Unabhängige Bundesbeauftragte
für Antidiskriminierung

November 2025

STANDPUNKTE

Warum die Frist von zwei Monaten im AGG nicht reicht

In Deutschland erleben täglich Menschen Diskriminierung.[1] Unter bestimmten Voraussetzungen gibt ihnen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) die Möglichkeit, sich rechtlich dagegen zu wehren. Betroffene Personen können ihr Recht auf Nichtdiskriminierung durchsetzen, indem sie Ansprüche erheben und Verantwortliche verklagen. Die Last, das eigene Recht durchzusetzen, liegt dabei allein auf den Schultern der Betroffenen. Es ist nicht möglich, bei einer Behörde Anzeige zu erstatten, in der Hoffnung, dass sie sich der Sache annimmt, den Vorfall ermittelt und über mögliche Konsequenzen entscheidet. Der Staat hilft bei Diskriminierung nicht.

Um gegen Diskriminierung vorzugehen, müssen sich Betroffene zügig über ihre Rechte informieren und schnell handeln. Denn das AGG sieht vor, dass Menschen ihre Ansprüche innerhalb von zwei Monaten nach einem Vorfall geltend machen, also von den Verantwortlichen beispielsweise Unterlassung, Beseitigung, Schadensersatz und/oder Entschädigung

1 Vergleiche zum Beispiel Kronenbitter, Lara et al. (2023): Diskriminierung erlebt?! Diskriminierungserfahrungen in Sachsen, herausgegeben von: Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung, https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/42235; Beigang, Steffen et al. (2017): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenumfrage, herausgegeben von: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskriminierungserfahrungen_in_deutschland.html.

fordern.[2] Genau genommen geht es darum, dass vor dem Ablauf der Frist ein formales Verfahren eingeleitet worden sein muss.[3] Die Geltendmachungsfrist im AGG ist keine Verjährungsfrist, sondern eine sogenannte Ausschlussfrist: Wird sie versäumt, erlöschen die Ansprüche nach dem AGG dauerhaft – unabhängig davon, wie gravierend die Diskriminierung war.

Die kurze Frist wirkt oft eskalierend

Die allermeisten Menschen, die sich wegen Diskriminierungserfahrungen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes melden, wollen die Verantwortlichen nicht verklagen. Vielmehr wollen sie, dass die Verantwortlichen anerkennen, dass gegen das Diskriminierungsverbot verstoßen wurde, und dafür sorgen, dass das künftig nicht wieder geschieht. Es geht den meisten Betroffenen darum, gemeinsam eine Lösung zu finden.

Einen Vorfall einvernehmlich aufzuarbeiten, erfordert auf beiden Seiten Gesprächs- und Kompromissbereitschaft – und Zeit. Aber genau die fehlt wegen der knappen Geltendmachungsfrist. Faktisch zwingt die Zweimonatsfrist Betroffene dazu, frühzeitig ihre Ansprüche geltend zu machen, wenn sie ihre Rechte nicht verlieren wollen. Dazu müssen sie allerdings eine Schadensersatz- und/oder Entschädigungssumme benennen, die aus ihrer Sicht angemessen ist.[4] Das führt meist dazu, dass sich die Fronten verhärten und die Gegenseite eine Abwehrhaltung einnimmt. Eine gütliche Lösung im beiderseitigen Interesse ist dann oft nicht mehr möglich, es bleibt nur noch der Gang vor ein Gericht.

Die knappe Frist wirkt in der Praxis häufig eskalierend. Daher wäre eine längere Frist nicht nur im Interesse der Betroffenen, sondern auch im Sinne der Arbeitgebenden und Unternehmen. Sie ließe genug Zeit für Vermittlungsversuche und Lösungsansätze in den Betrieben und zwischen den Vertragspartner*innen. Rechtsstreitigkeiten könnten vermieden werden.

Der Ansatz, Diskriminierungsfälle zunächst außergerichtlich zu bearbeiten, ist im AGG bereits angelegt: Das Gesetz verpflichtet Arbeitgebende zur Einrichtung spezieller betrieblicher Beschwerdestellen, an die sich Arbeitnehmende bei Diskriminierungsvorfällen wenden können.[5] Damit Beschwerdestellen gut arbeiten können, brauchen auch sie Zeit – zum Beispiel, um alle Beteiligten zu befragen oder für beide Seiten zielführende Lösungsvorschläge zu entwickeln.[6] Daher wäre es hilfreich, wenn die Frist, um Ansprüche nach dem AGG geltend zu

2 Die kurze Zweimonatsfrist zur (außergerichtlichen) Geltendmachung gilt sowohl für Diskriminierung im Arbeitsleben gegenüber Arbeitgebenden (schriftlich, § 15 Abs. 4 AGG) als auch für Diskriminierung im Zivilrechtsverkehr gegenüber Vertragspartner*innen (formlos, § 21 Abs. 5 AGG). § 61b Abs. 1 ArbGG sieht zudem vor, dass eine Klage auf Schadensersatz und/oder Entschädigung vor dem Arbeitsgericht nach § 15 AGG innerhalb von drei Monaten nach der außergerichtlichen schriftlichen Geltendmachung des Anspruchs erhoben wird.

