



Ausschussdrucksache 21(6)119d
vom 2. Oktober 2026, 10:30 Uhr

Schriftliche Stellungnahme
des Sachverständigen Prof. Dr. Michael Fuhlrott

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

Deutscher Bundestag
Ausschuss Recht und Verbraucherschutz
z. Hd. Herrn MdB Dr. Konrad Körner
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Nur per Email: konrad.koerner@bundestag.de
konrad.koerner.ma03@bundestag.de

Ansprechpartner: Prof. Dr. Michael Fuhlrott
Telefon: +49 (0) 40 303 98 75 0
E-Mail: fuhlrott@fuhlrott-arbeitsrecht.de

Hamburg, den 01.10.2026

Anhörung zur Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

Hier: Sachverständigen-Stellungnahme zur Ausschusssitzung am 5.10.2026

Dr. Markus Ebert, LL.M. Eur.
Partner | Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Prof. Dr. Michael Fuhlrott
Partner | Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Florian Garden
Partner | Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Dr. Christian Ley
Partner | Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Katharina Scheel*
Salary Partnerin | Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Jaane Glaser*
Counsel | Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Marie Ick*
Rechtsanwältin

Justus Bellwinkel*
Rechtsanwalt

Pia Ludwigshausen, LL.M. (Lyon)*
Rechtsanwältin

Jan-Luca Jorzyk*
Rechtsanwalt

Dora Asch*
Rechtsanwältin

Frederik Schriever*
Rechtsanwalt

*kein Partner der PartG mbB

Sehr geehrte Abgeordnete,

zur Vorbereitung der Ausschusssitzung nehme ich zu den Entwürfen wie folgt Stellung:

I. Problem des sog. „AGG-Hoppings“ und gesetzlicher Regelungsbedarf

In diesem Punkt besteht dringender gesetzgeberischer Handlungsbedarf, der bislang in dem Gesetzesentwurf der Bundesregierung (Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, BT-Drs. 21/6178 und 21/6669) fehlt.

Im Einzelnen:

1. Sinn und Zweck des AGG

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dient einem hehren und berechtigtem Zweck: Es soll einer betroffenen Person, die aufgrund eines der in



§ 1 AGG genannten Merkmale Diskriminierungen erfährt, Schutz gewähren.¹ Damit setzt das AGG verschiedene europäische Richtlinien zur Antidiskriminierung um.² Große Bedeutung kommt dem AGG im Arbeitsrecht zu. Hier sind typische Anwendungsbereiche Ungleichbehandlungen im laufenden Arbeitsverhältnis, anlässlich von dessen Beendigung und insbesondere auch im Umfeld von Bewerbungen und bei Begründung des Arbeitsverhältnisses. Durch die gesetzlichen Entschädigungsansprüche des § 15 AGG soll unzulässigen Diskriminierungen wirksam begegnet und neben präventiven Zwecken dem Benachteiligten eine finanzielle Kompensation gewährt werden. Dafür sieht das AGG in Umsetzung der Richtlinien-Vorgaben eine Vielzahl von „Werkzeugen“ vor, allen voran eine faktische Beweislastumkehr in § 22 AGG, die Anspruchsstellende in eine prozessual komfortable Situation zur Durchsetzung der eigenen Ansprüche versetzt.

2. Rechtsmissbrauch als Schaden an der Allgemeinheit

Diese Zielrichtung wird allerdings ins Gegenteil verkehrt, wenn unter formaler Berufung auf das AGG Entschädigungsforderungen unter bewusster Ausnutzung der gesetzlichen Regelungen schlicht zur Einnahmengenerierung geltend gemacht werden (sog. AGG-Hopping). AGG-Hopping ist dabei die gezielte Bewerbung auf Stellen, bei denen eine Diskriminierung erwartet oder bewusst provoziert wird, um anschließend Entschädigungsansprüche nach dem AGG geltend zu machen. Kennzeichnend ist, dass in diesen Konstellationen nicht das Interesse an der Bewerbung auf die Stelle, sondern schlicht die Erzielung einer späteren Entschädigung im Vordergrund steht. Hierbei werden in Einzelfällen bestimmter Anwender Entschädigungssummen in sechstelliger Höhe im Jahr erzielt,³ die aufgrund steuerlicher Privilegierung als Entschädigungszahlung steuer- und sozialabgabenfrei sein können.

- Wer so vorgeht, handelt gegen den beabsichtigten Gesetzeszweck und diskreditiert letztlich all diejenigen, die aufgrund tatsächlich erlittener Diskriminierung berechtigt Ansprüche geltend machen. Diese schützenswerten Anspruchsstellenden werden durch neu zu schaffende Missbrauchsschranken bereits nicht in ihren Rechten beeinträchtigt.
- Darüber hinaus belastet ein derartiges Vorgehen Gerichte und beeinträchtigt das Vertrauen der

* Der Verfasser dankt Frau Rechtsanwältin *Dora Asch* für wertvolle Mitarbeit bei der Erstellung der Stellungnahme.

¹ Dazu bereits den in § 1 AGG formulierten Gesetzeszweck; vgl. auch *Thüsing*, in: Münchener Kommentar zum BGB, 10. Aufl., 2025, § 1 AGG, Rn. 1 ff.; *Roloff*, in: BeckOK Arbeitsrecht, 81. Edition, Stand: 1.9.2026, § 1 AGG, Rn. 1 ff.

² RL 2000/43/EG – Antirassismusrichtlinie; RL 2000/78/EG – Rahmenrichtlinie Beschäftigung; RL 2002/73/EG – Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Arbeitsleben; RL 2004/113/EG – Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei Gütern und Dienstleistungen.

³ Vgl. dazu ArbG Frankfurt a. M., Urt. v. 14.5.2025, 15 Ca 6118/24.



Allgemeinheit in die Rechtsordnung, wie umfangreiche Presseberichterstattung⁴ zu derartigen Fällen belegt.

