

Handreichung:

Geltendmachung von Ansprüchen nach dem AGG – Fristenberechnung, Inhalt und Beweis

Einleitung

Diskriminierungserfahrungen sind für Betroffene oft belastend und mit vielen Unsicherheiten verbunden. Antidiskriminierungsberatungsstellen unterstützen Ratsuchende dabei, Handlungssicherheit zu gewinnen und bei Bedarf rechtliche Schritte zu planen. Ein zentraler Schritt ist die Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Diese Handreichung soll Berater*innen einen praxisnahen Überblick darüber geben, wie Ansprüche nach dem AGG geltend gemacht werden können. Sie bietet eine kompakte Darstellung der rechtlichen Grundlagen und zeigt typische Herausforderungen bei der Fristenberechnung und Zustellung auf. Zudem gibt sie konkrete Hinweise wie eine Geltendmachung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (im Folgenden AGG) vorzunehmen ist und stellt eine Checkliste für die Beratungspraxis zur Verfügung.



Inhalt

I. Fristen und strategisches Vorgehen	4
II. Beginn und Ende der Zwei-Monatsfristen nach dem AGG	6
1. Wann beginnt und endet die Frist im arbeitsrechtlichen Teil des AGG?	6
2. Wann beginnt und endet die Frist im Zivilrecht?	7
3. Sonderfall: Wann beginnt die Frist in Fällen von andauernden Diskriminierungen?	8
4. Wie berechnen sich die zwei Monate ab Fristbeginn?	9
III. (Mindest-)Inhalt einer Geltendmachung	11
IV. An wen muss die Geltendmachung geschickt werden?	13
V. Welche Form muss die Geltendmachung haben?	14
VI. Wie kann die Geltendmachung bewiesen werden?	15
VII. Checkliste	19
VIII. Fazit	21

I. Fristen und strategisches Vorgehen

Die Geltendmachung von Ansprüchen nach dem AGG ist nur innerhalb bestimmter Fristen möglich. Wird die Frist versäumt, können Ansprüche nicht mehr durchgesetzt werden.¹ Für die Beratungspraxis gilt daher: Fristen müssen unbedingt geprüft und dokumentiert werden, da sonst Ansprüche zu verfallen drohen. Je nachdem, ob eine Beratungsstelle zur Erbringung von Rechtsdienstleistungen befugt ist, erhalten Ratsuchende allgemeine Hinweise zur Geltendmachung, Vorlagen oder auch eine Beratung zum konkreten Einzelfall.²



Die Geltendmachung von AGG-Ansprüchen gegenüber der verantwortlichen Seite muss innerhalb von zwei Monaten erfolgen, um diese Ansprüche aufrecht zu erhalten.

Im Arbeitsrecht beginnt die Zwei-Monats-Frist mit Kenntnis von der Diskriminierung.

Im Zivilrecht (z. B. bei der Wohnungsmiete, Bankgeschäften, Hotelübernachtungen und Fitnessstudio-Verträgen) beginnt die Frist grundsätzlich bereits mit der Entstehung des Diskriminierungsanspruchs.

Ist die diskriminierte Person aber ohne ihr Verschulden an der Geltendmachung gehindert, z. B. weil sie noch nicht wissen konnte, dass sie diskriminiert worden ist, kann die Geltendmachung im zivilrechtlichen Teil des AGG auch nach Ablauf der zwei Monate nachgeholt werden.³

Wenn unklar ist, wann die Frist zu laufen beginnt, sollte die Geltendmachung vorsorglich so früh wie möglich erfolgen.



Strategisches Vorgehen in der Antidiskriminierungsberatung bedeutet im Kontext Geltendmachung: Lieber eine Geltendmachung zu viel als eine zu wenig. Im Zweifel die Geltendmachung lieber früher als später schicken. Lieber eine verspätete Geltendmachung als gar keine Geltendmachung.

Die Geltendmachung dient der Ermöglichung etwaiger Prozesse, sie verpflichtet jedoch in keiner Weise dazu, später ein Gerichtsverfahren zu führen. In der Regel ist durch eine Geltendmachung aus rechtlicher Sicht nichts zu verlieren. Werden die Ansprüche hingegen nicht geltend gemacht, ist die rechtliche Durchsetzung später nicht mehr möglich. Die genaue Prüfung, ob der Sachverhalt sich tatsächlich für eine Klage eignet, ist Aufgabe von Rechtsanwält*innen.



Die Geltendmachung verpflichtet in keiner Weise dazu, ein Gerichtsverfahren zu führen – ohne sie ist eine rechtliche Durchsetzung später jedoch nicht mehr möglich.

Wichtig zu wissen ist, dass eine Beschwerde bei der arbeitgebenden Seite oder auch außergerichtliche Verhandlungen die Geltendmachungsfrist nicht hemmen.⁴ Die ratsuchende Person muss ggfs. während Verhandlungen oder Beschwerdeverfahren vorsorglich ihre Ansprüche geltend machen.

