

Stellungnahme des Sozialverbands VdK Deutschland e. V.  
zum Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des  
Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Sozialverband VdK Deutschland e. V.  
Abteilung Sozialpolitik  
Linienstraße 131  
10115 Berlin

Telefon: 030 9210580-300  
E-Mail: [sozialpolitik@vdk.de](mailto:sozialpolitik@vdk.de)

Berlin, 17.04.2026

*Der Sozialverband VdK Deutschland e. V. (VdK) ist als Dachverband von 13 Landesverbänden mit über 2,3 Millionen Mitgliedern der größte Sozialverband in Deutschland. Die Sozialrechtsberatung und das Ehrenamt zeichnen den seit mehr als 75 Jahren bestehenden Verband aus.*

*Zudem vertritt der VdK die sozialpolitischen Interessen seiner Mitglieder, insbesondere der Rentnerinnen und Rentner, Menschen mit Behinderung und chronischen Erkrankungen sowie Pflegebedürftigen und deren Angehörigen.*

*Der gemeinnützige Verein finanziert sich allein durch Mitgliedsbeiträge und ist parteipolitisch und konfessionell neutral.*

## **1. Zu den Zielen des Gesetzentwurfs und den Maßnahmen der Umsetzung**

Der Sozialverband VdK kritisiert ausdrücklich, dass die Verbände zu diesem Gesetzentwurf nicht in angemessener Weise beteiligt wurden. Eine frühzeitige Unterrichtung und ausreichende Frist zur Stellungnahme sind zentrale Voraussetzungen für eine qualifizierte Beteiligung der Verbände nach § 47 Abs. 3 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO). Diese sieht vor, dass den beteiligten Stellen in der Regel eine angemessene Frist – mindestens zwei Wochen – zur Abgabe ihrer Stellungnahmen einzuräumen ist. Die im vorliegenden Verfahren gewährte Frist unterschreitet diese Vorgabe deutlich und erschwert eine fundierte Bewertung der vorgesehenen Regelungen. Eine derart verkürzte Beteiligung steht im Widerspruch zum Anspruch einer transparenten, partizipativen und sachgerechten Gesetzgebung.

Der Gesetzentwurf hat das Ziel, die in Deutschland unzureichende nationale Umsetzung der EU-Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (RL 2004/113/EG) zu korrigieren. Die EU-Richtlinie soll Gleichstellung fördern und Diskriminierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen – etwa Wohnen, Finanzen, Versicherungen und Gesundheitsversorgung – verhindern. Sie umfasst auch den Schutz vor Belästigung. Die EU-Kommission hat Deutschland bereits 2015 auf Mängel bei der Umsetzung hingewiesen. Einige wurden bisher nicht behoben. So gilt der Schutz in Deutschland nicht vollständig für Verträge des öffentlichen Rechts, etwa bei öffentlichen Gesundheits- oder Verkehrsdiensten. Auch greift das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nur bei sogenannten Massenverträgen. Die EU-Kommission hatte deswegen ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland eingeleitet.

Darüber dient die Gesetzesänderung der Umsetzung von zwei weiteren EU-Richtlinien. Es handelt sich um die EU-Richtlinie zum Standard von Gleichbehandlungsstellen sowie von Frauen und Männern im Bereich der sozialen Sicherheit und im Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (EU 2024/1499)<sup>1</sup> sowie die EU-Richtlinie über Standards für

---

<sup>1</sup> Richtlinie (EU) 2024/1499 des Rates vom 7. Mai 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, ihres Alters oder ihrer sexuellen

Gleichbehandlungsstellen im Bereich der Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen ((EU) 2024/1500)<sup>2</sup>. Die Richtlinien müssen bis zum 19. Juni 2026 umgesetzt werden.

Daraus ergeben sich Folgeänderungen im Gesetz über die Gleichbehandlung der Soldatinnen und Soldaten (SoldGG) mit Ausnahme des Anspruchs auf das neu eingeführte Schlichtungsverfahren.

Im Wesentlichen sieht der Gesetzentwurf vor:

- Mit einem Schlichtungsverfahren bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) wird ein niedrighschwelliges, kostenfreies Instrument zur außergerichtlichen Streitbeilegung eingeführt. Es steht allen offen, die sich in ihren AGG-Rechten verletzt fühlen, und zielt auf eine schnelle, einvernehmliche Lösung ab – ohne Gerichtsweg. Die ADS soll als neutrale Instanz vermitteln, um Benachteiligte besser zu unterstützen.
- Des Weiteren werden Aufgaben und Befugnisse der ADS erweitert, z. B. durch die Einführung einer Prozessstandschaft der ADS in gerichtlichen Verfahren.
- Sowohl im Arbeitsrecht (§ 15 Abs. 4 AGG) als auch im Zivilrecht (§ 21 Abs. 5 AGG) müssen von Benachteiligung Betroffene Ihre Ansprüche auf Entschädigung und Schadensersatz bisher innerhalb von zwei Monaten geltend machen. Diese Ausschlussfrist soll auf vier Monate verlängert werden.
- Das zivilrechtliche Benachteiligungsverbot im AGG wird punktuell erweitert, insbesondere wird der Anwendungsbereich für das Merkmal Geschlecht ausgeweitet. Auch der Schutz des AGG vor sexueller Belästigung wird nicht mehr nur im Bereich Arbeit und am Arbeitsplatz oder bei sogenannten "Massengeschäften" gelten, sondern auch im zivilrechtlichen Bereich.
- Die sogenannte Kirchenklausel in § 9 AGG soll an höchstrichterliche Rechtsprechung angepasst werden, so dass die bisher erlaubte Ungleichbehandlung durch Religionsgemeinschaften und ihre Einrichtungen beschränkt wird.
- Durchgängig im AGG der Begriff „Alter“ durch den Begriff „Lebensalter“ ersetzt.