- Verfahren werden seitens dieser Gruppe von Anspruchstellern in Diktion, Auftreten und Tonfall häufig in einer aggressiven, alle Prozessbeteiligten beeinträchtigenden Art und Weise geführt, die der üblichen pragmatischen Verfahrensweise der Arbeitsgerichte teilweise deutlich widerspricht.
- Zudem verursacht das Vorgehen erhebliche Kosten für die Wirtschaft durch Abwehr unberechtigter Forderungen allein bereits infolge der Beauftragung von Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten, da jede Partei aufgrund der arbeitsgerichtlichen Sonderregelung des §12a ArbGG in der ersten Instanz unabhängig vom Ausgang des Verfahrens ihre eigenen Kosten selbst trägt und Unternehmungen in den seltensten Fällen rechtsschutzversichert sind.
- Überdies kann ein derartiges Vorgehen im Einzelfall auch strafrechtliche Dimensionen aufweisen, was die soziale Unerwünschtheit eines entsprechenden Agierens besonders eindrucksvoll belegt,⁵ wie der Bundesgerichtshof im Grundsatz bei der Befassung mit entsprechenden Konstellationen bereits bestätigt hat.⁶

3. Lösung: Effektiver Ausschluss von Rechtsmissbrauch

Um ein derartiges Vorgehen darzulegen zu können, muss es in offensichtlichen Missbrauchskonstellationen eine effektive und gesetzlich verankerte Möglichkeit geben, Ansprüche abzuwehren.⁷ In derartigen Fällen darf bereits der Schutzbereich des Gesetzes nicht eröffnet sein.

- a. Derzeit wird die Aufgabe, rechtsmissbräuchliches Vorgehen festzustellen, allein den Gerichten überlassen. Das Gesetz schweigt dazu. Dass AGG-Hopping existiert und Gerichte beschäftigt, ist offensichtlich und spiegelt sich sowohl in Befassungen der Populärpresse,⁸ als auch der

⁴ Vgl. dazu sogleich die Nachweise in Fn. 8.

⁵ Dazu Legal Tribune Online v. 18.9.2026: „Beworben um den Job – oder wegen der Entschädigung?“, Beitrag von *Simon Morgenstern*, abrufbar unter www.lto.de/recht/hintergruende/h/ag-augsburg-11ls308js130119-23-agg-bewerbungen-anklage-betrug-straftprozess (letzter Abruf am 1.10.2026).

⁶ BGH, Beschl. v. 4.5.2022, 1 StR 138/21.

⁷ Im Rahmen des aktuellen Beteiligungsverfahrens findet sich diese Forderung auch in den Stellungnahmen des BDA sowie der Charta der Vielfalt e.V., in den anderen 40 Stellungnahmen wird das insbesondere arbeitsrechtliche Phänomen des „AGG-Hopping“ nicht diskutiert.

⁸ SPIEGEL online v. 1.5.2026: „Wie Scheinbewerbungen zum Geschäftsmodell werden“, Beitrag von *Florian Gontek*, abrufbar unter www.spiegel.de/karriere/diskriminierung-bei-der-jobsuche-wie-scheinbewerbungen-zum-geschaeftsmodell-werden-a-a002819d-7205-4558-922c-771d34a93ba5 (letzter Abruf am 1.10.2026); F.A.Z. online v. 18.2.2024: „AGG-Hopping als Studentenjob – eine gute Idee?“, Beitrag von *Joachim Wichert*, abrufbar unter www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/mein-urteil/kolumne-mein-urteil-agg-hopping-als-studentenjob-eine-gute-idee-19499958.html (letzter Abruf am 1.10.2026); Behördenspiegel v. 14.1.2025: „AGG-Hopping als Missbrauch des Antidiskriminierungsgesetzes?“, Beitrag von *Herbert*



Arbeitsrechtswissenschaft⁹ wider. Die Literatur diskutiert dazu verschiedene Ansätze wie etwa Auskunftsansprüche gegen den Anspruchsteller bei Vorliegen entsprechender Anhaltspunkte eines rechtsmissbräuchlichen Vorgehens,¹⁰ die Rechtsprechung bedient sich zur Annahme rechtsmissbräuchlichen Vorgehens verschiedener Kriterien, die im Einzelnen aber ungeklärt und nicht einheitlich gehandhabt werden¹¹ und teilweise in eine sich widersprechende Kasuistik verschiedener Spruchkörper münden.¹² Eine gesetzliche Vereinheitlichung und Kodifikation ist daher geboten.

- b. Die Schaffung einer entsprechenden gesetzlichen Regelung begegnet auch keinen unionsrechtlichen Bedenken. Auch jenseits vom nationalen Recht, insbesondere im Unionsrecht und in der Rechtsprechung des EuGH hat die Anerkennung von Rechtsmissbrauch als Rechtsinstitut eine gefestigte Tradition,¹³ wobei zwischenzeitlich eine Vielzahl entsprechender Entscheidungen des EuGH vorliegt, die sich mit Fragen der Voraussetzungen rechtsmissbräuchlichen Vorgehens – explizit auch für den Bereich des Diskriminierungsrechts – auseinandersetzen und dieses anerkennen.¹⁴ Diese Entwicklung wird maßgeblich beeinflusst durch eine Entscheidung des EuGH aus dem Jahr 2007,¹⁵ nach der Rechtsmissbrauch als zwingender Grundsatz des Unionsrechts ausdrücklich anerkannt ist. Der EuGH sieht hierin ein eigenständiges Rechtsinstitut, für das es keiner gesonderten Rechtsgrundlage bedarf.¹⁶ Letztlich steht der Rechtsmissbrauch aus europäischer Perspektive dem Effektivitätsgrundsatz gem. Art. 4 Abs. 3 EUV, Art. 288 Abs. 3 AEUV nahe, da das Unionsrecht nur zu Zwecken genutzt werden darf, die ihrerseits mit dem Unionsrecht in Einklang stehen.¹⁷ Folglich bestehen europarechtlich keine Bedenken, wenn der nationale Gesetzgeber eine entsprechende gesetzliche Regelung aufnimmt.

Hertzfeld, abrufbar unter www.behörden-spiegel.de/2025/01/14/agg-hopping-als-missbrauch-des-antidiskriminierungsgesetzes/ (letzter Abruf am 1.10.2026).

⁹ Schlachter/Ulber, in: ErfK ArbR, 26. Aufl., 2026, § 15 AGG, Rn. 13; Horcher, in: BeckOK BGB, 79. Edition, Stand:1.8.2026, § 6 AGG, Rn. 22; Diller/Hehl, NZA 2026, 1160; Rolfs, NZA 2016, 586; Krieger, EuZW 2016, 696.

¹⁰ Fuhlrott/Sorber, NZA 2026, 625; s. auch bereits Fuhlrott/Wesemann, GWR 2014, 298.

¹¹ Dazu: Fuhlrott/Sorber, NZA 2026, 625; s. auch den Überblick bei Schlachter/Ulber, in: ErfK ArbR, 26. Aufl., 2026, § 15 AGG, Rn. 13 b.

¹² S. nur jüngst ArbG Düsseldorf, Urt. v. 7.5.2026, 2 Ca 6536/25 = NZA-RR 2026, 453 mAnm. Fuhlrott, das bewusst der Rspr. des BAG die Folge versagt.