3 Wendtland, in: BeckOK BGB, 73. Edition, Stand 01.02.2025, § 21 AGG Rn. 32.

4 Die diesbezügliche Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist nicht ganz klar, vergleiche BAG, Urteil vom 19.05.2016 – 8 AZR 477/14, Rn. 70, mit weiteren Nachweisen. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes empfiehlt Ratsuchenden daher, die Höhe der geltend gemachten Ansprüche ungefähr anzugeben. Ein aktuelles Rechtsgutachten kommt hingegen zu dem Ergebnis, dass eine Bezifferung der Anspruchshöhe nicht erforderlich sei: Naghipour, Armaghan (2024): Anforderungen an die Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, herausgegeben von: Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg, https://www.adnb.de/de/%C3%9Cber%20uns/Publikationen/, S. 14 f.

5 Siehe § 13 AGG.

6 Vergleiche Foitzik, Andreas et al. (2025): Beschwerden bei Diskriminierung. Grundlagen, Handlungsansätze und Praxisbeispiele für eine gute Umsetzung von betrieblichen Beschwerdestellen nach § 13 AGG, herausgegeben von: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/beispiele_guter_praxis_beschwerdestellen.html, S. 44 ff.

machen, ausgesetzt wird, solange ein innerbetriebliches Beschwerdeverfahren läuft (Fristhemmung).

Wer Diskriminierung erlebt hat, braucht Zeit

Es entspricht nicht der Lebensrealität, dass Menschen sofort die juristische Aufarbeitung einleiten, wenn sie eine Benachteiligung erleben. Betroffene müssen oft erst einen persönlichen Umgang mit der belastenden Erfahrung finden. Diejenigen, die um die kurze Frist wissen, sehen sich unter Umständen unter Druck, Klage einzureichen, obwohl sie den Vorfall lieber im Einvernehmen mit den Verantwortlichen außergerichtlich klären würden.

Viele kennen auch ihre Rechte nicht und wissen nicht, dass sie schnell handeln müssen. Das AGG ist wenig bekannt.[7] Häufig erfahren Betroffene erst, wenn sie eine Beratungsstelle aufsuchen, dass ihnen unter Umständen Schadensersatz und/oder Entschädigung zusteht, sie dafür aber eine Zweimonatsfrist einhalten müssen.

Zudem ist oftmals unklar, ab wann die Frist zu laufen beginnt. Beispielsweise ist oft schwer zu datieren, wann und wie genau eine betroffene Person von der Benachteiligung erfahren hat und sich sicher sein kann, dass sie wirklich diskriminiert wird. Auch in Fällen von fortdauerndem Mobbing ist oft nicht klar, ab wann die Frist läuft. Ähnlich herausfordernd sind Fälle struktureller Benachteiligung, bei denen es zum Beispiel um Teilzeitregelungen geht, die vor allem weibliche Beschäftigte im Betrieb grundsätzlich schlechterstellen. Derartige Unsicherheiten über die Frist führen dazu, dass viele Menschen berechtigte Ansprüche gar nicht geltend machen und mit der Benachteiligung leben.

Aber auch wenn Betroffene ihre Ansprüche form- und fristgerecht geltend machen möchten, stehen sie häufig vor hohen Hürden. Hierzu zählt, dass Betroffene ihre Ansprüche monetär beziffern müssen. Außerdem müssen sie unter Umständen beweisen, dass die Gegenseite die Geltendmachung innerhalb der Frist erhalten hat. Diese Anforderungen können nicht nur Betroffene, sondern auch Beratungsstellen oft nicht rechtssicher erfüllen. Dann laufen die Fristen ab und die Betroffenen verlieren das Recht, ihre Forderungen durchzusetzen.

