang als Rechtsfolge vorgesehen werden, in denen von einem wirksamen Schutz nur gesprochen werden kann, wenn der Zugang zur vertraglichen Leistung selbst ermöglicht wird, statt die betroffene Person allein auf einen Schadensersatz- oder Entschädigungsanspruch zu verweisen.

9 | Arbeitgeber* stärker in die Pflicht nehmen

Die §§ 11, 12 und 13 AGG sind grundlegende Eckpfeiler der Verpflichtungen für Arbeitgeber* zum Diskriminierungsschutz. Der Bereich der Beschäftigung ist einerseits diskriminierungsanfällig, andererseits kann Diskriminierung innerhalb der Betriebe und Institutionen niedrigschwellig bearbeitet werden. Das AGG gibt Arbeitgeber* kaum Rahmenbedingungen vor, wie diese Verpflichtungen umzusetzen sind. Die Umsetzung der vorgegebenen Verpflichtungen sind bislang nur unzureichend erfolgt. Dies stellt eine Schwachstelle des Gesetzes dar und manifestiert sich in der Tatsache, dass auch nach 19 Jahren AGG nur bedingt innerbetriebliche Beschwerdestellen eingerichtet sind bzw. effektive Beschwerdeverfahren existieren. Daher ist es dringend geboten, die Rahmenbedingungen für Arbeitgeber*enverpflichtungen und die innerbetriebliche Beschwerdestelle im AGG klarer abzustecken.

Spezifizierung der Arbeitgeber*enverpflichtungen

Die in § 12 vorgegebenen Arbeitgeber*enverpflichtungen zum Schutz vor Diskriminierung, wie die Bekanntmachungs-, Aufklärungs- und Informationspflicht und die Pflicht, bei Feststellung von Diskriminierungen Maßnahmen zu ergreifen, müssen stärker spezifiziert werden. Darüber hinaus muss die Pflicht der Arbeitgeber*, eine Barrierefreiheit zu gewährleisten und bei Bedarf angemessene Vorkehrungen für alle Menschen mit Behinderung zu treffen, ausdrücklich als Arbeitgeber*enverpflichtung im § 12 aufgenommen werden.

Niedrigschwelliger Zugang zum Beschwerdemechanismus für alle Beschäftigten

Im Ergebnis muss allen Beschäftigten, die von Diskriminierung betroffen sind, ein niedrigschwelliger Zugang zu einem durch ein innerbetrieblichen Beschwerdeverfahren und eine kompetente Unterstützung ermöglicht werden. Um dies zu erreichen, sollte die Erarbeitung eines konkreten Beschwerdeablaufes bzw. einer Beschwerdeverfahrensordnung als Mindeststandard für innerbetriebliche Beschwerdestellen von Seiten des Gesetzgebers eingefordert und im AGG verankert werden.

Einbindung von betriebsinternen Gremien

Das AGG sollte zugrunde legen, dass beim Aufbau der innerbetrieblichen Beschwerdestelle nach § 13 AGG betriebsinterne Gremien, wie der Betriebs- oder Personalrat, aktiv eingebunden werden müssen.

Sanktionierung bei Nichteinrichtung einer Beschwerdestelle

Bislang bestehen keine Kontrollmechanismen, um die Verpflichtung zur Einrichtung einer Beschwerdestelle zu prüfen. Die Nichteinrichtung einer effektiven innerbetrieblichen Beschwerdestelle sollte überprüft und sanktioniert werden können, um Arbeitgeber*en zum Handeln zu bewegen.

10 Kirchenprivileg den europäischen Vorgaben anpassen

In § 9 AGG wird konfessionellen Arbeitgebenden eine weitgehende Autonomie im arbeitsrechtlichen Kontext eingeräumt. Die Anforderungen aus der Richtlinie 2000/78/EG an konfessionelle Arbeitgebende müssen im AGG Berücksichtigung finden. Die Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft muss laut Europäischem Gerichtshof (EuGH, Urt. v. 17.04.2018, Az. C-414/16) „eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung“ für die Ausübung der Tätigkeit darstellen. Da sich dies aus § 8 AGG bereits ergibt, sollte der § 9 gestrichen werden.