¹³ Vgl. dazu Heiderhoff, EU-PrivatR, 6. Aufl. 2023, Rn. 294 mwN.

¹⁴ So bereits 2018 Kamanabrou (EuZA 2018, 18), die insbes. auch Rechtsmissbrauchsentscheidungen im Diskriminierungsrecht hervorhebt und hierbei auf eine Rechtssache aus dem Anti-Diskriminierungsrecht abstellt (EuGH, Urt v. 28.7.2016 – C-423/15).

¹⁵ EuGH, Urt v. 5.7.2007 – C-321/05.

¹⁶ EuGH, Urt v. 22.11.2017 – C-251/16.

¹⁷ So MüKoBGB/Schubert, 10. Aufl. 2025, BGB § 242 Rn. 113: „Das belegt bspw. die Rs. K., die den Fall eines professionellen Diskriminierungsklägers betraf.“



4. Formulierungsvorschlag: Ergänzung des Gesetzes im persönlichen Anwendungsbereich

Eine denkbare gesetzliche Regelung wäre daher die Einfügung eines neuen Abs. 4 und 5 in § 6 AGG, die wie folgt lauten könnte:

„(4) Auf den Schutz dieses Gesetzes kann sich nicht berufen, wer die Vorschriften des Gesetzes rechtsmissbräuchlich ausnutzt. Rechtsmissbrauch liegt insbesondere dann vor, wenn sich der Anspruchssteller im Wege eines zielgerichteten und systematischen Vorgehens durch eine Vielzahl von Anspruchsbegehren gegenüber einem oder mehreren Anspruchsgegnern eine Einnahmequelle von nicht unerheblichem Umfang verschafft oder verschaffen will. In diesem Fall findet zudem § 12a ArbGG keine Anwendung.

(5) Trägt der Anspruchsgegner Umstände vor, die rechtsmissbräuchliches Vorgehen indizieren, ist der Anspruchssteller zur Auskunft über Anzahl und Höhe geltend gemachter Ansprüche gem. § 15 AGG der letzten 12 Monate verpflichtet.“

Der Entwurf dieser gesetzlichen Regelung beachtet die Vorgaben der Rechtsprechung, die rechtsmissbräuchliches Vorgehen bei der formalen Erlangung des Bewerberstatus mit dem alleinigen Ziel der Geltendmachung von Entschädigungs- und/oder Schadensersatzansprüchen annimmt. Damit übernimmt und zeichnet der Formulierungsvorschlag in weiten Teilen die derzeit von der höchstrichterlichen Rechtsprechung diskutierten Vorgaben nach.¹⁸

Für eine solche Regelungstechnik - der bewussten Herausnahme rechtsmissbräuchlicher Ansprüche aus dem gesetzlichen Schutzbereich - streitet auch ein Vergleich mit anderen unionsrechtlichen Regelungen: So findet sich etwa auch in Art. 12 Abs. 5 S. 2 DS-GVO¹⁹ ein unmittelbarer Ausschluss rechtsmissbräuchlicher Informations- und Auskunftserteilungsansprüche gegen die datenverarbeitende Person, wobei die DS-GVO hier auch eine Konkretisierung rechtsmissbräuchlichen Vorgehens selbst vornimmt. Insoweit würde die beabsichtigte Regelung auch keinen „Fremdkörper“ des in Deutschland geltenden Normgefüges darstellen. Die Regelung zu Auskunftsansprüchen in § 6 Abs. 5 AGG des hiesigen Vorschlags reflektiert die Rechtsprechung des BAG, die Auskunftspflichten in bestimmten Konstellationen unter Berufung auf die Vorschrift von Treu und Glauben gem. § 242 BGB anerkennt²⁰ und die in der vorliegenden AGG-Konstellation

¹⁸ Vgl. nur BAG, Urt. v. 19.9.2024, 8 AZR 21/24, Rn. 24 mwN.; S. auch *Fuhlrott*, Alles Neu im AGG?, Legal Tribune Online v. 16.4.2026, abrufbar unter www.lto.de/recht/hintergruende/h/entwurf-agg-punktuell-aenderungen-sonderrecht-rechtsmissbrauch (letzter Abruf am 1.10.2026).

¹⁹ Art. 12 Abs. 5 S. 2 und 3 DS-GVO lauten:

„Bei offenkundig unbegründeten oder – insbesondere im Fall von häufiger Wiederholung – exzessiven Anträgen einer betroffenen Person kann der Verantwortliche entweder

- 1. ein angemessenes Entgelt verlangen, bei dem die Verwaltungskosten für die Unterrichtung oder die Mitteilung oder die Durchführung der beantragten Maßnahme berücksichtigt werden, oder*
- 2. sich weigern, aufgrund des Antrags tätig zu werden.*

Der Verantwortliche hat den Nachweis für den offenkundig unbegründeten oder exzessiven Charakter des Antrags zu erbringen.“

²⁰ BAG, Urt. v. 27.5.2020, 5 AZR 387/19, Rn. 32:



bei der Geltendmachung von Entschädigungsansprüchen in Teilen der Literatur in dieser Form vorgeschlagen wird.²¹

II. Gelungene Punkte des Gesetzesentwurfs der Bundesregierung (Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, BT-Drs. 21/6178 und 21/6669)

Zu den wichtigen Schutzzwecken des AGG wurde bereits ausgeführt.²² Eine Fortentwicklung und Anpassung des AGG ist daher richtig. Sie ist zudem in Teilen rechtlich geboten, um unionsrechtlichen Umsetzungsvorgaben gerecht zu werden.²³

Lässt man eher redaktionelle Klarstellungen im Gesetzesentwurf der Bundesregierung wie etwa die Ersetzung des Wortes „Alter“ durch „Lebensalter“ in § 1, § 10 oder § 19 Abs. 1 AGG außen vor, so sind folgende Änderungen des Entwurfs nach hiesiger Sicht gelungen:

1. Grundsätzliche 1:1-Umsetzung ohne überschießende Regelungen

Es ist begrüßenswert, das nunmehr in rund 20 Jahren „erprobte“ und mit Rechtsprechung und praktischer Handhabung gelebte Gesetz nicht grundlegend zu verändern, sondern sich bei Änderungsvorhaben eng an den unionsrechtlichen Vorgaben im Sinne einer 1:1-Umsetzung zu orientieren. Dieser Regelungswille zieht sich durch den gesamten Entwurf der Bundesregierung und wird lediglich durch die Ausweitung der Geltendmachungsfristen in § 15 Abs. 4 AGG und § 21 Abs. 5 AGG von zwei auf vier Monaten durchbrochen. Eine konkrete Vorgabe zur Ausweitung bzw. Verdoppelung dieser Regelungen existiert in unionsrechtlicher Sicht nicht,²⁴ so dass diese Ausweitung der Fristen rechtlich nicht notwendig ist.

