



Ausschussdrucksache 21(6)119b
vom 1. Oktober 2026, 14:53 Uhr

Schriftliche Stellungnahme
der Sachverständigen Roland Wolf

Öffentliche Anhörung

zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Allgemeinen
Gleichbehandlungsgesetzes
BT-Drucksachen 21/6178, 21/6669

und

zum Antrag der Fraktion Die Linke

Antidiskriminierungsstelle des Bundes stärken – Diskriminierungsschutz erweitern
BT-Drucksache 21/4538

Schutz vor AGG-Hopping unzureichend

Stellungnahme im Rahmen der öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz zur Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

1. Oktober 2026

Zusammenfassung

Der Schutz vor Diskriminierung ist ein zentrales Anliegen und genießt in der betrieblichen Praxis einen hohen Stellenwert. Arbeitgeber setzen sich kontinuierlich für ein respektvolles, chancengleiches und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld ein.

Der Gesetzentwurf geht in vielen Punkten über das hinaus, was für einen wirksamen und rechtssicheren Diskriminierungsschutz erforderlich ist. Die vorgesehenen Änderungen drohen zulasten der Rechtssicherheit zu gehen und erhöhen die Gefahr missbräuchlicher Inanspruchnahme. Dadurch wird das ausgewogene Regelungskonzept des AGG verschoben, ohne dass ein entsprechender praktischer Bedarf ersichtlich ist.

Darüber hinaus sind die Erwägungen im Gesetzentwurf und im ergänzenden Antrag der Linken vielfach nicht mit dem Grundsatz vereinbar, keine über das vom Unionsrecht gebotene hinausgehende Umsetzung von Richtlinien zu betreiben. Sie widersprechen damit dem Ansatz eines durchgängigen Bürokratieabbaus.

Im Einzelnen

Das AGG gewährleistet bereits heute ein hohes Schutzniveau. Neue Regelungen müssen darauf abzielen, bestehende Rechtsunsicherheiten zu beseitigen und das Vertrauen in die Funktionsfähigkeit des AGG zu stärken, anstatt zusätzliche Komplexität oder neue Belastungen zu schaffen. Vor diesem Hintergrund besteht Handlungsbedarf, missbräuchlichen Inanspruchnahmen des AGG konsequent entgegenzuwirken.

Arbeitgeber sehen sich immer wieder mit Fällen konfrontiert, in denen Bewerbungen nicht mit dem Ziel einer Einstellung, sondern zur späteren Geltendmachung von Entschädigungsansprüchen wegen behaupteter Diskriminierung erfolgen. Die Bewerber gehen dabei häufig bundesweit und nach ähnlichen Mustern vor. Das sogenannte AGG-Hopping nutzt die Schutzmechanismen des Antidiskriminierungsrechts gezielt aus, um Entschädigungszahlungen zu erzielen. Im Streitfall stellt sich dann die Frage, ob ein ernsthaftes Beschäftigungsinteresse bestand oder die Bewerbung allein der Vorbereitung von AGG-Ansprüchen diene. Der Arbeitgeber muss darlegen und beweisen, u.U. auch mittels Datenerhebung, dass der Bewerber AGG-Entschädigungsansprüche im Rahmen eines Geschäftsmodells verfolgt.

Der Gesetzgeber ist daher gefordert, bestehenden Missbrauchsmöglichkeiten wirksam entgegenzuwirken, anstatt sie durch verfahrensrechtliche Ausweitungen weiter zu verfestigen. Es besteht Bedarf an der

Entwicklung von Regelungen, die einer missbräuchlichen Geltendmachung von Ansprüchen im Zusammenhang mit sog. AGG-Hoppeln entgegenwirken. Der Gesetzentwurf enthält bislang keine Ansätze, wie die schutzwürdigen Interessen der betroffenen Unternehmen angemessen berücksichtigt werden sollen. Um Arbeitgebern die erfolgreiche Geltendmachung des Einwands des Rechtsmissbrauchs zu erleichtern, sollte der Begriff im AGG ausdrücklich normiert werden. Die von der Rechtsprechung entwickelten Kriterien könnten auf diese Weise transparent und rechtssicher kodifiziert werden.