11 Antidiskriminierungsstelle des Bundes stärken

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist die nationale Gleichbehandlungsstelle in Deutschland und damit der zentrale staatliche Akteur, wenn es darum geht, vor Diskriminierung zu schützen und diese zu bekämpfen. Die Mitgliedstaaten der Europäischen Union kennen verschiedene Arten der nationalen Antidiskriminierungsstellen. Einige sind vorgerichtliche Instanzen, die Diskriminierungsvorfälle prüfen, sanktionieren und präventiv in die Politik wirken können. Andere sind überwiegend informierende und beratende Anlaufstellen für Menschen, die Diskriminierung erlebt haben. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes fällt in die letztgenannte und damit schwächere Kategorie, da sie über zu wenige Befugnisse verfügt. Zudem ist die ADS nur unzureichend mit Personal und Sachmitteln ausgestattet, um ihrer Rolle gerecht werden zu können.

Bereits im April 2022 hat die Bundesregierung gesetzliche Änderungen in Abschnitt 6 des AGG vorgenommen, die die Leitung der ADS betreffen. Nun müssen im nächsten Schritt die verbindlichen Anforderungen an das Mandat, die Kompetenzen, die Unabhängigkeit und die Ressourcen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes entsprechend der Empfehlungen der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI)⁵, und den auf EU-Ebene verabschiedete Richtlinie zu den Mindeststandards der nationalen Gleichstellungsstellen (RL 2024/1500⁶) umgesetzt werden. Hierzu sollte eine sanktionsbewehrte Beschwerdefunktion im Bereich des Zugangs zu Waren und Dienstleistungen und eine Kontrollfunktion (im Besonderen bei § 11, 12 und 13) gehören. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes sollte als oberste Bundesbehörde strukturiert werden. Sie sollte zum Motor für die Entwicklung und Umsetzung von öffentlichen Gleichbehandlungsverpflichtungen werden. Außerdem sollte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Möglichkeit auf ein eigenes Klagerecht erhalten, Amicus-Curiae-Gutachten erstellen und Gleichbehandlungsaudits entwickeln, anbieten und unterstützen. Hierfür sind die notwendigen Mittel und die personelle Ausstattung der Stelle abzusichern.

⁵ <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance>

⁶ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32024L1500>

Die folgenden Organisationen unterzeichnen die vorliegenden Forderungen und rufen das Bundesjustizministerium auf, diese bei der AGG-Reform zu berücksichtigen (zusammengeführte Liste der Erst- und Neuunterzeichnenden):

- A** Adis e.V.
AGABY, Arbeitsgemeinschaft der Ausländer-, Migranten- und Integrationsbeiräte Bayerns
Aktionsbündnis gegen Homophobie e. V.
Aktionsbündnis muslimischer Frauen in Deutschland e.V.
AlgorithmWatch
Amaro Foro e.V.
Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen (ADAS), LIFE e.V.
Antidiskriminierung in der Arbeitswelt (ADA)
Antidiskriminierung Mittelhessen
Antidiskriminierungsberatung Alter, Behinderung, Chronische Erkrankung – ein Projekt der Landesvereinigung
Selbsthilfe Berlin e.V.
Antidiskriminierungsbüro ADB rubicon, rubicon e.V. Köln
Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V.
AntiDiskriminierungsBüro Köln / Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.
Antidiskriminierungsforum Saar e.V.
Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB
Antidiskriminierung-Servicestelle LGBTIQ* „T.O. Hope“
Antidiskriminierungsstelle Braunschweig
Antidiskriminierungsstelle Esslingen
Antidiskriminierungsstelle im Landkreis Böblingen
Antidiskriminierungsstelle Karlsruhe
Antidiskriminierungsstelle von IBIS e.V.
Antidiskriminierungsverband Deutschland
Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein (advsh) e.V.
Anti-Rassismus Informations-Centrum, ARIC-NRW e.V., Duisburg, Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit
asap e.V.
autonomes SoFiKuS-Referat für Arbeiterkinder und Armutsbetroffene Marburg
Autonomes Anti-Klassismus Referat Uni Mainz
- B** basis & woge e.V. mit den beiden Antidiskriminierungsberatungsstellen amira und read, Hamburg
Bauverein 1894 zu Kassel eG
BDB, Berlin
Beirat für Menschen mit Behinderungen der Stadt Cottbus
Before
Behindertenbeauftragter der Stadt München
BEFORE
Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt, Fair mieten – Fair wohnen
Berliner Frauenbund 1945 e.V.
Berufsverband erotische und sexuelle Dienstleistungen (BesD)
BiNe – Bisexuelles Netzwerk e.V.
BQN Berlin

