

## Antrag

**der Abgeordneten Maik Brückner, Sören Pellmann, Nicole Gohlke, Dr. Michael Arndt, Jorrit Bosch, Anne-Mieke Bremer, Mandy Eißing, Kathrin Gebel, Christian Görke, Ates Gürpınar, Mareike Hermeier, Maren Kaminski, Ferat Koçak, Cansin Köktürk, Ina Latendorf, Sonja Lemke, Stella Merendino, Heidi Reichinnek, Evelyn Schötz, Julia-Christina Stange, Donata Vogtschmidt, Sarah Vollath und der Fraktion Die Linke**

### **Antidiskriminierungsstelle des Bundes stärken – Diskriminierungsschutz erweitern**

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Alle Menschen können von Diskriminierung betroffen sein. Alle Menschen sollten vor Diskriminierung geschützt sein. Um dieses Ziel zu erreichen, bedarf es einer starken Antidiskriminierungsgesetzgebung, eines individuellen und kollektiven Rechtsanspruchs und unterstützender Behörden. Eine Antidiskriminierungsgesetzgebung, ein individueller und kollektiver Rechtsanspruch und unterstützende Behörden können ein guter Baustein auf diesem Weg sein. Auf Grundlage von vier verbindlichen europäischen Gleichbehandlungsrichtlinien trat in Deutschland nach zähem Ringen am 18.8.2006 das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft. Das AGG soll helfen, Betroffene vor Diskriminierung zu schützen. Als Diskriminierung verbietet es Ungleichbehandlung aus rassistischen Gründen (im Original: „Rasse“) oder wegen der Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Außerdem bildet das AGG die Grundlage für die Tätigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS). Durch die im Jahr 2022 vom Bundestag beschlossene Reform (Bundestagsdrucksache 20/1332) wurde das AGG zwar gestärkt und die ADS aufgewertet. Allerdings ging die Reform nicht weit genug. Zudem fehlt es an einer gesetzlichen Pflicht zur wiederkehrenden Evaluation des AGG und der ADS.

Dies wird deutlich, wenn man auf die unabhängige Evaluation des AGG aus dem Jahr 2016 blickt (Berghahn u. a., Evaluation des AGG, 2016, S. 200 f.). Die personellen und materiellen Ressourcen der ADS wurden seit der Gründung nur mäßig angehoben und sind in fast jedem Jahr von Haushaltskürzungen bedroht. Neben der Beratung und Unterstützung für Betroffene gehören Öffentlichkeitsarbeit und Forschung zu den gesetzlichen Aufgaben der Stelle. Insbesondere diese Haushaltsposten sind im Verhältnis zum gesetzlichen Auftrag und im Vergleich zu den Bundesministerien dürftig bemessen. Seit Gründung der ADS sind in vielen Bundesländern und Kommunen neue Anlauf- und Beratungsstellen zur Antidiskriminierungsarbeit entstanden. Damit besteht die Notwendigkeit, die Antidiskriminierungsarbeit besser zu vernetzen und aufeinander abzustimmen. Weiterhin fordert die Evaluation die Errichtung der ADS als oberste

Bundesbehörde – ähnlich wie beim Bundesbeauftragten für Datenschutz und die Informationssicherheit –, um ihre Unabhängigkeit und demokratische Legitimation zu unterstreichen (ebd. S. 176).

Außerdem ist das AGG in vielen weiteren Teilen reformbedürftig, was die Diskriminierungsmerkmale betrifft:

Dies gilt ganz besonders für das Diskriminierungsmerkmal „sozialer Status“. Dieses fehlt im AGG, obwohl gerade der soziale Status den Betroffenen viele Chancen verwehrt und andere Diskriminierungsmerkmale verstärkt (ADS, Jahresbericht 2019). Die Diskriminierung wirkt sich besonders in den Bereichen Wohnen, Gesundheit und Bildung aus. Dass die Kategorie „sozialer Status“ auch rechtlich handhabbar ist, zeigt die Rechtslage in anderen europäischen Ländern: Diskriminierung aufgrund dieses Merkmals oder vergleichbarer sozio-ökonomischer Merkmale ist in Belgien, Bulgarien, Finnland, Griechenland, Portugal und der Slowakei verboten. Außerdem ist die Kategorie auch in Deutschland bereits rechtlich etabliert: Das Landesantidiskriminierungsgesetz Berlin (vgl. § 2 LADG Berlin) verbietet die Diskriminierung aufgrund des sozialen Status. In der Gesetzesbegründung zum LADG Berlin wird dieses Merkmal definiert, u. a. mit Bezug auf Erwerbstätigkeit und Obdachlosigkeit (Abgeordnetenhaus Berlin, Drs. 18/1996, S. 22 f.).

Bei der Benennung der Diskriminierungsmerkmale wird der Begriff „Rasse“ verwendet, obwohl die Existenz von Rassen wissenschaftlich widerlegt ist (Bundeszentrale für politische Bildung, 2015, Rassen? Gibt's doch gar nicht!, [www.bpb.de/themen/rechtsextremismus/dossier-rechtsextremismus/213673/rassen-gibt-s-doch-gar-nicht/](http://www.bpb.de/themen/rechtsextremismus/dossier-rechtsextremismus/213673/rassen-gibt-s-doch-gar-nicht/)). Eine Formulierung, die Betroffene schützen soll, darf nicht zur Aufrechterhaltung von Diskriminierung beitragen (Deutsches Institut für Menschenrechte, 2020, Das Verbot rassistischer Diskriminierung), insbesondere nicht angesichts des gesellschaftlichen Ausmaßes von Rassismus.

Darüber hinaus ist Diskriminierung aufgrund von äußerlichen Merkmalen, vor allem aufgrund des Körpergewichts, ein verbreitetes Phänomen und war in einer vom Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (BPA) beauftragten Studie von 2019 der häufigste Grund von Diskriminierung. Menschen mit einer chronischen Erkrankung (wie z. B. HIV oder Diabetes mellitus) haben nicht notwendig eine Behinderung. Auch wenn dies gegenwärtig teilweise in der Rechtsprechung erfasst wird, bietet eine explizite gesetzliche Erwähnung besseren Schutz. Wiederum werden Diskriminierungen aufgrund geringer deutscher Sprachkenntnisse – z. B. bei überhöhten Anforderungen an Deutschkenntnisse von Beschäftigten –, aufgrund eines Akzents oder Analphabetismus nur bedingt über die Kategorie der ethnischen Herkunft erfasst; auch hier ist ein erweiterter Schutz notwendig. Weiterhin erfahren (werdende) Eltern oft bei der Bekanntgabe einer Schwangerschaft und bei der Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit nach Beendigung einer Elternzeit Diskriminierungen durch die arbeitgebende Seite, etwa durch die Entziehung von Verantwortlichkeiten nach der Rückkehr aus der Elternzeit. Zudem ist für Diskriminierungen von trans\*, inter\* und nicht-binären Menschen bislang ungeklärt, inwiefern sie von der Kategorie der sexuellen Identität oder der Kategorie Geschlecht erfasst sind. Hier ist eine Klarstellung durch ein weiteres Diskriminierungsmerkmal „Geschlechtsidentität“ erforderlich.

Die Erweiterung um o. g. Diskriminierungsmerkmale wird auch von dem breiten Bündnis „AGG Reform – Jetzt!“ gefordert ([https://agg-reform.jetzt/wp-content/uploads/2025/10/2025-09-19\\_Stellungnahme\\_Buendnis\\_AGG\\_Reform\\_Jetzt.pdf](https://agg-reform.jetzt/wp-content/uploads/2025/10/2025-09-19_Stellungnahme_Buendnis_AGG_Reform_Jetzt.pdf)).