Zudem scheitert der Nachweis eines Rechtsmissbrauchs in der Praxis häufig daran, dass die hierfür maßgeblichen Informationen allein in der Sphäre des Klägers liegen. Arbeitgeber verfügen regelmäßig nicht über die notwendigen Erkenntnisse, um ein systematisches Vorgehen darzulegen. Daher ist eine Stärkung der sekundären Darlegungslast erforderlich, beispielsweise durch einen Auskunftsanspruch des beklagten Arbeitgebers. Wer Entschädigungsansprüche erhebt, sollte verpflichtet sein, die für die Beurteilung eines möglichen Rechtsmissbrauchs relevanten Umstände offenzulegen.

Ergänzend kann erwogen werden, den Begriff des Bewerbers in § 6 Abs. 1 AGG dahingehend klarzustellen, dass ein ernsthaftes Interesse an der ausgeschriebenen Stelle Voraussetzung für die Anwendbarkeit des Gesetzes ist. Die Darlegungs- und Beweislast für das ernsthafte Interesse sollte beim Bewerber liegen. Dieser hat im Rahmen des Verfahrens darzulegen, dass er die objektiven Mindestanforderungen der Stelle erfüllt und tatsächlich an der Beschäftigung interessiert war. Denkbar wäre zudem eine Klarstellung, dass ein Entschädigungsanspruch ausgeschlossen ist, wenn der Bewerber offensichtlich ungeeignet ist, weil er die wesentlichen und objektiven Anforderungen der Stelle nicht erfüllt. Insbesondere aber dürfen Regelungen wie verlängerte Klagefristen nicht dazu beitragen, das AGG gezielt als Instrument zur Durchsetzung unberechtigter Entschädigungsforderungen zu nutzen.

I. Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des AGG

Die vorgesehene Verdoppelung der Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen von zwei auf vier Monate ist kontraproduktiv, untergräbt den Rechtsfrieden und ist von den maßgeblichen Richtlinien nicht geboten. Sie durchbricht ohne erkennbare Notwendigkeit die bewährte Fristenstruktur des Arbeitsrechts, die bewusst auf kurze Zeiträume und eine zügige Konfliktklärung ausgerichtet ist. Anstatt Rechtsfrieden zu fördern, werden Streitigkeiten über Monate offengehalten und Unsicherheiten künstlich verlängert.

Verlängerung der Klagefristen nicht vom Unionsrecht gefordert

Es ist nicht ersichtlich, weshalb beispielsweise die dreiwöchige Klagefrist des Kündigungsschutzrechts seit Jahrzehnten als angemessen gilt, um Schwebezustände zu vermeiden, eine zweimonatige Frist im AGG aber als unzureichend angesehen wird. Auch vor diesem Hintergrund ist nicht nachvollziehbar, warum diese Frist nun ohne Not verlängert werden soll. Eine Fristverlängerung würde vielmehr neue Fehlanreize zum Missbrauch des AGG setzen.

Eine spätere Geltendmachung geht zudem zwangsläufig zulasten der Sachverhaltsaufklärung. Erinnerungen verblassen, Zuständigkeiten wechseln, Unterlagen stehen nicht mehr uneingeschränkt zur Verfügung. Die Verlängerung der Fristen verschlechtert damit die Grundlagen für eine verlässliche rechtliche Bewertung und erhöht das Risiko streitanfälliger oder fehlerhafter Entscheidungen.

Besonders kritisch ist der Fehlanreiz, Ansprüche nicht zeitnah geltend zu machen, sondern taktisch zurückzuhalten. Anstatt frühzeitig Klarheit zu schaffen oder innerbetriebliche Lösungen zu ermöglichen, werden Vorwürfe über einen längeren Zeitraum offengehalten. Dies belastet das Arbeitsklima, erschwert Personalentscheidungen und beeinträchtigt das notwendige Vertrauensverhältnis zwischen den Beteiligten.