„b) Der Auskunftsanspruch nach § 242 BGB setzt im Einzelnen voraus: (1) das Vorliegen einer besonderen rechtlichen Beziehung, (2) die dem Grunde nach feststehende oder (im vertraglichen Bereich) zumindest wahrscheinliche Existenz eines Leistungsanspruchs des Auskunftsfordernden gegen den Anspruchsgegner, (3) die entschuldbare Ungewissheit des Auskunftsfordernden über Bestehen und Umfang seiner Rechte sowie (4) die Zumutbarkeit der Auskunftserteilung durch den Anspruchsgegner (...). Schließlich dürfen (5) durch die Zuerkennung des Auskunftsanspruchs die allgemeinen Beweisgrundsätze nicht unterlaufen werden.“

²¹ Fuhlrott/Sorber, NZA 2026, 625; s. auch bereits Fuhlrott/Wesemann, GWR 2014, 298.

²² S. unter I-1. dieser Stellungnahme.

²³ Folgend aus den EU-RL 2024/1499 und 2024/1500 sowie zur Reaktion auf das Vertragsverletzungsverfahren hinsichtlich der RL 2004/113/EG.

²⁴ Stattdessen eröffnen die EU-Antidiskriminierungsrichtlinien den Mitgliedstaaten einen Spielraum in der Bestimmung der Fristen, vgl. RL 2000/43/EG; RL 2000/78/EG; RL 2002/73/EG. Nach der Rechtsprechung des EuGH sind Ausschlussfristen erlaubt, wenn sie nicht weniger günstig ausgestaltet sind als die Fristen für vergleichbare innerstaatliche Rechtsbehelfe und sie die Ausübung der durch die Unionsrechtsordnung verliehenen Rechte nicht unmöglich machen oder übermäßig erschweren (Grundsätze der Äquivalenz und Effektivität), vgl. EuGH v. 8.7. 2010 - C-246/09. Das BAG hält § 15 Abs. 4 AGG in seiner bisherigen Fassung mit diesen Vorgaben für vereinbar, vgl. BAG, Urt. v. 15.03.2012, 8 AZR 37/11.



2. Anpassung, aber Beibehaltung der „Kirchenklausel“

Die Neufassung, aber Beibehaltung der „Kirchenklausel“ in § 9 AGG ist adäquat, um eine unionsrechtskonforme Auslegung der Vorschrift unter Berücksichtigung der Vorgaben von EuGH einerseits, BAG und BVerfG andererseits zu gewährleisten.²⁵ Denn nach den Vorgaben der Rechtsprechung ist nicht mehr alleine das Selbstverständnis der Kirchen entscheidend, ob die Kirchenzugehörigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt, sondern ist stets eine Zusammenschau unter Berücksichtigung der konkret ausgeübten Tätigkeit notwendig. Für die Ausübung dieser konkreten Tätigkeit muss die Kirchenzugehörigkeit nach zwischenzeitlichem Einklang der nationalen Gerichte und des EuGH eine *„wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung“*²⁶ darstellen, was das BAG auch in einer Entscheidung aus Mai 2026 erneut betont hat.

Die Neufassung von § 9 AGG bringt damit die verfassungsrechtlichen Positionen des Art. 4 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 S. Weimarer Reichsverfassung (WRV) mit den unionsrechtlichen Vorgaben in einen ausgewogenen Ausgleich und vermeidet damit entsprechende Friktionen.²⁷

3. Bedarfsgerechte Regelungen zur Antidiskriminierungsstelle (ADS) ohne eigenes Klagerecht oder Musterfeststellungsklage

Die Umsetzung der Vorgaben zur Stärkung der Stellung der ADS wahrt einen guten Kompromiss.

Die Kompetenzen der ADS werden im Einklang mit den Richtlinien-Vorgaben gestärkt, wobei mit der gewählten Form der Beistandschaft ohne Schaffung eigener Klagemöglichkeiten der ADS im öffentlichen Interesse sichergestellt wird, dass die ADS in Ausübung ihrer fachlichen Unabhängigkeit tätig bleibt und nicht die Interessen einer Partei vertritt. So wird vermieden, dass durch eine eigene Klagebefugnis die Neutralität geschwächt wird und die ADS ein eigenes rechtliches Interesse am Ausgang eines Verfahrens entwickelt.

Es würde dem Sinn einer Schlichtungsstelle bei der ADS widersprechen, wenn die ADS einerseits außergerichtlich unabhängig und unparteiisch auftritt, andererseits im Gerichtsverfahren als Interessenvertreterin. Zudem ist ein eigenes Klagerecht nicht erforderlich, damit die ADS zur

²⁵ EuGH, Urt. v. 17.4.2018 – C-414/16; BAG, Urt. v. 25.10.2028, 8 AZR 501/14; s. zuletzt BVerfG, Beschl. v. 29.9.2025, 2 BvR 934/19.

²⁶ So wörtlich der amtliche Leitsatz von BAG, Urt. v. 21.5.2026, 8 AZR 194/25 (F) = GWR 2026, S. 306 mAnm. *Fuhlrott*.

²⁷ Zu dieser Gefahr aufgrund des teils divergierenden Schutzniveaus der kirchlichen Selbstbestimmung zwischen EU-Recht und nationalem Verfassungsrecht: EuGH v. 11.9.2018 – C-68/17 mAnm. *Fuhlrott*, EuZW 2018, 853.



Klärung grundsätzlicher antidiskriminierungsrechtlicher Fragen beitragen kann. Die im Entwurf gewählte Ausgestaltung der §§ 27, 27a AGG ermöglicht eine effektive Unterstützung Betroffener und zugleich eine Beteiligung der ADS an der Rechtsfortbildung, ohne ihre Funktion auszudehnen. Schließlich sprechen auch die Besonderheiten des Diskriminierungsrechts gegen eine Bündelung vieler Fällen bei einer staatlichen Stelle. Vielmehr bedarf es regelmäßig einer einzelfallbezogenen Prüfung, die durch die Beratung der ADS in jedem Fall sichergestellt wird.