### **Bewertung des Sozialverbands VdK:**

Der VdK begrüßt den Gesetzentwurf.

Die Einführung eines Schlichtungsverfahrens sowie die Erweiterung der Aufgaben und Befugnisse der ADS gehören zu langjährigen VdK-Forderungen. Darüber hinausgehende Vorschläge und Forderungen des VdK sind in Abschnitt 2 unter den jeweiligen Regelungen ausgeführt.

Die Verlängerung der Präklusionsfrist ist grundsätzlich zu begrüßen, geht aber nach Ansicht des VdK nicht weit genug. Die Verlängerung von zwei auf vier Monate im AGG mag eine Verbesserung sein. Die Reform des AGG und des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG) muss aber

---

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 Richtlinie (EU) 2024/1500 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Mai 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

zusammen betrachtet werden, denn beide Gesetze sollen künftig ein im Zivilrecht geltendes Benachteiligungsverbot enthalten. Im BGG soll nach dem derzeitigen Kabinettsbeschluss zum BGG erstmals eine Präklusionsfrist in Höhe von vier Monaten eingeführt werden. Dies stellt im BGG-Reformvorhaben eine massive Verschlechterung dar.

Die geplanten Verbesserungen für das Merkmal „Geschlecht“ im Zivilrecht begrüßt der VdK ausdrücklich, weist aber darauf hin, dass damit noch nicht alle Schutzlücken im AGG geschlossen sind. So bleibt das zivilrechtliche Benachteiligungsverbot auch künftig z. B. auch für Menschen mit Behinderungen eingeschränkt.

Die Einschränkung des arbeitsrechtlichen „Kirchenprivilegs“ war überfällig und ist zu begrüßen.

## **2. Zu den Regelungen im Einzelnen**

Im Folgenden nimmt der Sozialverband VdK Deutschland zu ausgewählten Punkten Stellung.

### **2.1. Streichung einer einschränkenden Regelung in Bezugsnorm in § 2 (§ 3 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 4 neu)**

Durch die Streichung des Bezugs auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 in § 3 Abs. 1 wird klargestellt, dass eine Benachteiligung auch wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft im gesamten Anwendungsbereich des AGG eine unmittelbare Benachteiligung aufgrund des Geschlechts ist und nicht mehr nur in ausgewählten Bereichen im Arbeitsleben gilt.

Mit der entsprechenden Streichung des Bezugs in Abs. 4 wird klarstellt, dass auch eine sexuelle Belästigung im gesamten Anwendungsbereich des AGG als Benachteiligung gilt und nicht auf das Arbeitsleben beschränkt ist.

### **Bewertung des Sozialverbands VdK**

Der VdK begrüßt die Erweiterung des AGG-Anwendungsbereichs auf Schwangerschaft, Mutterschaft und sexuelle Belästigung. Sie ist überfällig. Andere EU-Länder schützen längst flächendeckend vor sexueller Belästigung im Zivilrecht; Deutschland hingegen hatte Lücken, was zu schwachem Rechtsschutz führte und Betroffene (meist Frauen) benachteiligte. Die EU-Richtlinie 2004/113/EG sah ausdrücklich vor, dass sexuelle Belästigungen beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sind.

Bisher gilt das Benachteiligungsverbot wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft ausschließlich im Arbeitsverhältnis bzw. im Bereich Arbeit. Auch der Schutz vor sexuelle Belästigung war nur arbeitsspezifisch im AGG geregelt.

Betroffene können nun leichter Schadensersatz und Entschädigung geltend machen, etwa bei anzüglichen Sprüchen, ungewollten Berührungen oder dem unvermittelten Zeigen pornografischer Bilder bei der Wohnungssuche, in der Fahrschule, im Fitness-Studio u. v. m..

## 2.2. Beschränkung des arbeitsrechtlichen „Kirchenprivilegs“ (§ 9 Abs. 1 neu)

Bisher können Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften sowie ihnen zugeordnete Einrichtungen Beschäftigte - anders als im normalen Arbeitsrecht - unterschiedlich behandeln, wenn dies „im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht“ oder „nach der Art der Tätigkeit“ eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt. Im Referentenentwurf werden diese beiden Alternativen miteinander verknüpft. Es muss zwingend einen Bezug geben zur konkreten Tätigkeit oder ihren Umständen.

### **Bewertung des Sozialverbands VdK:**

Der VdK begrüßt die neue Regelung. Der EuGH<sup>3</sup> und das Bundesarbeitsgericht haben klargestellt, dass die alte Fassung zu weit geht und EU-Richtlinie 2000/78/EG verletzt, die nur enge Ausnahmen erlaubt. Der Entwurf konkretisiert das, um willkürliche Diskriminierungen zu verhindern und Betroffene besser zu schützen. Künftig muss die Religionszugehörigkeit eine wesentliche, rechtmäßige und verhältnismäßige berufliche Anforderung sein. Wenn eine Klinik in konfessioneller Trägerschaft eine konfessionslose Ärztin für die Gastroenterologie ablehnt, nur weil sie "kirchentreu" sein soll, wäre das nicht erlaubt. Früher konnte sich die Klinik auf ihr Selbstverständnis berufen; nun muss sie nachweisen, dass Religion für die Patientenbetreuung essenziell ist – was hier fehlt, da medizinische Arbeit neutral ist.

Der demografische Wandel führt zu einem dramatischen Rückgang konfessionell gebundener Bewerber und verschärft den Fachkräftemangel in kirchlichen Einrichtungen. Vor dem Hintergrund ist ein konsequenter Abbau des Kirchenprivilegs nach § 9 AGG sinnvoll, um eine inklusive und bedarfsgerechte Personalpolitik zu ermöglichen.