Wer Diskriminierung erlebt, braucht in der Regel Hilfe und rechtlichen Rat. Viele Betroffene wissen aber nicht, an wen sie sich bei Diskriminierung wenden können.[8] Gleichzeitig fehlt es an qualifizierten Antidiskriminierungsberatungsstellen und die wenigen vorhandenen Ansprechstellen sind oft überlastet.[9] In der Folge dauert es oft lange, bis Betroffene einen Beratungstermin bekommen. Menschen mit Behinderungen oder Sprachbarrieren müssen oft zusätzliche Hürden nehmen, wenn sie sich

7 In einer aktuellen Studie gab gut die Hälfte der Befragten an, dass sie vom AGG zwar schon gehört hat, sich aber nicht ausreichend darüber informiert fühlt. Etwa jede fünfte Person kennt das Gesetz überhaupt nicht. Vergleiche Pöggel, Tanita Jill et al. (2024): Wege in die Antidiskriminierungsberatung. Erfahrungen und Herausforderungen aus Betroffenenperspektive, DeZIM Project Report 14, herausgegeben von: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung, https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-6216.pdf, S. 12 ff.

8 Gerade Anlaufstellen am Arbeitsplatz, an Hochschulen oder Schulen sind kaum bekannt, vergleiche ebenda, S. 15 ff.

9 Im Jahr 2022 gab es in ganz Deutschland nur eine*n Vollzeit-Berater*in für fast eine Million Menschen, vergleiche Bartel, Daniel und Kalpaka, Anita (2022): Gut beraten! Auf dem Weg zu einer flächendeckenden Antidiskriminierungsberatung in Deutschland, herausgegeben von: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/gut_beraten_flaechendeckende_antidiskrimberatung.html, S. 175.

Übersetzungshilfe oder andere Unterstützung organisieren müssen.[10]

Darüber hinaus zögern viele Betroffene, gegen erlebte Diskriminierung vorzugehen, weil sie negative Konsequenzen fürchten, insbesondere bei Diskriminierungen im Rahmen dauerhafter Vertragsbeziehungen, etwa im Arbeitsverhältnis oder bei der Wohnraummiete. Bei Betroffenen ohne deutsche Staatsangehörigkeit kommt oft hinzu, dass sie Angst davor haben, dass es ihren Aufenthaltsstatus gefährden könnte, wenn sie sich über Diskriminierung beschweren.

Wer diskriminiert wird, braucht Zeit – um einen Beratungstermin zu bekommen, aber auch, um das Erlebte zu verarbeiten, sich zu informieren und sich über die nächsten Schritte klar zu werden.[11]

Beispiele aus der Praxis: Betroffene scheitern regelmäßig an der Frist

Immer wieder wenden sich Menschen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, die wegen der Zweimonatsfrist nicht mehr rechtlich gegen die Diskriminierung vorgehen konnten. Die folgenden Fälle sind typische Beispiele.

Fallbeispiel: Sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

Frau A. arbeitet seit zwei Jahren als Sachbearbeiterin in einem deutschen Unternehmen. Ihr direkter Vorgesetzter macht wiederholt sexuell anzügliche Bemerkungen über ihr Aussehen, kommentiert ihre Kleidung vor Kolleg*innen und berührt sie gelegentlich im Vorbeigehen. Beim Sommerfest versucht er schließlich, sie zu umarmen, und küsst sie auf den Hals. Als sie ihn abwehrt und klarstellt, dass sie das nicht möchte, beginnt er, sie gezielt aus Besprechungen auszuschließen, ihre Arbeit überkritisch zu bewerten und vor anderen abzuwerten. Entgegen vorherigen Zusagen wird ihr Arbeitsverhältnis nicht verlängert. Im Kolleg*innenkreis spricht niemand offen darüber.

Frau A. belastet die Situation sehr, sie sucht sich psychologische Unterstützung. Als sie schließlich den Mut fasst, Arbeitskolleginnen auf die Belästigung anzusprechen, stellt sie fest, dass einige von ihnen ähnliche Erfahrungen mit dem Vorgesetzten gemacht haben. Sie wendet sich an die Gleichstellungsbeauftragte und sucht eine Frauenberatungsstelle auf. Erst dort erfährt sie, dass sie Ansprüche nach dem AGG geltend machen kann. Seit dem Sommerfest sind da aber mehr als zwei Monate vergangen.

Obwohl ihre Erlebnisse glaubhaft sind, es weitere Betroffene und Zeug*innen gibt und einige der Vorfälle gut dokumentiert sind, weist ihr Arbeitgeber ihre Beschwerde formal wegen Fristversäumnis ab. Der Vorgesetzte darf normal weiterarbeiten. Frau A. entscheidet sich deshalb, eine schlechter bezahlte Stelle bei einem anderen Arbeitgeber anzunehmen.