Die Schaffung der Schlichtungsstelle bietet dabei eine niedrigschwellige Möglichkeit zur außergerichtlichen Streitbeilegung, die die Gerichte entlasten kann. Räumte man ihr ein Verbandklagerecht ein oder etablierte man die Möglichkeit einer Musterfeststellungsklage im Diskriminierungsrecht, entstünde aus den vorgenannten Gründen ein struktureller Interessenkonflikt. Die Schlichtungsstelle soll ausweislich des Gesetzesentwurfes stets auf eine gütliche Einigung der Beteiligten hinwirken und gerade nicht streitig agieren. Umfangreichere Kompetenzen erscheinen weder erforderlich noch sinnvoll. Der beabsichtigte §27a AGG stellt dennoch sicher, dass die Beteiligten rechtliches Gehör erhalten. Insgesamt wird mit der Erweiterung der Rechte der ADS daher eine ausreichende Möglichkeit geschaffen, um Opfer von Diskriminierungen außergerichtlich sowie gerichtlich bei der Durchsetzung ihrer Rechte zu unterstützen.

III. Bestehende Anpassungsnotwendigkeit der Regelung zur Anwendung des § 20 AGG auf geschlechtergetrennte Angebote, insbesondere bei der Aufnahme in Frauenfitnessstudios oder vergleichbare Einrichtungen, für Fälle, in denen rechtliches und biologisches Geschlecht auseinanderfallen

Bei hier unterstellter Anwendbarkeit des § 19 AGG und mithin auch des § 20 AGG²⁸ stellt sich zunächst die Frage, ob das Geschlechtsmerkmal im AGG nur das rechtliche, das biologische oder beide Begriffe erfasst. Erst nach der Beantwortung dieser Frage kann näher auf die Ausgestaltung der Norm eingegangen werden.

1. Bestimmung des Geschlechtsbegriffs

Nach der Rechtsprechung des BAG bezieht sich der Begriff des Geschlechts in § 1 AGG „auf die biologische Zuordnung zu einer Geschlechtsgruppe und erfasst auch die geschlechtliche Identität von Menschen, die weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht

²⁸ In einem Fitnessstudio-Fall lehnte etwa das AG Berlin-Mitte 2021 den Anwendungsbereich mangels Vorliegens eines Massengeschäfts ab, denn „das in Rede stehende Geschäftsmodell (...) zielt ja gerade nur auf eine bestimmte Gruppe von Personen ab, nämlich auf diejenige der biologisch weiblichen“ (22.9.2021 – 9 C 377/20, BeckRS 2021, 51098, Rn. 40).



zuzuordnen sind“.²⁹ Die Literatur teilt diese Ansicht im Allgemeinen.³⁰ Nach einhelliger Auffassung werden damit auch intersexuelle, zweigeschlechtliche bzw. intergeschlechtliche Menschen vor geschlechtsbezogenen Benachteiligungen geschützt.³¹ Diskutiert wird allenfalls die Frage, ob Transsexualität dem Merkmal der sexuellen Identität oder dem Geschlecht zuzuordnen ist. Nach der Rechtsprechung des EuGH ist die Benachteiligung von Transsexuellen jedenfalls dem Geschlechtsmerkmal zuzuordnen.³²

Zumindest seit der Einführung des SBGG zum 1.11.2024 ist zweifelhaft, ob an den vorgenannten Ansichten und dem Abstellen (allein) auf das biologische Geschlecht festgehalten werden kann. Nach § 6 Abs. 1 SBGG ist *„der jeweils aktuelle Geschlechtseintrag und die jeweils aktuellen Vornamen (...) im Rechtsverkehr maßgeblich, soweit auf die personenstandsrechtliche Geschlechtszuordnung oder die Vornamen Bezug genommen wird und durch Gesetz nichts anderes bestimmt ist.“* Auch wenn die Rechtslage nach dem AGG nach dem Willen des Gesetzgebers unverändert bleiben sollte,³³ so spricht die weitere Gesetzesbegründung des SBGG dafür, dass sich der Geschlechtsbegriff gemäß § 1 AGG jedenfalls auch nach der personenstandsrechtlichen Eintragung bestimmen soll.³⁴ Denn nach § 6 Abs. 1 aE. SBGG soll dies nur dann nicht gelten, wenn durch Gesetz nichts anderes bestimmt ist. Das AGG sieht derzeit jedoch keine Abweichungen hiervon vor.

2. Aufnahme SBGG-abweichender Regelungen im AGG

Auch wenn § 6 Abs. 2 SBGG für den Zugang zu Einrichtungen – wie etwa einem Fitnessstudio – das Hausrecht und die Vertragsfreiheit der jeweiligen Einrichtungen unberührt lässt, so sollte eine Anpassung im AGG aus Gründen der Rechtssicherheit erfolgen. Auf den ersten Blick liegt das pauschale Abstellen auf das biologische Geschlecht nahe. Dies dürfte jedoch insbesondere angesichts des verfassungsrechtlichen Schutzes der geschlechtlichen Identität besonders begründungsbedürftig sein und verfassungsrechtliche Problematiken aufweisen.³⁵

Vor diesem Hintergrund bietet es sich vielmehr an, § 20 AGG dahingehend zu ändern, dass beim Auseinanderfallen des biologischen und rechtlichen Geschlechts nur im Einzelfall und unter

²⁹ BAG, Urt. v. 23.11.2023, 8 AZR 164/22, Rn. 25.

³⁰ Vgl. *Schlachter/Ulber*, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 26. Aufl. 2026, § 1 AGG, Rn. 7; *Thüsing*, in: MüKoBGB, 10. Aufl. 2025, § 1 AGG, Rn. 22.

³¹ Vgl. BAG, a.a.O.

³² Vgl. EuGH, Urt. v. 30.4.1996 - C-13/94.

³³ Vgl. BT-Drs. 20/9049, 2

³⁴ Vgl. *Roloff*, in: BeckOK ArbR, 81. Edition, Stand: 01.09.2026, § 1 AGG, Rn. 5c.

³⁵ Vgl. BVerfG, Beschl. v. 10.10.2017, 1 BvR 2019/16.



Berücksichtigung auf das spezifische Angebot auf das biologische Geschlecht abgestellt werden darf.³⁶ Denkbar wäre dies neben den Fitnessstudiofällen bei der Teilnahme an geschlechtsspezifischen (Profi-)Sportveranstaltungen, bei denen es insbesondere auf die körperliche Leistungsfähigkeit ankommt.