Es ist nicht erkennbar, welchen konkreten Mehrwert die Fristverlängerung für einen effektiven Diskriminierungsschutz leisten soll. Da eine Verlängerung unionsrechtlich nicht gefordert ist, fehlt es an einer tragfähigen Rechtfertigung für diesen Eingriff in die bislang ausgewogene und funktionierende Systematik des AGG.

Befugnisse der Antidiskriminierungsstelle des Bundes nicht erweitern

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes leistet einen wichtigen Beitrag durch Beratung, Unterstützung und Vermittlung. Ihre Wirksamkeit beruht maßgeblich auf fachlicher Unabhängigkeit und Neutralität.

Die vorgesehenen erweiterten Befugnisse, insbesondere die Möglichkeit der Beteiligung an gerichtlichen Verfahren als Beistand, bergen die Gefahr eines Rollenwandels hin zu einer faktischen Interessenvertretung. Eine staatliche Stelle, die ohne eigenes Kosten- oder Haftungsrisiko in Individualverfahren eingebunden ist, wirft Fragen der prozessualen Waffengleichheit auf. Zudem besteht die Gefahr einer Politisierung individueller Rechtsstreitigkeiten, was einer sachlichen Konfliktlösung entgegenstehen kann.

Wird der ADS die Möglichkeit eingeräumt, als Beistand in arbeitsgerichtlichen Verfahren aufzutreten, entsteht ein strukturelles Ungleichgewicht zulasten der Arbeitgeber. Eine staatlich finanzierte Stelle unterstützt damit einseitig die klagende Partei mit zusätzlicher fachlicher, argumentativer und symbolischer Autorität. Arbeitgeber können diesem Umstand lediglich durch eigenes, kostenintensives prozessuales Vorgehen begegnen.

Unabhängigkeit und Neutralität der Schlichtungsstelle sicherstellen

Die konkrete Ausgestaltung des § 27a AGG-E lässt Zweifel an der Ausgewogenheit des vorgesehenen Schlichtungsverfahrens aufkommen.

Kritisch ist zunächst, dass ein Schlichtungsverfahren ohne vorherige direkte Geltendmachung von Ansprüchen gegenüber der Gegenseite eingeleitet werden kann. Dadurch wird die Möglichkeit einer frühzeitigen, unmittelbaren Klärung geschwächt. Konflikte werden institutionell verlagert, bevor betriebliche Lösungen überhaupt geprüft werden konnten.

Bei AGG-Konflikten besteht häufig ein Interesse an einer klaren rechtlichen Einordnung und abschließenden Entscheidung. Ein zusätzliches Schlichtungsverfahren kann die Gefahr bergen, Verfahren zu verlängern, Rechtspositionen taktisch offenzuhalten und bestehende innerbetriebliche Beschwerden und Klärungsmechanismen zu verdrängen, ohne einen erkennbaren Mehrwert für die Konfliktlösung zu schaffen.

Dem Gesetzentwurf lässt sich nicht hinreichend eindeutig entnehmen, dass das vorgesehene Schlichtungsverfahren freiwillig ausgestaltet ist. Nach § 27a Abs. 3 AGG-E kann jede Person, die sich in einem durch das AGG geschützten Recht verletzt sieht, die Durchführung eines Schlichtungsverfahrens beantragen. Gemäß § 27a Abs. 4 AGG-E leitet die Schlichtungsstelle den Antrag an den Antragsgegner weiter,

ohne dass diesem ausdrücklich die Möglichkeit eingeräumt wird, der Durchführung des Verfahrens zu widersprechen.

