

Neues vom Gesetzgeber

Regierungsentwurf zur AGG-Reform: Längere Fristen und erweiterte Diskriminierungsverbote

Das Bundeskabinett hat am 6. Mai 2026 einen Regierungsentwurf zum „Zweiten Gesetz zur Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes“ veröffentlicht. Die Änderungen sollen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zum einen an die Vorgaben der EU-Unisex-Richtlinie (RL 2004/113/EG) anpassen, deren unzureichende Umsetzung die Europäische Kommission bereits 2015 beanstandet und deshalb ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland eingeleitet hatte. Zum anderen sollen die Änderungen der Umsetzung der europäischen Richtlinien (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500 dienen, deren Umsetzungsfrist jeweils am 19. Juni 2026 endet. Der Umfang der Änderungen ist überschaubar. Dass sich Arbeitgeber dennoch zeitnah mit ihnen befassen sollten, liegt – neben dem Inhalt – auch am engen Zeitplan: Die Änderungen sollen bereits am 19. Juni 2026 in Kraft treten.

Verlängerung der Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen

Die praxisrelevanteste Änderung betrifft die Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen nach dem AGG. Bislang müssen Betroffene ihre Ansprüche innerhalb von zwei Monaten schriftlich geltend machen (§ 15 Abs. 4 AGG). Diese Präklusionsfrist soll auf **vier Monate** verdoppelt werden. Die kurze Zweimonatsfrist war bisher ein wesentliches Instrument zur Herstellung von Rechtssicherheit für Arbeitgeber. Mit der Verdopplung der Frist verlängert sich das Zeitfenster, in dem Arbeitgeber mit Entschädigungs- und Schadensersatzforderungen rechnen müssen, erheblich. Praktisch bedeutsam ist dies vor allem für Entschädigungsansprüche im Bewerbungsverfahren (§ 15 Abs. 2 AGG): Abgelehnte Bewerber haben künftig vier Monate Zeit, eine Entschädigung wegen Diskriminierung im Bewerbungsverfahren zu fordern – eine Frist, die Arbeitgebern die zügige Ablage abgeschlossener Stellenbesetzungen deutlich erschwert.

Anpassung der zivilrechtlichen Benachteiligungsverbote

Der Entwurf sieht zudem eine Ausweitung der zivilrechtlichen Diskriminierungsverbote vor. Zum einen soll die bisherige Beschränkung des Diskriminierungsverbots auf Massengeschäfte für das Merkmal Geschlecht entfallen. Damit wird die EU-Unisex-Richtlinie in deutsches Recht umgesetzt. Zum anderen soll der Schutz vor sexueller Belästigung über den Arbeitsplatz hinaus ausgedehnt werden – etwa auf den Wohnungsmarkt, Fitnessstudios oder Fahrschulen. Auch wenn diese Änderungen primär das Zivilrecht betreffen, können sie mittelbar auf die arbeitsrechtliche Praxis ausstrahlen, etwa bei Fragen der Haftung von Arbeitgebern für das Verhalten ihrer Beschäftigten gegenüber Dritten.

Weitere Änderungen im Überblick

Die **Antidiskriminierungsstelle des Bundes** (ADS) soll ein Streit-schlichtungsverfahren anbieten können, zu dem jeder Zugang hat, der eine Verletzung seiner Rechte nach dem AGG geltend macht. Darüber hinaus soll die ADS das Recht erhalten, in Gerichtsverfahren als Beistand aufzutreten oder auf Ersuchen des Gerichts Stellungnahmen abzugeben.

Die sog. **Kirchenklausel** (§ 9 AGG) soll an die Anforderungen der höchstrichterlichen Rechtsprechung angepasst werden. Künftig soll klargestellt werden, dass eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung einen Bezug zur konkreten Art der Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung voraussetzt.

Schließlich soll das Diskriminierungsmerkmal **„Alter“ durch „Lebensalter“** ersetzt und der zivilrechtliche Schutz bei Schwangerschaft und Mutterschaft (außerhalb von Arbeitsverhältnissen) verbessert werden.

