

Antrag

der Abgeordneten Awet Tesfaiesus, Nyke Slawik, Marcel Emmerich, Corinna Rüffer, Lisa Paus, Mayra Vriesema, Marlene Schönberger, Tina Winklmann, Sara Nanni, Rebecca Lenhard, Helge Limburg, Dr. Till Steffen, Lukas Benner, Dr. Lena Gumnior, Dr. Konstantin von Notz, Dr. Armin Grau, Simone Fischer, Misbah Khan, Andrea Lübcke, Hannah Steinmüller, Filiz Polat, Dr. Ophelia Nick, Schahina Gambir, Stefan Schmidt und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Gleiche Rechte für alle – Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz 20 Jahre nach Inkrafttreten wirksamer machen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Diskriminierung verletzt Menschen und schädigt das gesellschaftliche Zusammenleben. Der Gleichheitsgrundsatz des Grundgesetzes muss für alle Menschen im Alltag wirksam erfahrbar und durchsetzbar sein. Es darf nicht vom Namen, der Hautfarbe, der Religion, der Behinderung oder der sexuellen Identität abhängen, ob Menschen Zugang zu Arbeit, Wohnung Bildung und Teilhabe haben oder nicht.

Diskriminierung beeinträchtigt zudem wirtschaftliche Entwicklung und staatliche Handlungsfähigkeit, da Vorurteile, Ausgrenzung und Stigmatisierung Menschen daran hindern, ihre Potenziale zu entfalten. Ein wirksamer Diskriminierungsschutz ist darüber hinaus ein zentraler Standortfaktor im Wettbewerb um internationale Fachkräfte. Deutschland verfügt im europäischen Vergleich über ein nur schwach ausgestaltetes Antidiskriminierungsrecht. Gleiches gilt für die Befugnisse und die Ausstattung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS). Zwanzig Jahre nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist es an der Zeit, bestehende Defizite zu beheben und an bewährte Standards anderer Mitgliedstaaten der Europäischen Union anzuschließen.

Diskriminierung wirkt nicht nur im Erwerbsleben, auf dem Wohnungsmarkt oder beim Zugang zu staatlichen Leistungen, sondern auch beim Zugang zu gesellschaftlicher Teilhabe und zivilgesellschaftlichem Engagement. Gerade in Bereichen, in denen Menschen Gemeinschaft, Anerkennung und Mitwirkungsmöglichkeiten erfahren, können finanzielle, organisatorische, kommunikative und bauliche Hürden sowie exkludierende Auswahl- und Organisationsstrukturen zu mittelbaren Benachteiligungen führen.

Ein Schwerpunkt der Reform muss auf einer effektiven Rechtsdurchsetzung liegen. Bleiben Diskriminierungen folgenlos, wird das Vertrauen in den Rechtsstaat

geschwächt. Zentrale Bedeutung kommt dabei kollektiven Rechtsdurchsetzungsinstrumenten zu - insbesondere einem Verbandsklagerecht, das strukturelle Benachteiligungen sichtbar macht und gerichtsfest angreift.

Zudem ist staatliches Handeln bislang nicht umfassend in den Anwendungsbereich des AGG einbezogen. Die verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverbote und das Amtshaftungsrecht bieten hier keinen gleichwertigen Schutz, da Betroffene regelmäßig die volle Beweislast tragen und ein Verschulden nachweisen müssen. Die Maßstäbe für diskriminierungsfreies Verhalten, die der Staat privaten Akteuren vorgibt, müssen auch für sein eigenes Handeln verbindlich gelten.

Schließlich bringen die technologischen und gesellschaftlichen Entwicklungen der letzten 20 Jahre neue Herausforderungen für einen wirksamen Diskriminierungsschutz. Das AGG braucht ein Update Automatisierte und algorithmische Entscheidungssysteme, einschließlich KI-gestützter Systeme, bergen neue Risiken für mittelbare Diskriminierung, denen der Gesetzgeber wirksam begegnen muss.