Zwar lässt die Begründung zu § 27a Abs. 7 Nr. 3 AGG-E erkennen, dass das Schlichtungsverfahren unter anderem bei fehlender Mitwirkung der Beteiligten für beendet erklärt wird. Eine ausdrücklich gesetzliche Klarstellung, wonach die Teilnahme am Schlichtungsverfahren freiwillig ist, enthält der Entwurf jedoch nicht.

Bei Einführung einer Schlichtungsstelle ist daher sicherzustellen, dass die Teilnahme für beide Seiten freiwillig bleibt und innerbetriebliche Beschwerdewege Vorrang genießen. Zudem sollte eine klare Verfahrensfrist vorgesehen werden, nach deren Ablauf das Schlichtungsverfahren automatisch endet.

Durch die im Entwurf vorgesehene Gleichsetzung der Veranlassung der Übermittlung eines Schlichtungsantrags mit der Geltendmachung eines Anspruchs im Sinne der §§ 15 Absatz 4 und 21 Absatz 5 AGG wird die Funktion der Geltendmachungs- und Verjährungsfristen zudem weiter ausgehöhlt, da es nicht mehr auf den rechtzeitigen Zugang der Anspruchsanmeldung beim Arbeitgeber ankommt, sondern bereits auf einen vorgelagerten Zeitpunkt. Das Risiko verzögerter Kenntnis wird einseitig verlagert, und es entsteht eine weitere Fristverlängerung.

Hinzu kommt, dass die Schlichtungsstelle nicht auf eine moderierende Rolle beschränkt bleibt, sondern bei fehlender gütlicher Einigung einen rechtlich bewertenden Schlichtungsvorschlag mit Sachverhaltsfeststellung unterbreitet. Auch wenn dieser formal unverbindlich ist, entfaltet er faktisch Vorwirkungen für ein mögliches Gerichtsverfahren und birgt das Risiko einer Vorfestlegung.

Für die Akzeptanz und Wirksamkeit eines Schlichtungsverfahrens ist es entscheidend, dass die Schlichtungsstelle organisatorisch klar von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes getrennt und fachlich unabhängig ausgestaltet ist. Nur so kann gewährleistet werden, dass Schlichtungsverfahren ohne Einflussnahme und mit der gebotenen Neutralität durchgeführt werden. Der europäische Gesetzgeber lässt ausdrücklich die Möglichkeit zu, Schlichtungsstellen außerhalb der Gleichbehandlungsstellen anzusiedeln; dass die Schlichtungsstelle lediglich von den anderen Einheiten der ADS getrennt arbeitet, reicht nicht aus, um Rollenklarheit und Vertrauen in das Verfahren zu stärken.

Ebenso kommt der personellen Besetzung der Schlichtungsstelle zentrale Bedeutung zu. Erforderlich sind unparteiische Schlichterinnen und Schlichter mit einschlägiger Erfahrung im Antidiskriminierungsrecht und in der Durchführung von Mediations- oder Schlichtungsverfahren. Positiv zu bewerten sind insoweit qualifikationsbezogene Mindestanforderungen wie die Befähigung zum Richteramt. Offen bleibt jedoch, wie die Unabhängigkeit und Neutralität der Schlichter dauerhaft sichergestellt und institutionell abgesichert werden sollen.

Die vorgesehene Übertragung der Ausgestaltung wesentlicher Fragen an das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Wege einer Verordnungsermächtigung (§ 27a Abs. 8 AGG-E) genügt diesen Anforderungen nicht. Zentrale Aspekte – insbesondere zur Besetzung der Schlichtungsstelle sowie zur Einleitung, Ablehnung, Ablauf der Durchführung und Beendigung des Verfahrens – sollten bereits im Gesetz selbst geregelt werden. Nur eine hinreichend bestimmte und transparente gesetzliche Ausgestaltung kann Rechtssicherheit schaffen und Vertrauen in das Schlichtungsinstrument begründen.