Bei der Diskussion um den individuellen Schutz vor Diskriminierung sollte man dabei immer nüchtern das Potential und die Grenzen analysieren. Individueller Diskriminierungsschutz kann strukturelle Probleme wie Armut, Niedriglöhne, mangelnden Wohnraum und andere soziale Ungerechtigkeiten nicht beseitigen. Diese sind Teil einer kapitalistischen Vergesellschaftung und wurden durch die neoliberalen Politiken der letzten Jahrzehnte verstärkt.

Allerdings kann der individuelle Schutz vor Diskriminierungen einzelne Ungerechtigkeiten im Hier und Jetzt bekämpfen – wenn zum Beispiel eine Arbeitslose trotz passender beruflicher Qualifikation nicht zum Bewerbungsgespräch eingeladen oder wenn einem Wohnungslosen trotz ausreichender Sozialleistungen der Mietvertrag verweigert wird. Ferner zeigt die Erfahrung mit dem AGG, dass über Einzelfälle auch die Aufmerksamkeit auf Strukturen gelenkt werden kann. Individuelle rechtliche Verfahren können Impulse für kollektive gesellschaftliche Kämpfe geben. Ersetzen kann es diese Kämpfe nicht.

Darüber hinaus muss der sachliche Anwendungsbereich des AGG erweitert werden. Das AGG klammert derzeit ganze Diskriminierungsfelder aus und lässt viele Beschäftigte ungeschützt: Etwa 1,3 Mio. Menschen arbeiten bei kirchlichen Arbeitgebern oder ihren Wohlfahrtsverbänden. Zwar entschärften einige Kirchen nach Klagen und später Einsicht ihre diskriminierenden Regelungen in ihren „Grundordnungen“, doch weiterhin wird diesen Arbeitgeberinnen ein Sonderstatus in § 9 des AGG gewährt und damit Diskriminierungen ermöglicht. In der Evaluation des AGG wird eine klare Begrenzung dieser Ausnahmegesetzgebung gefordert (Berghahn u. a., Evaluation des AGG, 2016, S. 7).

Queere Beschäftigte bei kirchlichen Arbeitgeberinnen wehren sich mit der Initiative „OutInChurch“ lautstark dagegen (<https://outinchurch.de/>). Zwar bewirkte die Initiative ein gewisses Umdenken bei den Religionsgemeinschaften, aber dennoch bleiben queere Beschäftigte von Religionsgemeinschaften weiterhin von Kündigungen bedroht.

Auch die fehlende Barrierefreiheit insbesondere im privaten Sektor ist seit Jahren ein großes Problem. Deshalb muss das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) mit dem Ziel geändert werden, verbindliche Regelungen zur Durchsetzung der Barrierefreiheit für die Privatwirtschaft einzuführen.

Schließlich müssen zur Beseitigung von Diskriminierungen flächendeckende Beratungsstrukturen etabliert werden. Die „Mitte-Studie“ aus dem Jahr 2025 belegt, dass Vorurteilsstrukturen weiterhin auf einem erschreckend hohen Niveau in der Bevölkerung vorhanden sind und in Teilen zugenommen haben (Zick, Küpper, Mokros, Eden (Hg.), Die angespannte Mitte, 2025). Dabei kommt die Abwertung von Minderheiten nicht nur vom rechten Rand, sondern ebenso aus der Mitte der Gesellschaft und beeinflusst Regierungshandeln (ebd.). Die rassistisch und antisemitisch motivierten Morde von München, Halle und Hanau haben die extremen Folgen von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit offengelegt. Eine gut ausgestattete ADS und ein praxistaugliches AGG können Vorurteilen entgegenwirken und sind ein Gewinn für alle Menschen in unserer Gesellschaft. Ein Ersatz für kollektive Kämpfe um Emanzipation, Teilhabe und Demokratie sind ein effektives AGG und eine gute ADS nicht, aber stärkende Bausteine für den einzelnen Menschen, von Diskriminierung betroffenen Gruppen und die gesamte Zivilgesellschaft.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

einen Gesetzentwurf zur Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vorzulegen, wonach