## 2.3. Verlängerung der Präklusionsfrist (§ 15 Abs. 4 neu sowie § 21 Abs. 5)

Sowohl im Arbeitsrecht (§ 15 Abs. 4 AGG) als auch im Zivilrecht (§ 21 Abs. 5 AGG) müssen bisher von Benachteiligung Betroffene Ihre Ansprüche auf Entschädigung und Schadensersatz bisher innerhalb von zwei Monaten geltend machen. Diese Präklusionsfrist unterscheidet sich aber je nach Bereich im Anfangspunkt.

Im Fall einer Benachteiligung bei einer Bewerbung oder des beruflichen Aufstiegs beginnt die Frist mit Zugang der Ablehnung; ansonsten mit Kenntnis der Benachteiligung.

Im Zivilrecht müssen Ansprüche auf Schadensersatz oder Entschädigung wegen Diskriminierung innerhalb dieser Frist nach Kenntnisnahme bzw. Anspruchsentstehung geltend gemacht werden.

Die Präklusionsfrist soll sowohl im arbeitsrechtlichen (§ 15) als auch im zivilrechtlichen Anwendungsbereich (§ 21) des AGG von zwei Monaten auf vier Monate verlängert werden.

### **Bewertung des Sozialverbands VdK:**

---

<sup>3</sup> Urteil C-414/16 Egenberger, 2018

Grundsätzlich ist die Verlängerung der Präklusionsfrist ein Schritt in die richtige Richtung. Allerdings hält der VdK auch eine auf vier Monate verlängerte Frist für nicht ausreichend.

Der VdK weist darauf hin, dass die Reform des AGG und des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG) zusammen betrachtet werden müssen. Beide Gesetze sollen künftig ein im Zivilrecht geltendes Benachteiligungsverbot enthalten. Das Schutzniveau muss in beiden Gesetzen steigen. Keinesfalls darf es passieren, dass die Gesetze gegeneinander ausgespielt werden, wenn es um die Regelungen im Detail geht. Diese Gefahr sehen wir aktuell im Hinblick auf eine Präklusionsfrist, die es bisher im BGG noch gar nicht gab, die jetzt aber in einer Höhe von vier Monaten eingeführt werden sollte.

Viele Betroffene scheitern an einer kurzen Frist. Sie kennen ihre Rechte nicht oder zögern mit der schwierigen Entscheidung, eine Diskriminierung öffentlich zu machen. Oft müssen sie eine belastende Diskriminierungserfahrung erst einmal persönlich verarbeiten. Insbesondere bei sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz haben die Betroffenen zunächst mit Unsicherheit und existenziellen Ängsten zu kämpfen. Häufig erfahren sie zu spät von ihren möglichen Ansprüchen gegenüber dem Arbeitgeber.

Betroffene zögern oft, gegen Diskriminierung vorzugehen, da sie negative Folgen befürchten – besonders bei langfristigen Verträgen wie Arbeitsverhältnissen oder Mietwohnungen. Bei Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit kommt oft die Angst hinzu, dass eine Beschwerde ihren Aufenthaltsstatus gefährdet.

In der Praxis wirkt zudem eine zu kurze Frist häufig eskalierend. Eine längere Frist ist daher nicht nur im Interesse der Betroffenen, sondern auch im Sinne der Arbeitgeber oder der Unternehmen. Eine längere Präklusionsfrist gibt allen Beteiligten mehr Zeit für Vermittlungsversuche und Lösungen, Rechtsstreitigkeiten könnten so besser vermieden werden.

In den meisten europäischen Ländern gelten Fristen von drei bis fünf Jahren. Dass eine kurze Ausschlussfrist die wirksame Bekämpfung von Diskriminierung erheblich behindert, hat auch die ausführliche wissenschaftliche Evaluation zum zehnjährigen Bestehen des AGG ergeben, die im Jahr 2016 veröffentlicht wurde. Zudem sind derartig kurze Fristen im deutschen Rechtssystem unüblich. Im Deliktsrecht (z. B. § 195 BGB) gelten regelmäßig Verjährungsfristen von drei Jahren. Es ist überhaupt nicht nachvollziehbar, warum von Diskriminierung Betroffene durch die kurze Präklusionsfrist (ob zwei oder vier Monate) im AGG faktisch schlechter gestellt werden als andere Menschen, die andere zivilrechtliche Ansprüche geltend machen.

Menschen mit Behinderungen haben oft Schwierigkeiten bei der Kommunikation, Recherche oder Dokumentation von Diskriminierungen, z. B. durch motorische Einschränkungen, kognitive Beeinträchtigungen oder Hilfsmittelabhängigkeit. Krankheitsschübe, Therapien oder Rehabilitationsmaßnahmen verhindern oft die fristgerechte Aktion, was zu Verjährungen führt und den AGG-Schutz unterläuft. Wenn z. B. blinde Bewerberinnen oder Bewerber eine Absage per Post bekommen, sie aber wegen fehlender Barrierefreiheit (kein Screenreader-kompatibles PDF) nicht sofort prüfen können, braucht es mehr Zeit für Gutachten, Beratung und ggf. Anwaltssuche. Menschen mit psychischer Erkrankung, die bspw. nach Kündigung oder Ablehnung eine

depressive Episode durchleben: auch eine viermonatige Frist kann ablaufen, bevor sie medizinische Unterlagen besorgt und eine Klage vorbereitet ist.

In Arbeits- oder Mietverhältnissen haben Menschen mit Behinderungen oft Angst vor Repressalien. Betroffene brauchen mehr Zeit für Beratung durch Integrationsämter oder Antidiskriminierungsstellen. Kurze Fristen verstoßen zudem gegen EU-Recht (Richtlinie 2000/78/EG), da sie den tatsächlichen Schutz für vulnerable Gruppen aushöhlen.