Die Möglichkeit, Beteiligte zu einer mündlichen Erörterung vor der Schlichtungsstelle zu laden, kann für Arbeitgeber zu zusätzlichem zeitlichem und organisatorischem Aufwand führen, insbesondere wenn eine persönliche Anreise erforderlich wird. Auch bei einem vorgesehenen Ersatz von Reisekosten bleibt der damit verbundene Personal-, Planungs- und Betriebsaufwand bestehen und stellt eine weitere Belastung dar, die bei der Ausgestaltung des Verfahrens zu berücksichtigen ist.

Ersetzung der Angabe „Alter“ durch „Lebensalter“ unnötig

Die vorgeschlagene Änderung der Diskriminierungsmerkmale durch den Austausch des Begriffs „Alters“ gegen „Lebensalter“ erscheint entbehrlich. Bereits nach geltender Rechtslage werden alle Formen der Benachteiligung aufgrund des Alters – unabhängig davon, ob junge oder ältere Personen betroffen sind – erfasst. Die Änderung führt daher nicht zu einer sinnvollen Klarstellung. Vielmehr besteht die Gefahr erhöhter Rechtsunsicherheit, da jede begriffliche Anpassung Fragen nach einer möglichen inhaltlichen Änderung aufwirft.

II. Stellungnahme des Bundesrates und Gegenäußerung der Bundesregierung

Die vom Bundesrat vorgeschlagenen Änderungen würden das AGG nicht vereinfachen, sondern seine Anwendung weiter verkomplizieren. Damit stünden sie im Widerspruch zum erklärten Ziel der Entbürokratisierung und würden Unternehmen mit zusätzlichen Rechtsunsicherheiten belasten.

Ersetzung des Begriffs „Rasse“

Kommt es zu einer Ersetzung des Diskriminierungsmerkmals „Rasse“ durch die Formulierung „aufgrund von rassistischen, antisemitischen oder antiziganistischen Zuschreibungen“ oder aber „Diskriminierung aus rassistischen Gründen“, wie dem Antrag der Linken zu entnehmen, bedarf es zumindest einer Klarstellung, dass es sich um eine rein sprachliche Anpassung handelt, sodass mit der neuen Formulierung folgerichtig keine inhaltliche Änderung einhergeht. Für Diskriminierungserfahrungen ist nicht die Terminologie des AGG ursächlich, sondern das diskriminierende Verhalten Einzelner.

Algorithmischer Diskriminierung vom geltenden Recht erfasst

Es besteht kein Änderungsbedarf im AGG im Hinblick auf den Einsatz Künstlicher Intelligenz. Das Gesetz ist bereits technologie-neutral ausgestaltet und untersagt ungerechtfertigte Benachteiligungen unabhängig davon, ob sie durch menschliche Entscheidungen oder den Einsatz von KI-Systemen verursacht werden. Arbeitgeber tragen zudem weiterhin die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass eine Entscheidung nicht diskriminierend war. Damit besteht bereits ein ausreichender Anreiz, KI-Anwendungen verantwortungsvoll einzusetzen und deren Ergebnisse nicht ungeprüft zu übernehmen.

Barrierefreiheit gehört nicht ins AGG

Da derzeit zudem Änderungen des BGG beraten werden, sollten mögliche Anpassungen dort und nicht im AGG erfolgen. Hinsichtlich angemessener Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen ist eine Anpassung des AGG nicht sinnvoll. Entsprechende Doppelregelungen sind zu vermeiden.

Es besteht kein Bedarf für einen einklagbaren, subjektiven Anspruch im Rahmen des AGG. Das Ermöglichen von uneingeschränkter Teilhabe und Barrierefreiheit liegt in der Verantwortung der gesamten

Gesellschaft. Nach § 3a Abs. 2 ArbStättV besteht bereits die Verpflichtung, Arbeitsstätten so einzurichten und zu betreiben, dass die besonderen Belange von Beschäftigten mit Behinderungen im Hinblick auf die Sicherheit und den Schutz der Gesundheit berücksichtigt werden.