§ 20 AGG rechtfertigt bereits heute eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts bei Vorliegen eines sachlichen Grundes, ausdrücklich genannt werden dabei insbesondere der Schutz der Intimsphäre und der persönlichen Sicherheit. Hieran anknüpfend könnte der Schutzbereich der Norm – durch die Aufnahme einer neuen Ziffer oder einen neuen Paragraphen 20a – erweitert werden. So könnte eine Ergänzung dahingehend erfolgen, dass etwa beim Zugang zu geschlechtergetrennten Einrichtungen oder bei der Teilnahme an geschlechtergetrennten Sportveranstaltungen ausschließlich auf das biologische Geschlecht abgestellt werden kann, wenn die Art der Einrichtung oder Veranstaltung, ihr Zweck und die berechtigten Interessen der übrigen Nutzerinnen und Nutzer bzw. Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine abweichende Beurteilung erfordern. Auch erscheint eine Klarstellung sinnvoll, die ausdrücklich regelt, dass eine Änderung des personenstandsrechtlichen Geschlechtseintrags nicht in jedem Fall zu einem uneingeschränkten Anspruch auf Zugang zu bzw. Teilnahme an einem geschlechterbezogenen Angebot führt. Dabei sollte es den Einrichtungen und Veranstaltern ermöglicht werden, in Einzelfällen einen geeigneten Nachweis des biologischen Geschlechts anzufordern, insbesondere die Geburtsurkunde, eine ärztliche Stellungnahme oder eine sonst geeignete Bestätigung.³⁷ So könnte den sehr vereinzelt Fällen, in denen die Änderung des personenstandsrechtlichen Geschlechtseintrags im Verdacht steht, missbräuchlich erfolgt zu sein, wirksam begegnet werden.³⁸

Die vorgenannten Anpassungen erscheinen letztlich auch sinnvoller als Regelungen, die nur einen Teil der Nutzung ausschließen, wie etwa im Frauenfitnessstudio die Nutzung von

³⁶ Als Alternative böte sich eine Art Übergangsregelung an: Nach 2 Jahren nach einem geänderten Eintrag im Personenstandsregister dürfte (weiterhin) ausschließlich auf das rechtliche Geschlecht abgestellt werden. Dies würde aber das Problem der körperlichen Gegebenheiten bzw. Unterschiede nicht beseitigen.

³⁷ So hat das IOC bereits nach den letzten Olympischen Spielen verpflichtende Geschlechtertests für Frauen eingeführt, die an internationalen Frauen-Wettbewerben teilnehmen möchten. Demnach seien bei der Teilnahme nur noch biologisch-geschlechtliche Frauen zugelassen (SZ/dpa v. 26.3.2026: „IOC führt verpflichtende Geschlechtertests für Frauen ein“, abrufbar unter <https://www.sueddeutsche.de/sport/ioc-geschlechtertests-olympia-frauen-li.3459335> (letzter Abruf am 1.10.2026)).

³⁸ Siehe auch den Fall über eine u.a. wegen Volksverhetzung verurteilte Person: 2025 war bekanntgeworden, dass diese den Geschlechtseintrag von männlich zu weiblich hatte ändern lassen, was Kritiker für eine Provokation hielten. Die Verlegung in die Männer-JVA erfolgte zur Sicherheit der übrigen Gefangenen und beruhte ausschließlich auf dem StVollzG. Die Vorschriften des SBGG, nach denen auf das rechtliche Geschlecht abzustellen gewesen wäre, fanden auf die Unterbringung keine Anwendung (Legal Tribune Online/dpa v. 16.07.2026: „Marla Svenja Liebich ins Männergefängnis verlegt“, abrufbar unter <https://www.lto.de/recht/nachrichten/n/marla-svenja-liebich-jva-chemnitz-unterbringung-frauen-maenner-gefaengnis> (letzter Abruf am 1.10.2026)).



Umkleiden, Sauna und Duschen.³⁹ Denn auch diese sind in allgemeinen Fitnessstudios geschlechtsspezifisch; in Frauenfitnessstudios geht es hingegen gerade darum, *Sport* in einem geschützten Raum ohne Anwesenheit von Personen mit männlichen Geschlechtsmerkmalen auszuüben,⁴⁰ sodass mit nur einer teilweisen Einschränkung der Zweck verfehlt würde.

Da es seit dem Inkrafttreten des SBGG auch im Anwendungsbereich des AGG nicht mehr nur auf das biologische, sondern auch das personenstandsrechtliche Geschlecht ankommen dürfte, sollten das AGG konkrete Fallbeispiele nennen, in denen ausschließlich auf die körperlichen Gegebenheiten abgestellt werden darf. Dabei müssten die betroffenen Personen dazu aufgefordert werden dürfen, einen geeigneten Nachweis hierfür vorzulegen.

IV. Bewertung der Forderungen des Antrags „Antidiskriminierungsstelle des Bundes stärken – Diskriminierungsschutz erweitern“ der Fraktion Die Linke (BT-Drs. 21/4538)

Die Forderungen im Antrag der Fraktion Die Linke (nachfolgend: „Antrag“) stellen in erheblichen Teilen eine wesentliche Verschärfung der bisherigen gesetzlichen Vorgaben dar, die mit Blick auf die dem AGG zugrunde liegenden europäischen Richtlinien zudem weitgehend eine nationale Übererfüllung darstellen. Diese können zudem auch bei rechtskonform agierenden Unternehmen zu finanziellen Mehrbelastungen führen und dürften überdies administrative und personelle Ressourcen der Privatwirtschaft binden. Sie sind zudem geeignet, das beschriebene Phänomen des AGG-Hopping unnötig zu verstärken.

Im Einzelnen:

1. Teils: Unproblematische Klarstellungen

Der Antrag enthält 13 Forderungen. Einige davon sind Gegenstand bereits bestehender rechtlicher Diskussionen, wie etwa die Ersetzung des problematischen Begriffes der Rasse⁴¹ durch „*Diskriminierungen aus rassistischen Gründen*“ (Forderung Nr. 2). Auch eine regelmäßige Evaluation bestehender gesetzlicher Vorschriften (Forderung Nr. 13) ist eine Regelung, die sich bereits in vielen Gesetzen befindet.⁴² Diese Regelungen führen aber zu keinen inhaltlichen Änderungen am Gesetz und sollen hier daher vernachlässigt werden.

³⁹ So bot etwa eine Trans-Person bei der beabsichtigten Nutzung eines Frauenfitnessstudios an, hierauf zu verzichten; nichtsdestotrotz wurde ihr eine Mitgliedschaft verwehrt (vgl. AG Berlin-Mitte, Urt. v. 22.09.2021, 9 C 377/20).

⁴⁰ Vgl. Hoffmann, NJW 2025, 2057, 2062.

⁴¹ Horcher, in: BeckOK BGB, 79. Edition, Stand:1.8.2026, § 1 AGG, Rn. 11 ff.