Der VdK fordert daher, die zweimonatigen Anzeigefristen im AGG nicht auf nur vier, sondern auf drei Jahre, mindestens aber zwölf Monate zu verlängern.

Insbesondere sollte die Frist zur Geltendmachung einer Diskriminierung im Arbeitsrecht bei Bewerbungen und beruflichem Aufstieg nicht bereits mit dem Zugang der Ablehnung beginnen, sondern erst mit dem Zeitpunkt der Kenntnis der Benachteiligung. In der Praxis ist es für die Betroffenen kaum möglich, innerhalb von zwei oder vier Monaten an die notwendigen Informationen zu kommen. Bewerber oder Bewerberinnen erfahren – wenn überhaupt – oft erst viel später von der Diskriminierung z. B. aufgrund ihrer Behinderung.

## **2.4. Erweiterung des Benachteiligungsverbots aufgrund des Geschlechts im Zivilrecht auf alle Schuldverhältnisse (§ 19 Abs. 2)**

Bisher gilt, dass eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft auch bei der Begründung, Durchführung und Beendigung sonstiger zivilrechtlicher Schuldverhältnisse im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 5 bis 8 unzulässig ist. Diese Regelung in § 19 Abs. 2 wird dahingehend ergänzt, dass eine Benachteiligung auch wegen des Geschlechts bei der Begründung, Durchführung und Beendigung sonstiger zivilrechtlicher Schuldverhältnisse im Sinne des gesamten Anwendungsbereichs des AGG, die ohne Ansehen der Person geschlossen werden, unzulässig ist.

### **Bewertung des Sozialverbands VdK:**

Der VdK begrüßt die Erweiterung, mit der die Anforderungen an die EU-Richtlinie 2004/113/EG umgesetzt wird. Eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts ist damit künftig auch bei der Begründung, Durchführung oder Beendigung sonstiger zivilrechtlicher Schuldverhältnisse verboten.

Es fehlt allerdings die Klarstellung, dass sich gemäß der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs das Merkmal „Geschlecht“ auch transgeschlechtliche Menschen umfasst.<sup>4</sup> Das muss nach Ansicht des VdK mindestens in die Gesetzesbegründung aufgenommen werden.

Damit werden aber noch nicht alle Schutzlücken geschlossen: Das zivilrechtliche Benachteiligungsverbot ist bislang und auch künftig z. B. auch für Menschen mit Behinderungen

---

<sup>4</sup> Der Gerichtshof hat entschieden, dass der Geltungsbereich des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen nicht auf das Verbot der Diskriminierung aufgrund der Tatsache, dass eine Person zu dem einen oder anderen Geschlecht gehört, beschränkt werden kann. In Anbetracht des Gegenstands und der Natur der Rechte, die damit geschützt werden sollen, hat dieser Grundsatz auch für Diskriminierungen zu gelten, die ihre Ursache in einer Geschlechtsumwandlung haben. (vgl. Richtlinie EU 2024/1499 Präambel Abs. 7)

eingeschränkt. Es bezieht sich nur auf sog. Massengeschäfte und Versicherungsverträge, wobei nach § 20 AGG wiederum Ungleichbehandlungen bei Versicherungen unter bestimmten Bedingungen zulässig sind.

Der Schutz auch behinderter Menschen vor Diskriminierung muss auf alle der Öffentlichkeit angebotenen Dienstleistungen erweitert werden. Die Einschränkungen in § 19 AGG sind aufzuheben. Menschen mit Behinderungen sind hingegen vom Anwendungsbereich des Absatzes 2 ausgeschlossen „...Begründung, Durchführung und Beendigung sonstiger zivilrechtlicher Schuldverhältnisse im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 5 bis 8 ...“. Das ist mit Blick auf den grundrechtlich geschützten Gleichbehandlungsgrundsatz (Artikel 3 GG) und die Verpflichtungen aus der UN-Behindertenrechtskonvention nicht vermittelbar und als unzulässig zu bewerten. Das AGG muss auch für Menschen mit Behinderungen den vollen Diskriminierungsschutz entfalten.

## 2.5. Unterschiedliche Behandlung bei der Vermietung von Wohnraum (§ 19 Abs. 3 bleibt bestehen)

Die bisherige Regelung § 19 Abs. 3 AGG erlaubt bei der Vermietung von Wohnraum Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft, wenn diese "sozial stabile Bewohnerstrukturen", "ausgewogene Siedlungsstrukturen" oder "ausgeglichene wirtschaftliche, soziale und kulturelle Verhältnisse" fördern sollen.

### **Bewertung des Sozialverbands VdK:**

Der VdK kritisiert die Beibehaltung der Regelung. Unter dem Deckmantel sozial stabiler Bewohnerstrukturen führte die erlaubte Ungleichbehandlung zur Benachteiligung aus rassistischen Gründen und förderte den Stereotyp von z. B. Migrantenfamilien als „sozial instabil“. Vermieter und Vermieterinnen schreiben offen in Wohnungsinseraten „Nur Deutsche“ oder „Keine Ausländer“, „Keine Moslems!“ oder „Nur an weibliche Einzelperson ohne Migrationshintergrund“ u. a.5. Bewerber auf Mietwohnungen erhalten je nach Namen Ablehnungen: Bewerber mit türkisch, arabisch oder afrikanisch klingenden Namen (z. B. „Omar“, „Aisha“) erhalten keine Rückmeldung, während identische Bewerbungen auf Wohnungen mit Namen wie „Schmidt“ oder „Müller“ eingeladen werden.<sup>6</sup>

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) hat in den Jahren 2024 und 2025 rassistische Diskriminierung beim Wohnraumzugang als besonders häufige Benachteiligung statistisch erfasst. Laut Jahresbericht 2024 gab es einen starken Anstieg rassistischer Diskriminierungen. Diese führten die Statistik mit 43 Prozent weiterhin an, gefolgt von Benachteiligungen aufgrund von Behinderung (27 Prozent) und Geschlecht (24 Prozent).