Die überwiegende Mehrheit der Einschränkungen sind nicht angeboren, sondern werden im Laufe des Lebens erworben. Diese Menschen sind häufig langjährige, erfahrene Beschäftigte. Gerade in Zeiten des Arbeits- und Fachkräftemangels haben die Unternehmen ein Interesse daran, diese erfahrenen Beschäftigten zu halten. Ein zusätzlicher, im AGG verankerter Klageanspruch ist zur Erreichung dieses Ziels nicht erforderlich.

Auch die Barrierefreiheit von Produkten und Dienstleistungen ist ein wichtiges, gesamtgesellschaftliches Anliegen und dient der Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Die Belastungen für die Wirtschaft müssen sich aber im Rahmen des Zumutbaren halten. Die vorgeschlagene Regelung würde weitreichende Verpflichtungen für die private Wirtschaft bedeuten.

Stellungnahme der Gleichbehandlungsstellen mit einer Einschätzung des Falls

Zu beachten ist, dass das Schlichtungsverfahren ausdrücklich auf Freiwilligkeit beruht. Vor diesem Hintergrund sollten keine Regelungen geschaffen werden, die die Vorlage von Dokumenten mittelbar oder unmittelbar erzwingen. Andernfalls würde aus einem freiwilligen Verfahren faktisch ein verpflichtendes werden. Ebenso sollte die Nichtvorlage bestimmter Unterlagen nicht automatisch als mangelnde Mitwirkung gewertet oder gar zum Scheitern des Schlichtungsverfahrens führen. Ziel der Schlichtung ist eine einvernehmliche und lösungsorientierte Konfliktbewältigung. Übermäßige formale Anforderungen würden diesem Zweck entgegenstehen und könnten die Bereitschaft der Beteiligten zur Teilnahme am Verfahren beeinträchtigen.

III. Antrag der Fraktion Die Linke

Eine Ausweitung der AGG-Merkmale um das Merkmal „sozialer Status“ steigert die Gefahr neuer Rechtsstreitigkeiten. Das Merkmal ist weitgehend unbestimmt und daher zu Recht auch nicht Gegenstand der einschlägigen Richtlinien. Eine Ausweitung ist daher abzulehnen.

„Sozialer Status“ ist als Diskriminierungsmerkmal untauglich

Das Merkmal des sozialen Status ist zu unbestimmt und bietet keine sichere Handhabe. Dadurch wird erfolglosen Bewerbern eine hohe Missbrauchsmöglichkeit geschaffen. Eine Erweiterung der Diskriminierungsmerkmale in Kombination mit der Beweislastumkehr in § 22 AGG hätte außerdem zur Folge, dass der Dokumentationsaufwand im Rahmen des Bewerbungsverfahrens für Arbeitgeber steigt.

Auch die Erweiterung um die Merkmale „chronische Erkrankung, Elternschaft, Sprache, geschlechtliche Identität und Körpergewicht“ führe nur zu weiterer Rechtsunsicherheit und fördert den Missbrauch durch AGG-Hopper.

Verbandsklagerecht gefährdet Rechtsfrieden

Die Einführung eines Verbandsklagerechts dient dem institutionellen Missbrauch. Die individuelle Rechtsdurchsetzung ist im deutschen Recht umfassend gewährleistet. Spezialisierte Antidiskriminierungsverbände oder Gewerkschaften sind für die gerichtliche Durchsetzung von Ansprüchen nicht besser geeignet

als die hierfür ausgebildete Rechtsanwaltschaft. Dies trägt zugleich dem Grundsatz Rechnung, dass Rechtsschutz nicht gegen den Willen der betroffenen Person erfolgen sollte und Beklagte den Kreis möglicher Kläger überblicken können müssen. Auch unionsrechtlich besteht keine Verpflichtung zur Einführung eines Verbandsklagerechts.