1. § 1 AGG (Diskriminierungsmerkmale) um das Merkmal „sozialer Status“ erweitert wird;
2. der Begriff „Rasse“ aus § 1 AGG gestrichen wird und durch „Diskriminierung aus rassistischen Gründen“ ersetzt wird;
3. weitere Lücken im Diskriminierungsschutz geschlossen werden, mindestens durch die Aufnahme der Diskriminierungsmerkmale chronische Erkrankung, Elternschaft, Sprache, geschlechtliche Identität und Körpergewicht in § 1 des AGG;

4. die bestehenden Schutzlücken im privaten und öffentlichen Bereich (damit auch staatliche Diskriminierungen u. a. von Polizei, Justiz und Verwaltung dem Diskriminierungsschutz unterliegen) geschlossen werden, indem unter anderem
  - a) ein umfassendes Verbandsklagerecht eingeführt wird,
  - b) die Fristen zur Geltendmachung der Rechte von Betroffenen insbesondere die Klagfrist im Arbeitsrecht verlängert werden,
  - c) die wohnungsrechtlichen Ausnahmetatbestände in § 19 Abs. 3 und Abs. 5 AGG gestrichen werden und
  - d) die sog. Kirchenklausel nach § 9 AGG gestrichen wird, damit gegen Diskriminierungen strukturell und nachhaltig vorgegangen werden kann;
5. ausdrücklich geregelt wird, dass im Einklang mit Art. 2 der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) die Versagung angemessener Vorkehrungen zur Herstellung von Barrierefreiheit eine (mittelbare) Benachteiligung i. S. d. § 3 Abs. 2 AGG darstellt, sodass die Benachteiligten gemäß § 21 Abs. 1 einen einklagbaren Anspruch auf angemessene Vorkehrungen erlangen;
6. die bundesweit unterstützten Beratungsstrukturen zum AGG erhalten und ausgebaut werden;
7. die Antidiskriminierungsstelle des Bundes künftig als oberste Bundesbehörde errichtet werden soll;
8. die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zur Schaffung von Präzedenzfällen ein eigenes Klagerecht (Musterfeststellungsklage) erhält;
9. die Beweislast erleichterung des § 22 AGG erweitert wird, indem
  - a) die Beweiserleichterung auf den Nachweis der Ungleichbehandlung ausgedehnt wird,
  - b) ausdrücklich das Testing-Verfahren und Statistiken als mögliche Mittel des Indizienbeweises zugelassen werden und
  - c) abgelehnten Bewerber\*innen ein Auskunftsanspruch gewährt wird, mit dem sie von der Arbeitgeber\*in das endgültige Ergebnis ihrer Auswahlentscheidung verlangen können, sodass ggf. Rückschlüsse auf das Vorliegen einer verbotenen Diskriminierung möglich werden;
10. die Abschreckungsfunktion der Entschädigung gestärkt wird, indem die Deckelung der Entschädigungshöhe auf drei Monatsgehälter gemäß § 15 Abs. 2 Satz 2 AGG ersatzlos gestrichen wird;
11. die Vielfalt des Personals der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gestärkt wird, indem mit einer Werbekampagne in Publikationen mit Reichweite innerhalb unterschiedlicher Gruppen und Communities, die selbst häufig von Diskriminierungen betroffen sind, das Stellenangebot der Antidiskriminierungsstelle beworben wird;
12. die finanzielle und personelle Ausstattung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes deutlich aufgestockt statt gekürzt wird. Dies betrifft insbesondere die Bereiche Öffentlichkeitsarbeit, Forschung und Vernetzung der Antidiskriminierungsarbeit und
13. das AGG in regelmäßigen Abständen unabhängig evaluiert wird und die Ergebnisse bei der zukünftigen Ausgestaltung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und des AGG berücksichtigt werden.

Berlin, den 3. März 2026

**Heidi Reichinnek, Sören Pellmann und Fraktion**