Fallbeispiel: Bank diskriminiert taube Kundin

Frau S. ist von Geburt an taub, ihre Muttersprache ist Deutsche Gebärdensprache. Sie möchte

10 Insbesondere betriff das Menschen mit Migrationsgeschichte, gehörlose Menschen, Menschen mit Lernbeeinträchtigungen und ältere Menschen.

11 Siehe dazu Pöggel, Tanita Jill et al. (2024): Wege in die Antidiskriminierungsberatung. Erfahrungen und Herausforderungen aus Betroffenenperspektive, DeZIM Project Report 14, herausgegeben von: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung, https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-6216.pdf, S. 19 ff.

mit ihrer Bank einen Kreditvertrag zur Finanzierung einer Waschmaschine abschließen. Dabei kommt es zu Missverständnissen, weil die Bank ausschließlich schriftliche Informationen bereitstellt. Deutsche Schriftsprache ist für viele taube Menschen eine Fremdsprache – auch für Frau S. Gerade technische und juristische Texte sind für sie kaum verständlich.

Frau S. bittet daher mehrfach um für sie nachvollziehbare Informationen. Sie schlägt der Bank sogar ein Video-Beratungsgespräch mit Gebärdensprachdolmetschung auf ihre eigenen Kosten vor. Die Bank lehnt das wiederholt ab und verweist auf „interne Standards". Dabei hätte Frau S. gemäß dem Barrierefreiheitsstärkungsgesetz einen Anspruch auf barrierefreie Kommunikation. Als sie darauf hinweist, kündigt die Bank ihr Konto mit Verweis auf ihre Vertragsfreiheit.

Frau S. versucht wochenlang erfolglos eine konstruktive Lösung mit ihrer Bank zu finden. Schließlich kontaktiert sie eine Anlaufstelle für Menschen mit Behinderungen. Ein Beratungstermin mit Gebärdensprachdolmetscherin kann aber erst einen Monat später stattfinden. Zu diesem Zeitpunkt sind seit der Vertragskündigung bereits mehr als zwei Monate vergangen. Die Rechtsabteilung der Bank weist daher die Beschwerde unter Berufung auf die verstrichene Ausschlussfrist nach dem AGG zurück.

Fallbeispiel: Rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt

Herr G. lebt seit vier Jahren in Deutschland und lernt noch Deutsch. In seiner Mietwohnung wird er von seinem Vermieter regelmäßig benachteiligt: Reparaturen werden bei ihm nicht ausgeführt, er erhält keine schriftlichen Mitteilungen wie andere Mietparteien. Als er um die Reparatur seiner Heizung bittet, entgegnet der Vermieter: „Vielleicht sollten Sie erst mal richtig Deutsch lernen, bevor Sie Forderungen stellen."

Herr G. empfindet das als verletzend und diskriminierend, sagt aber nichts – aus Angst, seine Wohnung zu verlieren. Er kennt seine Rechte nicht und braucht sprachliche Unterstützung. Erst Wochen später erzählt er einem Nachbarn davon, der ihn an eine lokale Mietrechtsberatungsstelle vermittelt. Diese organisiert für ihn eine Dolmetscherin. Nach mehreren Gesprächen versteht Herr G., dass er Ansprüche auf Entschädigung nach dem AGG geltend machen kann, aber der Vorfall ist bereits mehr als zwei Monate her. Der Vermieter bestreitet alles und da Herr G. zu spät reagiert hat, bleibt sein Anspruch folgenlos.

Fallbeispiel: Bewerbungsabsage wegen Kinderwunsch

Frau P. bewirbt sich auf eine Stelle in einer sozialen Einrichtung. Ihre beruflichen Qualifikationen und Fähigkeiten erfüllen die Anforderungen des Stellenprofils. Im Bewerbungsgespräch überzeugt Frau P. so sehr, dass ihr vom Geschäftsführer die Stelle mündlich zugesagt und mit ihr ein Termin zur Vertragsunterzeichnung vereinbart wird. Im Anschluss daran wird sie wie beiläufig nach ihrer Familiensituation gefragt. Da sie die Gesprächsatmosphäre als sehr freundlich, offen und wohlwollend empfunden hat, legt sie offen, dass sie mittelfristig Kinder will. Tags darauf wird der Termin zur Vertragsunterzeichnung abgesagt.

Frau P. ist sehr enttäuscht und vermutet den offengelegten Kinderwunsch als Grund für die Absage. Sie wendet sich an eine regionale Beratungsstelle und schreibt mit deren Unterstützung einen Brief an die Einrichtung. Sie bringt darin deutlich zum Ausdruck, dass es ihr

nicht um Geld geht. Vielmehr möchte sie, dass die Diskriminierung anerkannt wird, und sie wünscht sich zumindest eine Entschuldigung. Nach einiger Zeit erhält sie eine Antwort, in der der Zusammenhang zwischen der Absage und dem offengelegten Kinderwunsch bestritten wird. Frau P. möchte nun doch vor Gericht gehen, um das zu klären. Mittlerweile ist die Zweimonatsfrist aber abgelaufen.