ADS Befugnisse nicht erweitern

Die bestehende Ausgestaltung der ADS gewährleistet bereits eine unabhängige und wirksame Wahrnehmung ihrer Aufgaben. Der Gesetzgeber hat die ADS bewusst als selbstständige und fachlich unabhängige Organisationseinheit innerhalb des BMBFSFJ eingerichtet und damit die europäischen Vorgaben erfüllt.

Die fachliche Unabhängigkeit der ADS wird durch die Weisungsunabhängigkeit ihrer Leitung sichergestellt. Mit der Reform von 2022 wurde die Unabhängigkeit zudem weiter gestärkt, indem die Bundesbeauftragte vom Deutschen Bundestag gewählt wird.

Ein eigenes Klagerecht der ADS wäre problematisch. An der Stelle ist auf die Bedenken gegen ein Verbandsklagerecht zu verweisen (s.o.). Die Stelle hat außerdem die Aufgabe, auf eine gütliche Einigung zwischen den Beteiligten hinzuwirken. Diese Vermittlungsfunktion würde erheblich beeinträchtigt, wenn die ADS gleichzeitig als Interessenvertreterin oder Prozesspartei auftreten könnte. Dadurch entstünde ein Interessenkonflikt, der ihre Neutralität und Akzeptanz als unabhängige Schlichtungs- und Beratungsinstanz gefährden würde.

Systematische Regelungen des Beweisrechts sichern

Die vorgeschlagene Erweiterung des § 22 AGG ist abzulehnen. Die Anforderungen an die Widerlegung eines Diskriminierungsvorwurfs sind schon heute hoch und in der Praxis oftmals nur schwer zu erfüllen. Dies gilt insbesondere bei Fällen von AGG-Hopping, in denen Arbeitgeber regelmäßig vor erheblichen Beweisschwierigkeiten stehen. Eine weitere Ausweitung der Beweiserleichterungen würde die ohnehin schon weitreichende Beweislastregelung faktisch zu einer nahezu unumkehrbaren Beweislastumkehr zulasten der Arbeitgeber weiterentwickeln. Dies erhöht nicht nur die Rechtsunsicherheit, sondern schafft zugleich zusätzliche Anreize für missbräuchliche Klagen.

Besonders problematisch ist die vorgesehene ausdrückliche Zulassung von Testing-Verfahren und statistischen Daten als Indizienbeweis. Beide Instrumente sind nur eingeschränkt geeignet, die Umstände einer konkreten Personalentscheidung abzubilden. Sie würden das Risiko erhöhen, dass aus allgemeinen statistischen Auffälligkeiten oder künstlich geschaffenen Vergleichssituationen Diskriminierungsvorwürfe abgeleitet werden. Dies schafft zusätzliche Rechtsunsicherheit und erhöht die Prozessrisiken erheblich.

Die Einführung eines Auskunftsanspruchs für abgelehnte Bewerberinnen und Bewerber würde darüber hinaus zu einer erheblichen Ausweitung von Dokumentations-, Begründungs- und Offenlegungspflichten führen, Arbeitgeber würden unter Generalverdacht gestellt, dass sie in ihren Personalentscheidungen diskriminieren. Stattdessen sollte es, wie eingangs erwähnt, einen Auskunftsanspruch für Arbeitgeber geben.

Deckelung der Entschädigungshöhe beibehalten

Eine Streichung der Entschädigungsobergrenze ist kontraproduktiv. Bereits nach geltendem Recht sind Arbeitgeber erheblichen Haftungsrisiken ausgesetzt. Ein Wegfall der Begrenzung würde zu einer

erheblichen Ausweitung der finanziellen Risiken für Arbeitgeber führen und die Attraktivität von Entschädigungsklagen und damit das Missbrauchsrisiko weiter erhöhen. Die bestehende Begrenzung ist kein Schutz von Diskriminierung, sondern ein unverzichtbares Korrektiv gegen missbräuchliche Haftungsfolgen.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Arbeitsrecht und Tarifpolitik

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

EU-Transparenzregister: 7749519702-29

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.