⁴² Vgl. dazu nur § 1136 ZPO; § 35 Wärmeplanungsgesetz; § 11 Gewalthilfegesetz; § 25 KRITIS-Dachgesetz; § 34 KWKG 2025; § 74 Abs. 3 BNatSchG.



2. Teils rechtlich unscharfe bzw. konturenlose neue Diskriminierungsmerkmale

Soweit es um die Aufnahme weiterer Diskriminierungsmerkmale geht (Forderung Nr. 1: „sozialer Status“ bzw. Forderung Nr. 3: „chronische Erkrankung, Elternschaft, Sprache, geschlechtliche Identität und Körpergewicht“) stellt sich in rechtlicher Hinsicht die Frage der sicheren Abgrenzung der zusätzlichen Merkmale, die teilweise auch in anderen im Gesetz bereits befindlichen Merkmalen angelegt sind bzw. dazu führen könnte, dass das Gesetz im Falle der Aufnahme des „sozialen Status“ als pönalisiertes Diskriminierungsmerkmal eine andere Stoßrichtung erhielte. Zudem besteht gerade im Arbeitsrecht eine erhebliche Schnittmenge zu legitimen Auswahlkriterien: berufliche Erfahrung, Qualifikation, bisherige Position oder Erwerbsbiografie können zugleich Ausdruck „sozialen Status“ sein. Damit steigt das Risiko, dass sachlich gerechtfertigte Personalentscheidungen zunächst AGG-rechtfertigungsbedürftig werden, was für Unternehmen aufgrund erheblich gesteigerten Dokumentationsaufwands Kosten verursachen wird.

3. Bedenkliche Ausweitung von Beweislastregelungen

Bedenklich erscheint die begehrte Ausweitung der Beweislastregel des § 22 AGG (Forderung Nr. 9), die bereits derzeit weitgehend ist und für Anspruchsstellende und Betroffene einer Diskriminierung eine erhebliche Vereinfachung zur prozessualen Durchsetzung der Ansprüche darstellt⁴³. Der derzeitige § 22 AGG verlangt vom Anspruchsteller zunächst Indizien, die eine Benachteiligung wegen eines geschützten Merkmals vermuten lassen; erst dann kehrt sich die Beweislast um. Wird bereits der Nachweis der Ungleichbehandlung selbst erleichtert, besteht die Gefahr einer faktisch sehr weitgehenden Beweislastumkehr: Der Arbeitgeber müsste dann nicht nur den diskriminierungsfreien Grund, sondern unter Umständen schon den gesamten Auswahlvorgang positiv rekonstruieren. Die sich hiernach fast notwendig ergebende 1:1-Dokumentation begegnet ihrem Charakter als Vollaufzeichnung dabei erheblichen datenschutzrechtlichen Bedenken. Jedenfalls aber könnte ein Bewerber den nach Forderung Nr. 9c) begehrten Auskunftsanspruch geltend machen, um überhaupt erst nach Indizien für eine Diskriminierung zu suchen. Dies würde faktisch einem Ausforschungsanspruch gleichkommen. Schließlich geht auch die Forderung, das Testing-Verfahren und Statistiken ausdrücklich als mögliche Mittel des Indizienbeweises zuzulassen, zu weit. Zum einen dürfte Testing bereits nach den allgemeinen Beweisregeln als Indiz in die Beweiswürdigung einfließen; eine ausdrückliche gesetzliche Hervorhebung ist nicht erforderlich. Zum anderen lassen statistische Auffälligkeiten nicht ohne Weiteres auf eine

⁴³ Denn danach genügt bereits das Beweisen von Indizien, wie etwa einer nicht geschlechtsneutralen Stellenausschreibung oder die Nicht-Einhaltung von Schutzvorschriften zugunsten schwerbehinderter Menschen, um eine faktische Beweislastumkehr anzuordnen.



individuelle Diskriminierung schließen, vielmehr bedarf es stets einer Einzelfallentscheidung.

4. Fehlanreize durch Streichung von Höchstgrenzen immaterieller Entschädigungszahlungen

Fraglich erscheint ebenfalls die Streichung der Höchstregelung der Entschädigungszahlungen von derzeit drei Monatsgehältern gem. § 15 Abs. 2 S. 2 AGG. Die geltende Regel differenziert nach Kausalität. Wer selbst ohne Diskriminierung keine Stelle erhalten hätte, hat keinen Verdienstausschlag durch die Nichteinstellung; es verbleibt die Entschädigung des immateriellen Unrechts. Eine unbegrenzte Entschädigung trotz fehlender Einstellungschance kann das Verhältnis zwischen Rechtsverletzung und Sanktion lockern und Anreize für rein entschädigungsorientierte Bewerbungen erhöhen. Sie wäre damit kontraproduktiv zur Begrenzung der Auswüchse des Rechtsmissbrauchs im AGG.⁴⁴ Der sinnvollere Maßstab bleibt eine wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Entschädigung im konkreten Fall. Das Bundesarbeitsgericht hat erst kürzlich die enorme zeitliche Reichweite bei erlittenen Diskriminierungen betont bzw. bestätigt.⁴⁵ Eine weitere Ausweitung ist daher nicht angezeigt; insbesondere auch zur Wahrung der Angemessenheit beim Vergleich mit Schmerzensgeldzahlungen bei erlittenen Körperschäden etwa im Verkehrsunfallrecht. Schließlich ist festzuhalten, dass die Möglichkeit der Begrenzung unionsrechtlich in Art. 18 Satz 2 RL 2006/54/EG vorgesehen ist.

5. Systemfremde Schaffung individueller Ansprüche für Schwerbehinderte im AGG

Nicht überzeugend, da systemfremd ist die Schaffung eines einklagbaren Anspruchs auf angemessene Vorkehrungen mit Blick auf die Vorgaben der UN-BRK (Forderung Nr. 5). Eine hier offensichtlich beabsichtigte zusätzliche nationale Anspruchsnorm müsste deshalb sehr präzise festlegen, was „angemessen“ ist, welche Kosten, Betriebsgröße, technische Machbarkeit, Arbeitsschutzbelange und Fördermöglichkeiten einzubeziehen sind. Eine solche Regelung wäre überdies mit dem Schwerbehindertenrecht des SGB IX abzustimmen, das der Gesetzgeber in den letzten Jahren mehrfach bereits angepasst hat und das ein stimmiges System und Schutzkonzept aufweist. Etwaige Änderungen sind daher sinnvollerweise mit den laufenden Reformbemühungen zum Behindertengleichstellungsgesetz abzustimmen.

⁴⁴ Dazu bereits unter I. 2 ff. dieser Stellungnahme.