- II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,
 1. den Anwendungsbereich des AGG auf staatliches Handeln zu erweitern, insbesondere auf öffentlich-rechtliche Leistungsgewährungen und Maßnahmen der Eingriffsverwaltung, sodass der Diskriminierungsschutz auch in Bereichen wie Bildung, Sozialeistungen, Gesundheitsversorgung sowie bei staatlich verantworteten oder gesteuerten Zugangsentscheidungen – wirksam gilt;
 2. ein Verbandsklagerecht im Antidiskriminierungsrecht einzuführen, das der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und Antidiskriminierungsverbänden ermöglicht, unabhängig von eigenen Rechten auf Feststellung von Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot zu klagen, insbesondere in Fällen von allgemeiner Bedeutung oder bei einer Vielzahl gleichgelagerter Fälle; dabei ist klarzustellen, dass Betriebsräte und Gewerkschaften zu den qualifizierten Stellen zählen;
 3. klarzustellen, dass das Benachteiligungsverbot des AGG auch für automatisierte und teilautomatisierte Entscheidungen sowie künstliche Intelligenz gilt und in der Legaldefinition der mittelbaren Benachteiligung ausdrücklich zu regeln, dass algorithmische Entscheidungssysteme erfasst sind;
 4. den Anwendungsbereich des AGG so zu erweitern, dass auch selbständige Tätigkeiten, insbesondere plattformbasierte Arbeit, vom Diskriminierungsschutz umfasst werden;
 5. den Kreis der Verpflichteten im AGG so zu präzisieren, dass auch Dienstleistende sowie Betreibende digitaler Plattformen in geeigneter Weise für diskriminierungsfreie Systeme verantwortlich sind;
 6. verbindliche Prüf-, Dokumentations- und Transparenzpflichten inklusive Folgenabschätzung sowie die Nutzung bereits bestehender standardisierter und unabhängiger Auditverfahren für automatisierte und teilautomatisierte Entscheidungssysteme im AGG zu verankern, soweit diese individuellen Entscheidungen treffen oder maßgeblich vorbereiten, und einen Anspruch der betroffenen Person sowie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und weiteren qualifizierten Antidiskriminierungsverbänden auf verständliche Auskunft über den Einsatz des Systems, die

- wesentlichen Datengrundlagen, die entscheidungserheblichen Faktoren und mögliche Diskriminierungsrisiken vorzusehen;
7. die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gesetzlich als für den Schutz des Rechts auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung zuständige Behörde im Sinne des Artikels 77 der KI-Verordnung zu benennen;
 8. zu prüfen, ob der Katalog der Diskriminierungsmerkmale in § 1 AGG offen ausgestaltet werden soll, um künftig besser auf gesellschaftliche Entwicklungen und bislang nicht ausdrücklich benannte Diskriminierungsformen reagieren zu können;
 9. den Schutz vor sexueller Belästigung zu verbessern, insbesondere durch eine Ausweitung des Schutzbereichs auf Güter und Dienstleistungen sowie auf Selbstständige, Vorstandsmitglieder, Geschäftsführende und andere Organmitglieder;
 10. klarzustellen, dass mit dem Merkmal „Geschlecht“ sowohl nicht binäre Menschen als auch trans* und intergeschlechtliche Personen erfasst sind;
 11. die Verpflichtungen zur Herstellung von Barrierefreiheit im Zusammenspiel von AGG und Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) so weiterzuentwickeln, dass auch private Anbieter von Gütern und Dienstleistungen wirksam und verbindlich zur Beseitigung von Barrieren verpflichtet werden und angemessene Vorkehrungen einklagbar sind;
 12. diskriminierende Kündigungen in den Schutzbereich des AGG einzubeziehen und § 2 Absatz 4 AGG aufzuheben;
 13. die Frist zur außergerichtlichen Geltendmachung von Ansprüchen nach §§ 15 Absatz 4 und 21 Absatz 5 AGG auf zwölf Monate zu verlängern;
 14. zu regeln, dass die Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen während innerbetrieblicher Beschwerdeverfahren sowie sonstiger außergerichtlicher Beschwerde-, Beratungs- oder Schlichtungsverfahren gehemmt wird;
 15. zu regeln, dass die Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen nach dem AGG einheitlich erst mit der Kenntnis von der Benachteiligung und den anspruchsbegründenden Umständen beginnt und dies auch für fortdauernde sowie mehrstufige Diskriminierungssachverhalte im Arbeits- und Zivilrecht gilt;
 16. in den Regelungen über Rechtsfolgen und Sanktionen klarzustellen, dass die in §§ 15 und 21 AGG geregelten Sanktionen entsprechend den europarechtlichen Vorgaben einen wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden Charakter haben;
 17. das Maßregelungsverbot des § 16 AGG auf den gesamten Anwendungsbereich des Gesetzes auszuweiten und klarzustellen, dass der Schutz auch Personen umfasst, die Betroffene unterstützen oder als Zeuginnen und Zeugen auftreten, sowie die Inanspruchnahme von Beratung und Unterstützung durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und andere Antidiskriminierungsstellen;
 18. das zivilrechtliche Benachteiligungsverbot des § 19 AGG so weiterzuentwickeln, dass Diskriminierungen wegen aller in § 1 genannten Merkmale – insbesondere wegen des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Lebensalters und der sexuellen Identität – in sämtlichen zivilrechtlichen Schuldverhältnissen untersagt sind und diese Merkmale beim zivilrechtlichen Diskriminierungsschutz nicht