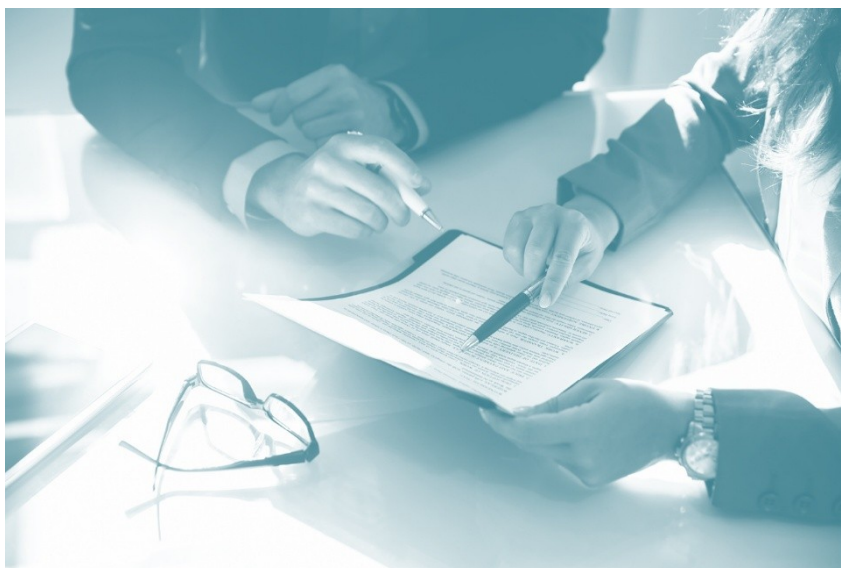
Praxishinweis

Der Entwurf ist aus Arbeitgebersicht in Teilen kritisch zu bewerten. Die Verlängerung der Geltendmachungsfrist auf vier Monate erhöht das Risiko verspäteter Inanspruchnahmen deutlich. Gerade im Bereich des sog. AGG-Hoppings – also der gezielten Bewerbung auf Stellen allein zum Zweck der Geltendmachung von Entschädigungsansprüchen – dürfte die längere Frist die Hemmschwelle weiter senken und die Verteidigung gegen missbräuchliche Klagen erschweren. Auf Arbeitgeberseite war vielfach die Hoffnung verbreitet, der

Gesetzgeber werde eine Novellierung des AGG nutzen, um das Phänomen des AGG-Hoppings wirksamer zu bekämpfen. Stattdessen werden missbräuchliche Klagen durch die Fristverlängerung nun zusätzlich begünstigt.

Der Entwurf befindet sich nunmehr im parlamentarischen Verfahren. Die Stellungnahmefrist für Länder und Verbände lief bereits am 17. April 2026 ab, das Kabinett hat den Regierungsentwurf am 6. Mai 2026 beschlossen. Ob und in welcher Form die geplanten Änderungen den Bundestag passieren, bleibt abzuwarten. Angesichts der Verankerung im Koalitionsvertrag und des mit dem Ablauf der EU-Umsetzungsfrist zusammentreffenden geplanten Inkrafttretens einiger Änderungen am 19. Juni 2026 ist jedoch mit einer zügigen Verabschiedung ohne wesentliche inhaltliche Änderungen zu rechnen.

Für Arbeitgeber empfiehlt es sich daher, bereits jetzt die internen Prozesse in den Blick zu nehmen: Die Dokumentation von Auswahlentscheidungen und Absagegründen sollte so ausgestaltet sein, dass auch nach vier Monaten noch lückenlos nachvollzogen werden kann, weshalb eine bestimmte Personalentscheidung getroffen wurde. Zudem sollten Arbeitnehmer, die in sensiblen Bereichen mit Kunden in Kontakt kommen, hinsichtlich der Vermeidung von Diskriminierung im Sinne der erweiterten Diskriminierungsverbote geschult werden.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzcel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de



Dr. Moritz Waltermann
+49 221 65065-129
moritz.waltermann@loschelder.de



Dr. Patrick Baumann
+49 221 65065-233
patrick.baumann@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de