⁴⁵ BAG, Urt. v. 10.9.2026, 8 AZR 153/25, derzeit nur vorliegend als PM Nr. 30/26; s. dazu Legal Tribune Online v. 9.9.2026: „Schadensersatz nach Diskriminierung bis zur Rente?, Beitrag von *Tanja Podolski*, abrufbar unter www.lto.de/recht/hintergruende/h/bag-8azr15325-rv-versicherung-anwalt-agg-entschaedigung-zeitliche-grenze-entgangener-gewinn (letzter Abruf am 1.10.2026).



6. Kein Bestehen signifikanter Schutzlücken im AGG

Der Antrag (Forderung Nr. 4) unterstellt, dass das Gesetz verschiedene Schutzlücken aufweise und setzt sich u.a. für ein Verbandsklagerecht (dazu a.), Verlängerung der Fristen bei Ansprüchen (dazu b.) sowie der kirchlichen Besonderheiten (dazu c.). ein.

- a) Ein eigenes Klagerecht der ADS stellte einen deutlichen Systemwechsel dar. Die ADS unterstützt derzeit Betroffene, informiert, vermittelt Beratung und kann auf eine gütliche Einigung hinwirken; sie ist aber nicht Prozessgegner eines Unternehmens. Ein eigenes Klagerecht kann diese Vermittlungsfunktion beeinträchtigen, weil Unternehmen die Behörde dann zugleich als potenziellen Kläger wahrnehmen müssten. Zudem könnte ein staatliches Klagerecht neben individuellen Ansprüchen, Verbandsunterstützung und gegebenenfalls einem zusätzlichen Verbandsklagerecht Mehrfachverfahren über denselben Sachverhalt ermöglichen. Auch die EU-Richtlinien verlangen eine Beteiligungsmöglichkeit von Verbänden im Namen oder zur Unterstützung eines konkret Betroffenen, grundsätzlich mit dessen Zustimmung; ein abstraktes, vom individuellen Betroffenen losgelöstes Klagerecht verlangen sie nicht. Ein umfassendes Verbandsklagerecht verändert den Charakter des AGG vom individuellen Rechtsschutz hin zu objektiver Rechtskontrolle und kann strategische Musterverfahren gegen Unternehmen fördern, obwohl kein Betroffener selbst klagen möchte.
- b. Aktuell muss der Anspruch nach § 15 Abs. 4 AGG innerhalb von zwei Monaten geltend gemacht werden; anschließend besteht nach § 61b ArbGG eine dreimonatige Klagefrist. Kurze Fristen haben im Diskriminierungsrecht einen besonderen sachlichen Grund: Bewerbungsunterlagen, Erinnerungen von Entscheidungsträgern und Auswahlgründe müssen zeitnah überprüfbar bleiben. Jede Verlängerung verschärft Beweisprobleme und zwingt Unternehmen zu längerer vorsorglicher Dokumentation jeder Personalentscheidung. Auch das Unionsrecht lässt nationale Klagefristen ausdrücklich unberührt. Warum daher hier eine Verdoppelung der Frist notwendig ist und zwei Monate nicht ausreichen sollen – ein Arbeitnehmer muss etwa binnen drei Wochen eine Kündigungsschutzklage einreichen – erklärt sich nicht weiter. Wenn man hier hätte Hand anlegen und eine Ausweitung der Fristen vornehmen wollen, hätten sich womöglich drei Monate angeboten – eine Frist, die sich in vielen Arbeitsverträgen bei der Begrenzung von Ansprüchen in Ausschlussfristen findet und vom BAG als zulässig erachtet wird, binnen derer ein Arbeitnehmer seine finanziellen Ansprüche geltend machen kann.⁴⁶

⁴⁶ Zur Wirksamkeit dreimonatiger Ausschlussfristen: BAG, Urt. v. 28.9.2005, 5 AZR 52/05; BAG, Urt. v. 25.5.2005, 5 AZR 572/04; s. auch im Überblick: *Klagges*, in: Schaub, Arbeitsrechtliches Formular- und Verfahrenshandbuch, 16. Aufl., 2025, Kap. 1, Rn. 245 ff.



- c. Der Gesetzesentwurf der Bundesregierung sieht bereits eine Anpassung von § 9 AGG vor. Eine ersatzlose Streichung wäre indes überschießend, zumal § 9 AGG unionsrechtlich bereits ohnehin stark eingeeht ist. Zudem verlangt das BVerfG die weitere Berücksichtigung kirchlicher Besonderheiten in diesem Bereich.⁴⁷

7. Stärkung der Antidiskriminierungsstelle zu Lasten der Arbeitsgerichte?

An vielen Stellen (Forderungen Nr. 6 – 8, 11 – 12) zielt der Antrag auf einen Ausbau der Antidiskriminierungsstelle (ADS) des Bundes und deren Kompetenzen ab.

- Soweit es etwa um Werbemaßnahmen geht, um das Personal der ADS diverser aufzustellen, ist dieser Ansatz sicherlich begrüßenswert. Allerdings ist zu beachten, dass Stellen im öffentlichen Dienst nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu besetzen sind und die Reichweite einer Stellenausschreibung nicht mit dem Ergebnis einer bestimmten Personalzusammensetzung gleichgesetzt werden sollte.
- Zusätzliche Strukturen zur Beratung sollten nur bei nachgewiesenem Bedarf geschaffen und mit bestehenden Bundes-, Landes-, kommunalen und verbandlichen Angeboten abgestimmt werden. Der Antrag selbst weist darauf hin, dass inzwischen zahlreiche Beratungsstellen entstanden sind. Ohne klare Zuständigkeiten können Parallelstrukturen, unterschiedliche Rechtsauskünfte und zusätzliche öffentliche Kosten entstehen.
- Zusammenfassend ist im Gesetzesentwurf der Bundesregierung im Einklang mit den unionsrechtlichen Umsetzungsvorgaben bereits eine ausreichende Kompetenzerweiterung der ADS vorgesehen, die ihre Rechte angemessen stärkt. Die im Antrag genannten Forderungen stünden im Widerspruch zu dem gelungenen Änderungsvorhaben der §§ 27, 27a AGG. Dabei sollte insbesondere auf Verbandsklagen sowie Musterfeststellungsverfahren verzichtet werden.⁴⁸

* * *

Hamburg, 1.10.2026

Prof. Dr. Michael Fuhlrott
Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht

⁴⁷ BVerfG, Beschl. v. 29.9.2025 – 2 BvR 934/19.

⁴⁸ Vgl. dazu unter II. 3 dieser Stellungnahme.