- hinter dem Schutz vor Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft zurückbleiben;
19. die wohnungsrechtlichen Ausnahmeregelungen in § 19 AGG unionsrechtskonform zu reformieren, insbesondere durch die Streichung von § 19 Absatz 5 Satz 3 AGG sowie eine Klarstellung und Begrenzung von § 19 Absatz 3 AGG auf eng definierte Ausnahmefälle;
 20. den Diskriminierungsschutz auf dem Wohnungsmarkt an die aktuelle Rechtsprechung anzupassen und wirksam zu stärken, insbesondere durch die ausdrückliche Einbeziehung von Vermittlungsakteuren und sonstigen an der Wohnungsvergabe beteiligten Dritten sowie durch die Klarstellung, dass das Benachteiligungsverbot bereits im Stadium der Vertragsanbahnung und bei der Auswahl von Mietinteressentinnen und Mietinteressenten gilt und diskriminierende Praktiken beim Zugang zu Wohnraum unzulässig sind;
 21. ein gesetzliches Verbot diskriminierender Wohnungsanzeigen einzuführen und hierfür einen neuen § 19a AGG zu schaffen;
 22. die Ausnahmeregelungen für privatrechtliche Versicherungen in § 20 Absatz 2 AGG weiterzuentwickeln, sodass Versicherungsunternehmen auf Verlangen in verständlicher Form Auskunft über die hierfür maßgeblichen Berechnungsgrundlagen zu erteilen;
 23. die Zusammenarbeit zwischen betrieblichen Beschwerdestellen, Antidiskriminierungsberatungen und der Antidiskriminierungsstelle des Bundes strukturell zu stärken;
 24. klarzustellen, dass die Beweiserleichterung des § 22 AGG sich nicht nur auf die Kausalität, sondern auch auf die Darlegung der Benachteiligung selbst erstreckt, gesetzlich konkretisiert wird, dass insbesondere Testings und Statistiken zulässige und im Einzelfall ausreichende Indizien für die Beweislastumkehr nach § 22 AGG sein können und einen umfassenden Auskunftsanspruch zu schaffen, der betroffenen Personen die maßgeblichen Gründe, verwendeten Kriterien und Datengrundlagen für sie benachteiligende Entscheidungen zugänglich macht;
 25. die Antidiskriminierungsstelle des Bundes in § 25 AGG als fachlich unabhängige Stelle mit Weisungsfreiheit in organisatorischen, personellen und haushaltsrechtlichen Angelegenheiten und mit Ausweisung in einem eigenen Einzelplan auszugestalten, ihre Haushalts- und Personalausstattung schrittweise mindestens an den europäischen Durchschnitt (mindestens 0,60 Euro pro Einwohnerin und Einwohner) anzugleichen, damit sie ihre Beratungs-, Vernetzungs-, Monitoring- und Unterstützungsaufgaben wirksam wahrnehmen kann, und sie perspektivisch als Oberste Bundesbehörde zu verankern;
 26. die Antidiskriminierungsstelle des Bundes entsprechend den EU Richtlinien 2024/1499 und 2024/1500 mit wirksamen Befugnissen zur Rechtsdurchsetzung auszustatten, insbesondere durch umfassende Untersuchungs- und Auskunftsrechte, die Möglichkeit, Sach- und Rechtslagen in Diskriminierungsfällen festzustellen, qualifizierte Stellungnahmen abzugeben, sich in gerichtlichen Verfahren einzubringen und ein Klagerecht im öffentlichen Interesse zur Klärung grundsätzlicher Rechtsfragen wahrzunehmen;
 27. eine wirksame außergerichtliche Rechtsdurchsetzung im Antidiskriminierungsrecht zu gewährleisten, indem bei der

Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine Schlichtungsstelle gesetzlich verankert wird, die Teilnahme an Schlichtungsverfahren für die Gegenseite verpflichtend ist, sofern ein zulässiger Antrag und konkrete Anhaltspunkte für eine Diskriminierung vorliegen, und für die Dauer des Verfahrens praktikable Hemmungs- und Fristenregelungen vorgesehen werden;

28. die Datengrundlage im Bereich Antidiskriminierung systematisch zu verbessern, indem die Befugnisse der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zur Förderung und Koordinierung der Erhebung von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsdaten gesetzlich verankert werden und sie ermächtigt wird, Empfehlungen für die Datenerhebung gegenüber öffentlichen und privaten Stellen zu entwickeln.