Bündnis gegen Rassismus Sachsen
 Büro für Diskriminierungskritische Arbeit Stuttgart (BfDA)
 Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung (BUG)
 Bundesarbeitsgemeinschaft religiös begründeter Extremismus e. V.
 Bundesarbeitsgemeinschaft Wohnungslosenhilfe e. V. (BAG W)
 Bundeskonferenz der Migrantenorganisationen (BKMO)
 Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe
 Bundesverband für körper- und mehrfachbehinderte Menschen e.V. (bvkm)
 Bundesverband interkultureller Frauen in Deutschland (BIFeV)
 Bundesverband Netzwerke von Migrantinnenorganisationen (BV NeMO)
 Bundesverband Trans
 Bundesvereinigung Lebenshilfe
 Bundesweiter Koordinierungskreis gegen Menschenhandel (KOK)
 Bundeszuwanderungs- und Integrationsrat (BZI)

C Citizens for Europe
 CLAIM – Allianz gegen Islam- und Muslimfeindlichkeit
 Cultures Interactive e.V.

D Dachverband der Migrant*innenorganisationen (DaMigra)
 Dachverband der Migrant*innenorganisationen in Ostdeutschland (DaMOst)
 dbb bundesfrauenvertretung
 Deutsche Aidshilfe e.V.
 Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität dgti e.V.
 Deutscher Behindertenrat
 Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e. V. (DBSV)
 Deutscher Gehörlosen-Bund
 Deutscher Juristinnenbund (djb)
 Deutscher Schwerhörigenbund e.V. (DSB)
 Deutscher Verein der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e.V. (DVBS)
 Die Inklusiven e.V.
 Dima e.V.
 Diversity Arts Culture

E Each One Teach One e.V.
 EGGBI (Europäische Gesellschaft für Gesundes Bauen und Innenraumhygiene)
 EINFACHELTERN - EINFACHVATER Düsseldorf
 EJDM – Europäische Vereinigung von Juristinnen & Juristen für Demokratie und Menschenrechte in der Welt
 EmpowerMensch
 EUTB Stadtmission e.V.

F fab e.V. - Verein zur Förderung der Autonomie Behinderter
 fahrschule Vornesitzer
 FamilienLobby
 fake – für antiklassistisches Empowerment
 Fachstelle Arbeitsmarkt und Antidiskriminierung (FAMAD)

FikuS-Bielefeld
FikuS-Münster
FiO Füreinander in Oberfranken
Flüchtlingsrat Berlin e.V.
Flüchtlingsrat Niedersachsen e.V.
Flüchtlingsrat NRW e.V.
Flüchtlingsrat RLP e.V.
Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V.
Folkwang Universität der Künste
Frauen helfen Frauen e.V.
Frauenberatungsstelle Alraune e.V.

G Gesellschaft gegen Gewichtsdiskriminierung (GgG)
Gesellschaft für Freiheitsrechte (GFF)
Gesellschaft für Sexarbeits- und Prostitutionsforschung (GSPF)
Gleichbehandlungsbüro Aachen
goals connect e.V.

H Humanistische Gemeinschaft Hessen K.d.ö.R.
Hydra Berlin

I IBZ Friedenshaus e.V.
IDA – Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserbeit e.V.
Inklusion Muss Laut Sein
Initiative Autonom Leben Schleswig-Holstein
Initiative Schwarze Menschen in Deutschland - ISD Bund
Inssan
Institut Social Justice und Radical Diversity
Intergeschlechtliche Menschen e.V.
Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben Deutschland e.V (ISL)

K KiDs (Berlin)
klugeGÖREN gGmbH
Kompanera e.V.
Kompetenzzentrum Antidiskriminierung Nordost-Niedersachsen
Kooperation Behinderter im Internet - kobinet e.V.
Kurdische Gemeinschaft Rhein-Sieg/Bonn e.V.