Der VdK fordert daher, eine Angleichung an die Vorgaben der EU-Richtlinie 2000/43/EG. Eine Ungleichbehandlung und Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft kann danach nicht mehr gerechtfertigt werden mit dem Hinweis, man wolle sozial stabile Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen oder ausgeglichene wirtschaftliche,

<sup>5</sup> [https://www.oegg.de/wp-content/uploads/2020/02/200127\\_ADS\\_BF-A4\\_Rassistische-Diskriminierung-auf-dem-Wohnungsmarkt\\_v03\\_DRUCK.pdf](https://www.oegg.de/wp-content/uploads/2020/02/200127_ADS_BF-A4_Rassistische-Diskriminierung-auf-dem-Wohnungsmarkt_v03_DRUCK.pdf)

<sup>6</sup> <https://www.bpb.de/kurz-knapp/taegliche-dosis-politik/575047/bgh-urteil-zur-diskriminierung-am-wohnungsmarkt/>

soziale und kulturelle Verhältnisse erhalten oder schaffen. Eine unterschiedliche Behandlung aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft ist nur noch dann erlaubt, wenn damit im Sinne der Gleichstellung in der Praxis Benachteiligungen verhindert oder ausgeglichen werden im Sinne des § 5 AGG („Positive Maßnahmen“). Der Gesetzesentwurf ist entsprechend zu ändern.

## **2.6. Das weitreichende „Kleinvermieterprivilegs“ ab 50 Wohnungen“ in § 19 Abs. 5 Satz 3 bleibt bestehen**

Das zivilrechtliche Benachteiligungsverbot gilt bisher nach § 19 Abs. 5 Satz 3 AGG nicht für „kleine“ Vermieter, die insgesamt nicht mehr als 50 Wohnungen vermieten (egal wo).

### **Bewertung des Sozialverbands VdK:**

Der VdK kritisiert, dass das weiterreichende „Kleinvermieterprivileg“ bestehen bleibt. Für echte „Nahverhältnisse“ kann nach Ansicht des VdK eine Ausnahme bestehen bleiben wie z. B. Wohnen im selben Haus, Mitbewohner, Pflege im häuslichen Bereich, persönliche Dienstleistungen, bei denen man sich „nahe kommt“. Die Privilegierung aller Vermieter mit bis zu 50 Wohnungen ist aber aus Sicht des VdK nicht nachvollziehbar, da diese de facto einen Großteil des Marktes stellen.

Darüber hinaus fordert Art. 6 der Richtlinie (EU) 2024/1499 die vollständige Umsetzung ohne Schlupflöcher. Die bisherige 50-Wohnungen-Regel unterschreitet den Mindestschutz. Sie war von Anfang an umstritten. Zwar erlaubt das EU-Recht Spielräume für kleine und mittlere Unternehmen, aber z. B. nicht bei Rassismus. Hier gilt absolutes Verbot. Mit der 50-Wohnungen Regelung ist Deutschland darüber hinaus gegangen, so dass auch alle anderen Diskriminierungsmerkmale wie Behinderung, Alter, Geschlecht etc. ebenfalls gegenüber Vermietern mit weniger als 50 Wohnungen oder Einheiten nicht vollständig geschützt werden.

Nach aktuellen Studien der Wohnungswirtschaft (IW Köln 2024, Haus & Grund 2025) stellen private Vermieter mit in der Regel weniger als 5 Wohnungen 64,4% des Mietwohnungsbestands (ca. 16,1 Mio. Einheiten) bereit. Nur 7,2% der privaten Vermieterinnen und Vermieter besitzen mehr als fünf Wohnungen. Die AGG-Ausnahme für Vermieter oder Vermieterinnen mit weniger als 50 Einheiten (§ 19 Abs. 5) erfasst damit faktisch den größten Teil der Anbieterstruktur und entzieht Betroffene von Diskriminierung – insbesondere Menschen mit Behinderung, Minderheiten und Alleinerziehende – jeden Rechtsschutzes außerhalb des Rassismus-Verbots. § 19 Abs. 5 Satz 3 AGG erlaubt weiterhin Benachteiligungen durch „Kleinvermieter“ aufgrund einer Behinderung solange keine EU-Richtlinien dagegen sprechen. Dies führt zu Ausschlüssen, z. B. wenn behinderte Mieter und Mieterinnen barrierefreie Umbauten verweigert bekommen.

## **2.7. Klarstellung und Ergänzung zu Leistungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (§ 25 Abs. 4)**

In § 25 Abs. 4 AGG soll ergänzend aufgenommen werden, dass die ADS ihre Leistungen unentgeltlich anbietet und wirksame Maßnahmen sowie angemessene Vorkehrungen zu treffen hat, um einen gleichen und barrierefreien Zugang zu gewährleisten.

### **Bewertung des Sozialverbands VdK:**

Der VdK begrüßt die vorgeschlagene Klarstellung. Wenngleich die ADS auch bisher Zugänglichkeit ermöglicht und die Leistungen kostenfrei anbietet, müssen die Möglichkeiten für Zielgruppen mit sprachlichen, kommunikativen und anderen Barrieren verbessert werden. Die Änderung entspricht den umzusetzenden Vorgaben der EU-Richtlinien, nach denen die nationalen Gleichbehandlungsstellen in der Lage sein müssen, Beschwerden mündlich, schriftlich und online entgegen zu nehmen. Für Menschen mit Behinderung sind Barrierefreiheit und angemessene Vorkehrungen im Einzelfall sicherzustellen. Die Antidiskriminierungsstelle bietet Informationen, FAQ und anderes bereits mehrsprachig an. Der barrierefreie Zugang muss auch für Beratungsgespräche, Hotlines oder Online-Anfragen sichergestellt sein. Das erfordert eine entsprechende personelle und finanzielle Ausstattung.