Berlin, den 9. Juni 2026

Katharina Dröge, Britta Habelmann und Fraktion

Begründung

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist seit seinem Inkrafttreten im Jahr 2006 der zentrale gesetzliche Rahmen des zivilrechtlichen Diskriminierungsschutzes in Deutschland. Es setzt unionsrechtliche Vorgaben um und soll Benachteiligungen verhindern oder beseitigen. Zugleich zeigen die Erfahrungen aus Rechtsprechung, Beratungspraxis und Wissenschaft, dass das AGG in seiner derzeitigen Ausgestaltung hinter den Anforderungen an einen wirksamen Diskriminierungsschutz zurückbleibt. Reformbedarf besteht insbesondere bei der Durchsetzung individueller Rechte, bei der Beseitigung von Schutzlücken, bei der Erfassung staatlichen Handelns sowie bei der Anpassung des Gesetzes an neue Diskriminierungsformen, insbesondere im Bereich automatisierter und algorithmischer Entscheidungen.

Vor diesem Hintergrund ist es entscheidend, die Durchsetzungsmöglichkeiten im bestehenden Recht realitätsgerecht auszugestalten. Die kurzen Ausschlussfristen des geltenden Rechts erschweren die effektive Wahrnehmung von Ansprüchen erheblich. Betroffene benötigen häufig Zeit, um Diskriminierung zu erkennen, rechtlich einzuordnen, Beratung in Anspruch zu nehmen und über das weitere Vorgehen zu entscheiden. Gerade bei fortdauernden, strukturellen oder verdeckten Benachteiligungen wirken die geltenden Fristen als erhebliche Hürde für die Rechtsdurchsetzung. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes fordert deshalb ausdrücklich eine Verlängerung auf mindestens zwölf Monate sowie eine Hemmung während Beschwerde- und Schlichtungsverfahren und eine klare Regelung des Fristbeginns.

Zudem ist Diskriminierung nicht allein ein individuelles, sondern vielfach auch ein strukturelles Problem. Deshalb braucht es neben individuellen Ansprüchen auch wirksame Instrumente kollektiver Rechtsdurchsetzung. Das gilt insbesondere dort, wo gleichgelagerte Fälle auftreten, Betroffene erhebliche prozessuale Risiken tragen oder strukturelle Praktiken nur durch individuelle Verfahren wirksam angegriffen werden können. Ein Verbandsklagerecht sowie starke Beteiligungs- und Klagerechte der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sind hierfür zentrale Bausteine. Zugleich müssen die Rechte von Betriebsräten und Gewerkschaften gestärkt werden, um innerbetriebliche Diskriminierungsstrukturen systematisch adressieren zu können. Verbandsklagerechte sollten darüber

hinaus insbesondere solchen qualifizierten Antidiskriminierungs- und Interessenverbänden offenstehen, die über besondere Fachnähe, Beratungserfahrung und gesellschaftliche Repräsentanz verfügen, etwa dem Deutschen Frauenrat, dem Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd), dem Deutschen Behindertenrat, dem LSVD⁺ – Verband Queere Vielfalt, dem Sozialverband VdK sowie der BAGSO – Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen.

Der sachliche Anwendungsbereich des AGG weist weiterhin erhebliche Lücken auf. Staatliches Handeln, insbesondere öffentlich-rechtliche Leistungsgewährungen und Maßnahmen der Eingriffsverwaltung, ist bislang nur unvollständig erfasst. Zwar gelten verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbote auch für öffentliche Stellen; effektiver Rechtsschutz ist hier aber faktisch schwach ausgestaltet. In der Praxis bleibt Betroffenen häufig nur der Weg der Amtshaftungsklage, der ihnen die volle Beweislast auferlegt, vom Verschulden der handelnden Personen abhängt und keine an das AGG angelehnten Beweiserleichterungen vorsieht. Auch im Gesundheitswesen bestehen Unklarheiten und Schutzdefizite, insbesondere bei öffentlich-rechtlich organisierten Leistungen, bei Priorisierungsentscheidungen sowie bei digital gesteuerten Zugangs- und Steuerungsverfahren. Im Zivilrecht bestehen Schutzlücken unter anderem bei der Versagung angemessener Vorkehrungen und der Barrierefreiheit, bei diskriminierenden Kündigungen, im Wohnraummietrecht und im Versicherungsrecht. Die umfangreichen Ausnahmetatbestände – insbesondere im Wohnbereich – führen dazu, dass gerade in existenziellen Bereichen wie Wohnen und Kreditversorgung weiterhin Raum für diskriminierende Praktiken bleibt. Diese Ausnahmen sind sachlich nicht zu rechtfertigen und stehen in Spannung zur Antirassismusrichtlinie (2000/43/EG), die für Diskriminierung aus Gründen der „Rasse“ oder ethnischen Herkunft im Bereich Wohnen keine derartigen Öffnungen vorsieht. Daher bedarf es klarer gesetzlicher Vorgaben, dass Wohnraum nicht unter Verstoß gegen § 19 AGG ausgeschrieben oder vergeben werden darf, vergleichbar mit dem in § 11 AGG geregelten Verbot diskriminierender Stellenausschreibungen.