L Laib & Seele
Landesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe Sachsen
Landesnetzwerk der Migrantinnenorganisationen - MigraNetz Thüringen e.V.
Landesnetzwerk Migrantenorganisationen Sachsen-Anhalt (LAMSA)
Landesverband autonomer Frauen-Notrufe NRW e.V.
Landesverband für Frauen mit Behinderungen in Thüringen
Landesverband Selbsthilfe Körperbehinderter Saarland e.V.
Lesben- und Schwulenverband (LSVD)
LesMigraS

licra Deutschland
LIGA Selbstvertretung

- M** Meldestelle für Diskriminierung im Fußball in NRW
Melde- und Informationsstelle Antiziganismus e.V.
Mieter helfen Mietern Frankfurt e.V.
Mieterschutzbund e.V.
Mieterverein Dortmund
MigraNetz Thüringen e.V.
Migrationsrat Berlin
Migration Hub Heidelberg
Mosaik Deutschland e.V.
- N** Netzwerk diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz e.V.
NETZWERK ARTIKEL 3
Netzwerk für Demokratie und Courage e.V. (NDC)
Netzwerk Gleichbehandlung Freiburg
neue deutsche organisationen – das postmigrantische netzwerk (ndo)
- O** OFEK e.V.
Opferperspektive Brandenburg
OutInChurch e.V.
- P** Pan-African Women's Empowerment & Liberation Organisation (PAWLO)-Masoso e.V.
Planerladen gGmbH
PLANB Ruhr e.V.
Polnischer Sozialrat e.V.
pro barrierefrei - bad driburg e.V.
PRO ASYL – Bundesweite Arbeitsgemeinschaft für Flüchtlinge
Pro Parents Initiative
Projekt ‚make it work!‘ des bff
- Q** Queermed Deutschland gUG
- R** RAA Berlin – Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie
RAA | Demokratie und Bildung Mecklenburg-Vorpommern e. V.
ReachOut
RUB bekennt Farbe
RückHalt e.V. - Beratungsstelle gegen sexuelle Gewalt
- S** Sächsischer Flüchtlingsrat
Schwulenberatung Berlin gGmbH
Selbstbestimmt Autistisch 2019 e.V.
Selbstbestimmt leben in Nordhessen e.V. - SliN
Sinti Union Schleswig-Holstein
Sozialdienst muslimischer Frauen (SmF-Verband)

Sonntags-Club e.V.
SPDqueer Köln
Strong! LGBTIQ* Fachstelle gegen Diskriminierung und Gewalt
SWANS Initiative gGmbH

T Themis Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt e.V.
TIN-Rechtshilfe
Trans-Kinder-Netz e.V.
TransInterQueer e.V.
Treffpunkt e.V.
Tubman.network, rechtlich vertreten durch Bantu e V
Türkischer Bund in Berlin-Brandenburg (TBB)
Türkische Gemeinde Deutschland

U Unternehmen.Bilden.Vielfalt (UBV) e.V.
UP19 Stadtforschung + Beratung GmbH

V Verein zum Abbau von Bildungsbarrieren e.V.
Verein zur Förderung von Jugendlichen e.V.
Vereinigung der kommunalen Interessensvertreter der Menschen mit Behinderung
in Bayern e.V. (VKIB)
Verband binationaler Familien- und Partnerschaften, iaf e.V.
Verband für Interkulturelle Arbeit - VIA Bayern e.V.
VielRespektZentrum
Visiones e.V.

W Weibernetz e.V. – Bundesnetzwerk von FrauenLesben und Mädchen mit Beeinträchtigung
Würzburger Ombudsrat
www.behindertenberatung.info

Z ZEOK e.V.
Zentralrat der Muslime in Deutschland (ZMD)
Zentralrat Deutscher Sinti und Roma
ZuZ - Zimmermann und Zenth

Diskriminierung spaltet,

Demokratie vereint.

Notizen

SCAN MICH



**BÜNDNIS
AGG REFORM**
JETZT!