### **2.8. Information der ADS zu psychologischer Unterstützung und Datenschutz (§ 27 Abs. Abs. 2 Nr. 3 neu)**

Ergänzend in Abs. 2 Nr. 3 wird neben der Aufgabe der ADS, eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anzustreben ergänzend aufgenommen, dass die ADS über die Möglichkeiten psychologischer Unterstützung informieren und über die geltenden Vertraulichkeitsvorschriften und den Schutz personenbezogener Daten informieren soll.

### **Bewertung des Sozialverbands VdK:**

Der VdK begrüßt die Ergänzungen. Diskriminierung betrifft nicht nur Rechte, sondern das gesamte Wohlbefinden. Diskriminierungserfahrungen lösen oft psychischen Belastungen aus, so dass über die rechtliche Beratung hinaus die ADS als zentrale Anlaufstelle Betroffene gezielt auf psychologische Beratungsangebote hinweisen kann und sollte.

Diskriminierungsfälle beinhalten oft intime Details (z. B. zu Behinderung, sexueller Orientierung), die unter Schweigepflicht fallen. Explizite Aufklärung über DSGVO-Rechte und Vertraulichkeitsgarantien schafft einen sicheren Raum und erhöht die Nutzung der ADS als zentrale Anlaufstelle.

### **2.9. Beistandschaft und Stellungnahme der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (§ 27 Abs. 6 und 7 neu)**

Bisher ist die ADS auf Beratung, Vermittlung und gütliche Einigungen beschränkt, ohne direkte Prozessbeteiligung. Neu eingeführt wird, dass die ADS befugt ist, auch als Beistand Benachteiligter wegen eines in § 1 genannten Grundes in Gerichtsverfahren aufzutreten.

Darüber hinaus wird neu eingeführt, dass die ADS im überparteilichen Sinn auf Ersuchen des Gerichts zu Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung Stellungnahmen abgeben kann. Dies ist aber nur möglich, wenn die ADS im Verfahren nicht als Beistand fungiert.

### **Bewertung des Sozialverbands VdK:**

Der VdK begrüßt die Regelung. Er hat sich seit langem für eine Stärkung und Erweiterung der Befugnisse der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eingesetzt, so dass diese Betroffene bei Klagen als Beistand und durch Stellungnahmen im Verfahren unterstützen können.

Die Regelung erfüllt die Anforderungen an unabhängige Stellen nach EU-Recht und schließt damit eine bestehende Schutzlücke im AGG. Den benachteiligten Personengruppen fehlen oft eigene Ressourcen. Viele Betroffene scheuen daher den Weg zum Gericht wegen der Kosten und Komplexität der Verfahren. Die ADS kann hier als neutrale Instanz entlasten und die fachliche Expertise einbringen, wenn eine außergerichtliche Lösung im Vorfeld scheitert. Eine fachliche Unterstützung steigert die Erfolgchancen und kann damit Diskriminierung effektiver sanktionieren. Öffentliche Stellungnahmen der ADS erhöhen Transparenz und signalisieren konsequenten Schutz.

Der VdK weist darauf hin, dass die Aufgaben mit entsprechenden personellen Ressourcen bei der ADS hinterlegt werden muss. Antidiskriminierungsverbände, die die Voraussetzungen nach § 23 Abs. 1 AGG erfüllen, sollten nach Ansicht des VdK künftig die Möglichkeit bekommen, eine gesetzliche Prozessstandschaft zu übernehmen. Benachteiligte können dann ihren eigenen Anspruch auf die befugten Verbände übertragen.

### **2.10. Schaffung einer Schlichtungsstelle und Einführung eines Schlichtungsverfahrens bei der ADS (§ 27a neu)**

Das neu eingeführte Schlichtungsverfahren im Gesetzentwurf schafft ein kostenfreies, außergerichtliches Streitbeilegungsverfahren, welches von einer unabhängigen Schlichtungsperson durchgeführt wird. Das Verfahren steht Benachteiligten für alle AGG-Merkmale offen. Eine barrierefreie Kommunikation ist zu gewährleisten.

Die ADS prüft zunächst die Zulässigkeit, organisiert dann ein Gespräch mit allen Beteiligten und legt einen rechtlich fundierten Schlichtungsvorschlag vor. Die Einigung ist freiwillig, aber bindend bei Annahme. Es zielt auf schnelle, einvernehmliche Einigungen bei Diskriminierungsstreitigkeiten ab und hemmt Klagefristen, bis das Schlichtungsverfahren endet.

Das Schlichtungsverfahren endet, wenn sich die Beteiligten einigen oder wenn der Schlichtungsantrag zurückgenommen wird oder wenn festgestellt wird, dass keine Einigung möglich ist. In letzterem Fall übermittelt die Schlichtungsstelle den Beteiligten in Textform, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte.

Ist wegen der behaupteten Rechtsverletzung bereits ein Gerichtsverfahren anhängig, kann ein Schlichtungsverfahren weder eingeleitet noch fortgesetzt werden.

### **Bewertung des Sozialverbands VdK:**

Der VdK begrüßt die Schaffung einer Schlichtungsstelle und die Einführung eines Schlichtungsverfahrens sehr. Damit wird eine langjährige Forderung des VdK umgesetzt.

Ein Schlichtungsverfahren stärkt den Schutz vulnerabler Gruppen wie behinderter und älterer Menschen, indem es niedrighschwellige, kostenfreie und fristhemmende außergerichtliche Einigungen ermöglicht, ohne auf kostspielige Prozesse angewiesen zu sein. Es adressiert auch alltägliche Barrieren, die behinderte Menschen systematisch benachteiligen. Bei der Ablehnung barrierefreier Wohnungen durch Vermieter oder Vermieterinnen- etwa weil Umbauten als „unnötig“ abgelehnt werden – scheitern Betroffene oft an der hohen Beweislast und Kosten vor Gericht.