Blick nach Europa: In anderen Ländern gelten längere Fristen

In den meisten europäischen Ländern haben Betroffene deutlich mehr Zeit als in Deutschland, um nach einem Diskriminierungsvorfall Schadensersatz- und/oder Entschädigungsansprüche geltend zu machen. Das bestätigt eine aktuelle Abfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.[12]

Zum Beispiel hat Frankreich eine einheitliche Frist von fünf Jahren, sowohl im Arbeitsrecht als auch im Zivilrecht. In Bosnien und Herzegowina, Norwegen, der Slowakei und Tschechien gilt für beide Bereiche in der Regel eine Dreijahresfrist. In Dänemark liegt die Frist im Arbeitsleben bei fünf Jahren und ansonsten bei drei Jahren. Insgesamt gaben zehn von 20 an der Abfrage beteiligten Gleichbehandlungsstellen an, dass die Fristen für Antidiskriminierungsklagen in ihren Ländern generell länger als ein Jahr sind.[13]

Einige Länder haben zwar im Bereich des Arbeitsrechts vergleichbar kurze Fristen wie Deutschland, gewähren in zivilrechtlichen Fällen jedoch deutlich längere Zeiträume.[14] Die kurzen Fristen beziehen sich dabei zudem häufig nur auf Kündigungsschutzklagen und gelten nicht für sämtliche Diskriminierungsfälle im Arbeitsleben.[15]

Bei zivilrechtlichen Antidiskriminierungsansprüchen liegen die Fristen in zehn Ländern zwischen zwei und drei Jahren[16] und in sechs Ländern sogar bei fünf Jahren oder länger.[17]

Einige Länder haben außerdem gar keine besonderen Ausschlussfristen für Diskriminierungsfälle, sondern wenden schlicht die allgemeinen regelmäßigen Verjährungsfristen an.[18]

Die Zweimonatsfrist in Deutschland ist eine der restriktivsten in Europa. Hierzulande haben es von Diskriminierung Betroffene besonders schwer, ihre Rechte durchzusetzen.

12 Zur Länge der Frist für die Geltendmachung von Ansprüchen nach Diskriminierungsvorfällen hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Oktober 2025 über das European Network of Equality Bodies (EQUINET) eine Abfrage unter den europäischen Gleichbehandlungsstellen durchgeführt. Darauf hat mit 20 Ländern die Mehrheit der Mitglieder geantwortet: Albanien, Belgien, Bosnien und Herzegowina, Dänemark, Finnland, Frankreich, Georgien, Irland, Kroatien, Lettland, Litauen, Malta, Niederlande, Norwegen, Österreich, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Tschechien. Die Ergebnisse zeigen, dass die meisten Länder längere Fristen als Deutschland gewähren.

13 Albanien (2–3 Jahre), Belgien (1–10 Jahre), Bosnien und Herzegowina (3 Jahre), Dänemark (3–5 Jahre), Finnland (2–5 Jahre), Frankreich (5 Jahre), Kroatien (keine Frist), Norwegen (3 Jahre), Rumänien (1–3 Jahre), Slowakei (3 Jahre) und Tschechien (3 Jahre).

14 Malta (Arbeitskontext 4 Monate, ansonsten 2 Jahre), Slowenien (Kündigung 30 Tage, ansonsten 5 Jahre), Niederlande (Kündigung 2–3 Monate, ansonsten 6–20 Jahre), Österreich (Arbeitskontext 2 Tage bis 3 Wochen, ansonsten 3 Jahre), Lettland (1–3 Monate), Georgien (Kündigung 1 Monat, ansonsten 1 Jahr) und Schweden (Arbeitskontext 4 Monate, ansonsten 2 Jahre).

15 So zum Beispiel in Georgien (Kündigung 1 Monat, sonstige Diskriminierungsvorfälle im Arbeitskontext 1 Jahr), Niederlande (Kündigung 2–3 Monate) und Slowenien (Kündigung 30 Tage).

16 Albanien (3 Jahre), Bosnien und Herzegowina (3 Jahre), Dänemark (3 Jahre), Finnland (2 Jahre), Norwegen (3 Jahre), Österreich (3 Jahre), Rumänien (3 Jahre), Schweden (2 Jahre), Slowakei (3 Jahre), Tschechien (3 Jahre).