Zugleich muss das AGG auf neue Gefährdungslagen reagieren. Digitale, algorithmische und KI-gestützte Systeme beeinflussen zunehmend den Zugang zu Beschäftigung, Wohnraum, Krediten, Versicherungen, Gesundheitsleistungen und anderen zentralen Gütern und Dienstleistungen. Informationsasymmetrien und die fehlende Nachvollziehbarkeit interner Entscheidungsprozesse erschweren es Betroffenen, Diskriminierung zu erkennen und nachzuweisen. Der Einsatz automatisierter und algorithmischer Systeme ist bereits nach geltendem Recht als mittelbare Benachteiligung im Sinne von § 3 Absatz 2 AGG erfassbar, wird bislang jedoch nicht ausdrücklich adressiert. Deshalb braucht es eine ausdrückliche Klarstellung, dass das Benachteiligungsverbot auch für automatisierte und teilautomatisierte Entscheidungen gilt, dass algorithmische Systeme in den Benachteiligungsbegriff einbezogen werden, dass Systembetreibende und -dienstleistende in die Verantwortung genommen werden und dass Prüf-, Dokumentations- und Transparenzpflichten sowie Auskunftsrechte für Betroffene verankert werden. Entsprechend sind auch die Beweislastregelungen des § 22 AGG fortzuentwickeln, damit Betroffene bei algorithmischen Entscheidungen wirksam von Beweiserleichterungen profitieren können.

Reformbedarf besteht zudem bei den Diskriminierungsmerkmalen. Die bisherigen Kategorien tragen der tatsächlichen Vielfalt von Benachteiligungslagen nur unvollständig Rechnung und sind – anders als im europäischen und internationalen Menschenrechtsschutz – nicht offen ausgestaltet. Erweiterungen des Merkmalskatalogs und eine Öffnungsklausel sind erforderlich, um auf gesellschaftliche Entwicklungen, neue Diskriminierungsformen sowie intersektionale und assoziierte Diskriminierungen angemessen reagieren zu können. Klarstellungen beim Schutz vor geschlechtsbezogener Diskriminierung – insbesondere für nicht-binäre, trans* und intergeschlechtliche Personen – sowie ein wirksamer Schutz vor sexueller Belästigung über das Arbeitsleben hinaus sind hierfür ebenso zentral wie eine Stärkung des Diskriminierungsschutzes älterer Menschen und von Menschen mit Behinderungen, etwa durch einklagbare angemessene Vorkehrungen.

Schließlich bedarf auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes einer strukturellen und funktionalen Stärkung. Ein wirksamer Diskriminierungsschutz verlangt nicht nur materielle Rechtspositionen, sondern auch unabhängige Beratung, effektive Unterstützung von Betroffenen und institutionelle Durchsetzungskraft. Die neuen europäischen Richtlinien zu Standards für Gleichbehandlungsstellen verpflichten Deutschland, der Antidiskriminierungsstelle weitestgehende Befugnisse einzuräumen, insbesondere eigene Untersuchungsrechte, Beteiligungsrechte in Gerichtsverfahren, die Möglichkeit zur Abgabe sachkundiger Stellungnahmen, ein Klagerecht im öffentlichen Interesse, den Ausbau außergerichtlicher Streitbeilegung sowie eine angemessene, unabhängige Ausstattung. Ebenso notwendig ist es, die Datengrundlage im Bereich Antidiskriminierung systematisch zu verbessern, damit Schutzlücken sichtbar werden und Antidiskriminierungspolitik evidenzbasiert gestaltet werden kann.

Diesen Anforderungen wird der vorliegende Gesetzentwurf nur teilweise gerecht. Er bleibt damit hinter den unionsrechtlich vorgegebenen Mindeststandards zurück und nutzt die Spielräume für eine ambitionierte Ausgestaltung des Diskriminierungsschutzes nicht aus.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.