Auch viele ältere Menschen erleben häufig Altersdiskriminierung am Arbeits- oder Wohnungsmarkt, oft subtil und ohne Belege. Eine ältere Bewerberin, die bei Jobbewerbungen trotz Qualifikation abgelehnt wird („zu alt“), kann über die ADS ein Gespräch erzwingen, das zu Wiedereinstellung oder Abfindung führt. Anders als bisherige informelle Vermittlungen hemmt das neue Verfahren die 3-monatige Klagefrist, verhindert Verjährung und schafft rechtliche Sicherheit.

Vom Antrag auf Einleitung eines Schlichtungsverfahrens erfährt der Arbeitgeber bzw. das Unternehmen. Damit dient die Regelung auch der Rechtssicherheit von Arbeitgeberinnen und Unternehmen, die nach Ablauf der Frist nicht mehr damit rechnen müssen, dass von einem Beschäftigten oder einem Kunden/Mieterin Ansprüche auf Schadensersatz oder Entschädigung geltend gemacht werden.

## **2.11. Amtsbefugnisse der oder des Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung (Ergänzung in 28 AGG)**

Ergänzend wird in § 28 aufgenommen, dass der oder die unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung ein Arbeitsprogramm zur Umsetzung der Aufgaben der ADS für die Dauer ihrer oder seiner Amtszeit festlegen muss.

Des Weiteren kann die/der Beauftragte der Bundesregierung Vorschläge machen, Stellungnahmen mit Empfehlungen zuleiten und zu den Empfehlungen auch Rückmeldungen verlangen.

### **Bewertung des Sozialverbands VdK:**

Der VdK begrüßt die Regelung. Das Arbeitsprogramm für die Amtszeit der unabhängigen Bundesbeauftragten schafft Transparenz und Priorisierung – entscheidend für vulnerablere Gruppen wie Menschen mit Behinderungen, deren Fälle (z. B. Barrierefreiheit, Versicherungsdiskriminierung) oft hinter anderen Merkmalen zurückstehen. Vorschläge, Stellungnahmen an die Bundesregierung sowie die Pflicht zu Rückmeldungen können die politische Wirksamkeit der ADS stärken und eine evidenzbasierte Weiterentwicklung des AGG, gestützt auf Praxisdaten aus Beratungen fördern.

### **3. Fehlende Regelungen**

#### **3.1. Verankerung der Verpflichtung zu angemessenen Vorkehrungen im Einzelfall**

Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderung hat sich in Deutschland vielerorts noch nicht durchgesetzt. Dabei ist Deutschland durch die UN-BRK dazu verpflichtet, im Einzelfall „angemessene Vorkehrungen“ sowohl im Arbeitsleben als auch im privatrechtlichen Bereich zu treffen. Während sich Barrierefreiheit auf Vorkehrungen im Vorhinein und auf die Bedürfnisse einer ganzen Gruppe bezieht, ist eine angemessene Vorkehrung eine personenbezogene Hilfsmaßnahme im Einzelfall, um bestehende Barrieren zu überwinden. Das kann eine bereitgestellte Rampe zur Überwindung einer Schwelle sein, eine Information in leichter Sprache oder die Ausfertigung eines Bescheides in Blindenschrift. Angemessene Vorkehrungen müssen nicht aufwändig oder teuer sein.

Das AGG in seiner derzeitigen Form bleibt hinter den Vorgaben der UN-BRK zurück. Auf die Abweichungen von dieser Verpflichtung hat auch der UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (CRPD) ausdrücklich hingewiesen und ausdrücklich die rechtliche Sanktionierung dieser Form der Diskriminierung verlangt.

Der VdK fordert eine Regelung im AGG, nach der die Versagung angemessener Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen eine verbotene Diskriminierung darstellt. Dafür ist der Begriff der „angemessenen Vorkehrung“ in das AGG aufzunehmen, dort näher zu definieren und als einklagbarer Rechtsanspruch auszugestalten.

Unabhängig von einer geplanten und völlig unzureichenden Regelung zu angemessenen Vorkehrungen im BGG ist die Verpflichtung privater Unternehmen zur Barrierefreiheit und zum Ergreifen von angemessenen Vorkehrungen auch im AGG unerlässlich, denn der Schutzbereich beider Gesetze ist unterschiedlich. So soll im BGG die Benachteiligung bei Vermietungen nicht umfasst sein. Im AGG ist das anders. Wird im AGG keine Regelung zu angemessenen Vorkehrungen aufgenommen, entsteht eine Schutzlücke zu Lasten behinderter Menschen.

#### **3.2. Wirksames Benachteiligungsverbot behinderter Menschen beim Abschluss von Versicherungen**

Aufgrund einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs hat der Gesetzgeber Versicherungen verpflichtet, ihre Produkte geschlechtsneutral auszugestalten und nur noch sogenannte „Unisex-Tarife“ aufzulegen.

Demgegenüber ist nach § 20 AGG im Versicherungsvertragsrecht eine unterschiedliche Behandlung wegen einer Behinderung oder des Alters zulässig, wenn diese auf anerkannten Prinzipien risikoadäquater Kalkulation beruht, insbesondere auf einer versicherungsmathematisch ermittelten Risikobewertung unter Heranziehung statistischer Erhebungen. In der Praxis wurde diese Regelung von Versicherungsunternehmen häufig für

pauschale Ausschlüsse oder den faktischen Ausschluss durch völlig überhöhte Tarife für Menschen mit Behinderung missbraucht.