17 Belgien (5–10 Jahre), Frankreich (5 Jahre), Kroatien (keine Frist), Litauen (10 Jahre), Niederlande (20 Jahre), Slowenien (5 Jahre).

18 Belgien, Dänemark, Kroatien, Malta, Norwegen, Slowenien, Tschechien.

Europa- und völkerrechtliche Vorgaben

Das AGG beruht auf vier europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien,[19] die keine kurzen Fristen, sondern vor allem einen effektiven und praxistauglichen Rechtsschutz verlangen.[20] Der Europäische Gerichtshof hat zwar mit Blick auf Diskriminierung im Arbeitsleben bestätigt, dass die deutsche, zweimonatige Ausschlussfrist nicht gegen Unionsrecht verstößt. Er hat aber zugleich klargestellt, dass Mitgliedstaaten gemäß dem Gebot effektiver Rechtsdurchsetzung durchaus längere Fristen vorsehen können.[21] Zudem sehen die beiden neuen EU-Richtlinien über Standards für Gleichbehandlungsstellen vor, dass eine ausreichende Verjährungsfrist sichergestellt werden muss. Das soll gewährleisten, dass die Streitparteien Zugang zu einem Gericht erhalten.[22]

Auch völkerrechtliche Verträge sehen wirksame Sanktionen bei Diskriminierung vor, insbesondere das im Jahr 2023 von Deutschland ratifizierte und damit bindende ILO-Übereinkommen Nummer 190 zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt.[23] Es kann kaum als „wirksame Sanktion" betrachtet werden, dass von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz Betroffene in Deutschland jeden Anspruch auf Schadensersatz und/oder Entschädigung verlieren, wenn sie nicht binnen zwei Monaten nach der Tat Klage erheben.

Internationale Kritik an der kurzen Frist im AGG kam beispielsweise von der Menschenrechtskommissarin des Europarats,[24] der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI)[25] und dem Ausschuss der Vereinten Nationen gegen rassistische Diskriminierung (CERD)[26], welche Deutschland in ihren Staatenprüfberichten empfahlen, die Möglichkeiten zur Rechtsdurchsetzung bei Diskriminierungen durch eine längere Frist zu verbessern.

Dass die zweimonatige Ausschlussfrist die wirksame Bekämpfung von Diskriminierung erheblich behindert, hat auch die ausführliche wissenschaftliche Evaluation zum zehnjährigen Bestehen des AGG ergeben, die im Jahr 2016 veröffentlicht wurde.[27]

---

19 Die vier europäischen Richtlinien verbieten Diskriminierungen „aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft", „wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung" und des Geschlechts. Sie unterscheiden sich hinsichtlich des Anwendungsbereichs: RL 2000/78/EG umfasst nur die Erwerbstätigkeit, RL 2006/54/ EG (Geschlecht) darüber hinaus die betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit, RL 2004/113/EG (Geschlecht) die Bereitstellung von (bestimmten) Gütern und Dienstleistungen, RL 2000/43/EG (Rassismus) alle genannten Bereiche.

20 Zum Prinzip des effektiven Rechtsschutzes bei der gerichtlichen Geltendmachung von Ansprüchen wegen Diskriminierung siehe Art. 7 Abs. 1 RL 2000/43/EG, Art. 8 Abs. 1 RL 2004/113/EG, Art. 17 Abs. 1 RL 2006/54/EG, Art. 9 Abs. 1 RL 2000/78/EG. Es steht den Mitgliedstaaten jedoch grundsätzlich frei, Fristen für die Rechtsverfolgung zu regeln, vergleiche Art. 7 Abs. 3 RL 2000/43/EG, Art. 8 Abs. 4 RL 2004/113/EG, Art. 17 Abs. 3 RL 2006/54/EG, Art. 9 Abs. 2 RL 2000/78/EG.

21 EuGH, Urteil vom 08.07.2010 – Rs. C 246/09 (Bulicke).

22 RL (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500 sind am 18.06.2024 in Kraft getreten und bis zum 19.06.2026 von den Mitgliedstaaten in nationales Recht umzusetzen. In beiden Richtlinien heißt es in Art. 7 S. 3 ausdrücklich: „Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass eine ausreichende Verjährungsfrist besteht, um zu gewährleisten, dass die Streitparteien Zugang zu einem Gericht haben, indem sie beispielsweise die Verjährungsfrist aussetzen, wenn die Streitparteien ein alternatives Streitbeilegungsverfahren einleiten."

23 Art. 10 Buchstabe d) ILO-Übereinkommen Nr. 190 zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, BGBl. 2023 II Nr. 142 vom 30.05.2023.

24 Mijatović, Dunja, Commissioner for Human Rights of the Council of Europe (2024): Report following her visit to Germany from 27 November to 1 December 2023, CommHR(2024)13, https://rm.coe.int/country-visit-report-on-germany-dunja-mijatovic-council-of-europe-comm/1680aef23f, S. 35.

25 European Commission against Racism and Intolerance (2020): ECRI Report on Germany (sixth monitoring cycle), Adopted on 10 December 2019, Published on 17 March 2020, https://rm.coe.int/ecri-report-on-germany-sixth-monitoring-cycle-german-translation-/16809ce4c0, Rn. 9.

26 Committee on the Elimination of Racial Discrimination (08.12.2023): Concluding observations on the combined twenty-third to twenty-sixth reports of Germany, CERD/C/DEU/CO/23-26, https://www.ohchr.org/en/documents/concluding-observations/cerdcdeuco23-26-concluding-observations-combined-twenty-third, Rn. 42.

27 Vergleiche Berghahn, Sabine et al. (2016): Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, herausgegeben von: Antidiskriminierungsstelle

Die kurze Frist des AGG ist auch im deutschen Recht vergleichsweise streng

Nicht nur im Vergleich zu anderen Ländern, sondern auch innerhalb des deutschen Rechtssystems ist es ungewöhnlich, dass Menschen, die von einem Rechtsverstoß betroffen sind, nur zwei Monate Zeit haben, um dagegen vorzugehen. Für gesetzliche Ansprüche aus dem Deliktsrecht, etwa wegen eines Verkehrsunfalls oder der Verbreitung unwahrer, rufschädigender Behauptungen, gilt in Deutschland eine regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren (vergleiche § 195 BGB). Der Gesetzgeber hat das damit begründet, dass kürzere Fristen oft nicht ausreichen, um eine effektive Rechtsverfolgung zu gewährleisten.[28] Dass ausgerechnet bei Diskriminierungsfällen eine viel kürzere Frist gilt, ist vor diesem Hintergrund schwer nachvollziehbar. Auch im Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz – das die Rechte von Menschen regelt, die im Kontakt mit der öffentlichen Verwaltung des Landes Berlin Diskriminierung erfahren – ist eine Frist von mindestens einem Jahr vorgesehen.[29]

Die Gesetzesbegründung liefert nur spärliche Erläuterungen dazu, warum die Frist im AGG so kurz ausfällt. Ihr zufolge soll die kurze Frist dazu dienen, dass Arbeitgebende nicht jahrelang Unterlagen aufbewahren müssen, die sie möglicherweise bei Diskriminierungsvorwürfen als Beweismittel benötigen. Zudem soll die Frist die diskriminierte Person dazu anhalten, sich zügig zu entscheiden, ob sie Ansprüche geltend macht.[30] In erster Linie entspricht die Zweimonatsfrist also dem Wunsch potenzieller Anspruchsgegner*innen, schnell Rechtssicherheit zu haben.

Nachvollziehbar ist das vor allem bei Diskriminierungen im Bewerbungsverfahren oder einer diskriminierenden Kündigung: Hier müssen beide Seiten schnell wissen, ob ein Arbeitsverhältnis zustande gekommen ist oder beendet bleibt.

In den meisten Diskriminierungsfällen geht es aber gar nicht darum, ob ein Vertragsverhältnis zustande kommt oder fortbesteht, sondern um Vorfälle in laufenden Arbeits- oder Geschäftsbeziehungen. Im Mittelpunkt stehen meist diskriminierende Praktiken, Verhaltensweisen oder Aussagen und damit der Schutz von Persönlichkeitsrechten und die Sanktionierung von Ungleichbehandlungen.

Von Diskriminierung Betroffene werden durch die kurze Frist im AGG faktisch schlechtergestellt als Menschen, die andere zivilrechtliche Ansprüche geltend machen. Zum Beispiel bei einer Körperverletzung, einer Sachbeschädigung oder einer Veröffentlichung privater Fotos ohne Einwilligung hat die geschädigte Person drei Jahre Zeit, um zu klagen. Wird sie von ihrem oder ihrer Vorgesetzten sexuell belästigt oder vom Vermieter oder der Vermieterin aus rassistischen Gründen benachteiligt, muss sie binnen zwei Monaten aktiv werden. Das ist kaum vermittelbar.

des Bundes, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_evaluation.html, S. 145 ff.

28 Deutscher Bundestag (2001): Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts, BT-Drs. 14/0640, S. 104 f.

29 § 8 Abs. 4 S. 1, 2 LADG Berlin.