Für die Betroffenen ist die Grundlage der Verweigerung oder der Risikokalkulation nicht nachvollziehbar und nachprüfbar. Tatsächlich ist es für sie kaum möglich, eine Lebensversicherung abzuschließen oder sich gegen Berufsunfähigkeit abzusichern. Wenn der Gesetzgeber selbst in den Sozialversicherungssystemen Leistungen streicht und auf die Möglichkeit der privaten Absicherung verweist, muss diese Absicherung auch für Menschen mit Behinderung zugänglich sein. Ähnliches gilt für Beamte mit Behinderung: Solange es keine beihilfefähigen Tarife in der gesetzlichen Krankenversicherung gibt und Beamte sich in der Privaten Krankenversicherung absichern müssen, werden sie durch sehr hohe Tarife diskriminiert.

Der VdK fordert daher ein wirksames gesetzliches Verbot der Benachteiligung von Menschen wegen Behinderung oder Erkrankung beim Abschluss von Versicherungen. Pauschale oder faktische Ausschlüsse durch intransparente Risikokalkulationen müssen im AGG ausgeschlossen werden.

### **3.3. Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände – Prozessstandschaft**

Bisher ermöglicht das AGG den Antidiskriminierungsverbänden lediglich eine Beistandsschaft im gerichtlichen Verfahren. Antidiskriminierungsverbände, die die Voraussetzungen nach § 23 Abs. 1 AGG erfüllen, sollten nach Ansicht des VdK künftig die Möglichkeit haben, eine gesetzliche Prozessstandschaft zu übernehmen. Benachteiligte können dann ihren eigenen Anspruch auf die befugten Verbände übertragen. Die Aufnahme der gesetzlichen Prozessstandschaft in das AGG gehört zu den langjährigen VdK-Forderungen. Sie erleichtert betroffenen benachteiligten Menschen den Zugang zum Recht. Diese Regelung ist erforderlich für die Umsetzung des EU-Rechts, welche die Stärkung der prozessualen Rechte der von Diskriminierung betroffenen Personen verlangt.

### **3.4. Rückgriff auf zulässige unterschiedliche Behandlung einschränken**

Paragraf 20 AGG ermöglicht, dass Menschen mit Behinderungen aufgrund möglicher Gefahren oder Schäden von Leistungen und Angeboten ausgeschlossen werden. Zwar ist die Vermeidung von Gefahren und die Verhütung von Schäden als sachgerechter Grund für eine unterschiedliche Behandlung durchaus anzuerkennen. Aber in der Praxis führt das häufig dazu, dass Menschen mit Behinderung pauschal von Dienstleistungen und Angeboten, beispielsweise Fahrgeschäften auf der Kirmes, ausgeschlossen werden, weil sich die Anbieter und Anbieterinnen um angemessene Vorkehrungen im Einzelfall drücken wollen.

Der VdK fordert, dass Anbieter und Anbieterinnen von Dienstleistungen und Gütern konkret darlegen und begründen müssen, welche Gefahren sie sehen und welche Vorkehrungen sie zudem getroffen haben, um behinderten Menschen den Zugang zu den Leistungen und Angeboten zu ermöglichen. Nicht jede Gefahr sollte einen Leistungsausschluss zulasten behinderter Menschen

begründen können, sondern nur erhebliche Gefahren für Leib und Leben. Eine entsprechende Regelung sollte von einer unabhängigen Stelle, vergleichbar der durch § 13 Absatz 3 BGG eingerichteten Überwachungsstelle, überwacht und durchgesetzt werden.

### 3.5. Benachteiligung älterer Menschen bei Versicherungen

Trotz der Reform bleibt § 19 Abs. 5 Satz 3 unangetastet, der Benachteiligungen bei Versicherungen und Krediten aus Altersgründen erlaubt, solange keine EU-Richtlinien dagegensprechen. Ältere ab 65 Jahren erhalten höhere Prämien für Zusatzversicherungen (z. B. Zahnzusatz), da sie als „risikoreich“ stereotypisiert werden – ein Rentner oder eine Rentnerin wird bei einer Haftpflichtversicherung um 30 Prozent teurer abgerechnet, ohne Chance auf gerichtlichen Erfolg. Kredite werden verweigert („Renten als unzureichendes Einkommen“), was Altersarmut verschärft. Ohne Streichung dieser Ausnahme bleibt der zivilrechtliche Schutz lückenhaft und rechtfertigt faktische Ausgrenzung.

### 3.6. Recht auf analogen Zugang bei Digitalisierungsbarrieren

Der Entwurf berücksichtigt leider nicht ein analoges Zugangsrecht zu Gütern und Dienstleistungen. In Deutschland haben etwa 2,1 Millionen Menschen im Alter von 16 bis 74 Jahren gar keinen Internetzugang<sup>7</sup>. Besonders betroffen sind ältere Menschen: Rund 10 Prozent der 65- bis 74-Jährigen sind offline, bei über 80-Jährigen sogar 38 Prozent<sup>8</sup> (basierend auf SIM-Studie 2024 und Bitkom-Studie 2026).

Sie sind damit von digitalen Dienstleistungen ausgeschlossen. Banken oder Behörden, die Dienstleistungen nur noch online oder über Apps anbieten, diskriminieren ältere Menschen und auch viele Menschen mit Behinderungen sowie Menschen, die aus finanziellen Gründen keinen digitalen Zugang haben oder sich entsprechende Endgeräte leisten können. Eine barrierefreie Digitalisierung kann vielen Menschen Teilhabe ermöglichen, ohne analoge Zugangsmöglichkeit aber auch neue Barrieren für viele ältere und behinderte Menschen aufbauen.

---

<sup>7</sup> [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2026/PD26\\_09\\_p002.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2026/PD26_09_p002.html)

<sup>8</sup> <https://mpfs.de/studie/sim-studie-2024/>