30 Deutscher Bundestag (2006): Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung, BT-Drs. 16/1780, S. 38 und S. 47.

Diese Problematik ist auch dem Gesetzgeber bekannt. Bereits Ende 2020 hatte sich der damalige Kabinettausschuss gegen Rechtsextremismus und Rassismus in einer Koalition zwischen CDU/CSU und SPD auf eine Verlängerung der Frist im AGG auf sechs Monate verständigt, die für alle von Diskriminierung Betroffenen gelten sollte.[31] Die Gesetzesänderung wurde dann aber nicht umgesetzt.

Die Verlängerung der Frist ist rechtspolitisch geboten

Im Ergebnis könnte eine verlängerte gesetzliche Geltendmachungsfrist

- zur Deeskalation und zum Rechtsfrieden beitragen,
- Rechtsstreitigkeiten vermeiden und die Gerichte entlasten sowie
- beiden Seiten langwierige und kostspielige Gerichtsprozesse ersparen.[32]

Die Gründe, warum Menschen, die Diskriminierung erleben, die Zweimonatsfrist nach dem AGG oft nicht einhalten können, sind vielfältig. Die Frist ist realitätsfern, weil sie von idealtypischen Betroffenen ausgeht, die Diskriminierung sofort erkennen, im Detail über die Rechtslage informiert sind und Geld für einen Rechtsbeistand haben. Diese Menschen sind aber die Ausnahme, nicht die Regel. Die Zweimonatsfrist verkennt nicht nur individuelle Belastungen und fehlende Rechtskenntnisse, sondern auch strukturelle Barrieren, einschließlich des schwierigen Zugangs zu Beratung. Damit erschweren die aktuellen Fristenregelungen den effektiven Diskriminierungsschutz, den das AGG eigentlich gewährleisten soll.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes spricht sich für eine Frist von mindestens einem Jahr aus. Das wäre ein klares Signal an die Betroffenen, dass ihre Rechte zählen und sie die Möglichkeit haben, es erst einmal mit einer einvernehmlichen Lösung zu versuchen. Denn Erfahrungen aus der Beratungspraxis legen nahe, dass eine längere Frist verhindern kann, dass Fälle vor Gericht landen, die alle Beteiligten lieber außergerichtlich gelöst hätten. Das würde auch die Kosten für Arbeitgebende und Unternehmen senken.

Eine längere Frist würde die Wirksamkeit des Diskriminierungsschutzes im AGG deutlich erhöhen und zu mehr Rechtsfrieden führen. Eine entsprechende Reform des AGG wäre ein wichtiger Schritt zu mehr Gerechtigkeit und Teilhabe für alle und auch ein Bekenntnis zu einer diskriminierungsfreien Gesellschaft, in der Rechte nicht nur auf dem Papier bestehen.

31 Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (25.11.2020): Maßnahmenkatalog des Kabinettausschusses zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus, https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1819984/4f1f9683cf3faddf90e27f09c692abed/2020-11-25-massnahmen-rechtsextremi-data.pdf, S. 6. Siehe außerdem Bundesregierung (12.05.2021): Abschlussbericht des Kabinettausschusses zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus, https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/sicherheit/abschlussbericht-kabinettausschuss-rechtsextremismus.pdf?__blob=publicationFile&v=4, S. 26.

32 Mit einer Klagewelle aufgrund der Verlängerung der Geltendmachungsfrist ist nicht zu rechnen. Sie wurde auch bei vergangenen Weiterentwicklungen des Antidiskriminierungsrechts immer wieder prognostiziert, ist aber noch nie eingetreten, vergleiche Berghahn, Sabine et al. (2016): Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, herausgegeben von: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_evaluation.html, S. 160, 167; Bartsch, Samera und Aalders, Sophia (2023): Diskriminierungsschutz zwischen Kontinuität und Wandel. Reformdebatten zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz 2006–2022, DeZIM Working Papers 1, herausgegeben von: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung, https://www.dezim-institut.de/publikationen/publikation-detail/diskriminierungsschutz-zwischen-kontinuitaet-und-wandel/, S. 8.

Sie haben Diskriminierung erlebt?
Wir beraten vertraulich und kostenfrei:

beratung@ads.bund.de

0800 546 5465 (Montag bis Donnerstag, 9–15 Uhr)

antidiskriminierungsstelle.de/beratung

Impressum

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeberin:
Antidiskriminierungsstelle des Bundes
11018 Berlin
antidiskriminierungsstelle.de

Allgemeine Anfragen:
poststelle@ads.bund.de

Satz und Layout: zweiband.de
Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG
Stand: November 2025

antidiskriminierungsstelle.de