¹ In der politischen Diskussion wird seit Längerem eine Verlängerung der Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen gefordert. So spricht sich etwa das Bündnis AGG Reform-Jetzt für eine Ausweitung der Frist aus, um den effektiven Rechtsschutz für von Diskriminierung Betroffene zu stärken, https://agg-reform.jetzt/wp-content/uploads/2025/10/2025-09-19_Stellungnahme_Buendnis_AGG_Reform_Jetzt.pdf; (zuletzt abgerufen im Jan. 2026). Auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat auf die zu kurze Frist hingewiesen und eine gesetzliche Nachbesserung empfohlen; https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/Sonstiges/20230718_AGG_Reform.html?nn=305458 (zuletzt abgerufen im Jan. 2026).

² Zur Frage, welche Beratungsstellen befugt sind, Rechtsdienstleistungen zu erbringen, und zur Abgrenzung von Rechtsdienstleistungen und allgemeinen Informationen bei der Geltendmachung siehe Handreichung: <https://www.antidiskriminierung.org/publikationen-des-advd/2024/7/3/handreichung-rechtsdienstleistung-in-der-antidiskriminierungsberatung> (zuletzt abgerufen im Dez. 2025).

³ Weitere Beispiele für eine mögliche Geltendmachung nach Ablauf von zwei Monaten im Zivilrecht werden unter Kapitel II, 2: Wann beginnt und endet die Frist im Zivilrecht? genannt.

⁴ *Fristhemmung* bezeichnet die zeitweise Unterbrechung des Ablaufs einer Frist, sodass die bereits verstrichene Zeit erhalten bleibt und die Frist nach Ende der Hemmung weiterläuft. Es ist umstritten, ob die Vorschrift über die Hemmung von Verjährungsfristen im BGB durch Verhandlungen (§ 203 BGB) auf diese Situationen übertragbar ist. Rechtsprechung hierzu gibt es, soweit ersichtlich, nicht. Für eine Hemmung der Frist: Deinert in Däubler/Beck, AGG 5. Aufl. 2022, § 15 RN. 125; dagegen Bauer/Krieger/Günther, AGG, 5. Aufl. 2018, § 15 Rn. 58.

” Auch nach Ablauf der Geltendmachungsfrist kann sich eine anwaltliche Prüfung des Falls lohnen.

In Fällen, in denen es so aussieht, als ob die Geltendmachungsfristen bereits verstrichen sind, kann sich dennoch eine rechtsanwaltliche Prüfung des Falls lohnen. Die Frist könnte doch noch nicht abgelaufen sein oder eine frühere Aussage der ratsuchenden Person als Geltendmachung auszulegen sein. Zudem gibt es auch außerhalb des AGG Ansprüche, die bei Diskriminierung gegeben sein können und die keiner Zwei-Monats-Frist unterliegen.⁵ Anwält*innen können einschätzen, ob auch ohne „klassische“ Geltendmachung eine Klage erfolgversprechend wäre.

Wichtig zu wissen ist, dass die Geltendmachung für Klagen auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG **vor den Arbeitsgerichten** eine weitere Frist in Gang setzt. Gemäß § 61 b Arbeitsgerichtsgesetz kann eine **Entschädigungsklage nur innerhalb von drei Monaten ab der Geltendmachung** erhoben werden. Damit die Frist nicht unbemerkt abläuft, sollten Ratsuchende in Fällen mit rechtlichem Schwerpunkt frühzeitig an Rechtsanwält*innen verwiesen werden.

” Vor Arbeitsgerichten kann eine Entschädigungsklage nur innerhalb von drei Monaten ab der Geltendmachung erhoben werden.

Es kann sonst passieren, dass eine frühere Aussage der ratsuchenden Person vom Gericht als Geltendmachung interpretiert wird und damit die Drei-Monats-Frist bereits anläuft.

⁵ Z. B. Ansprüche aus unerlaubter Handlung, § 823 und 831 BGB. Ob die Geltendmachungsfrist auch für andere Ansprüche als die aus § 15 Abs. 1, 2 AGG gilt und wenn ja, für welche, ist umstritten, siehe v. Roetteken, § 15 AGG, Rn. 464, 465 und 585 ff. mit weiteren Nachweisen.

II. Beginn und Ende der Zwei-Monatsfristen nach dem AGG

Der Beginn und das Ende der Geltendmachungsfrist sind für den arbeitsrechtlichen und den zivilrechtlichen Teil des AGG unterschiedlich geregelt.

Im Arbeitsrecht löst die Kenntnis von der Diskriminierung den Beginn der Frist aus.

Im Zivilrecht beginnt die Frist mit der Entstehung des Anspruchs wegen Diskriminierung. Dies ist häufig das dis-

kriminierende Ereignis selbst, wobei bei Hindernissen, welche die diskriminierte Person nicht selbst verschuldet hat, eine Geltendmachung auch noch nach Ablauf der Frist möglich ist. Hindernis ist z. B. die unverschuldete Unkenntnis über die Diskriminierung.

Im Folgenden werden Fristbeginn und Fristende im Arbeits- und im Zivilrecht genauer erläutert.

1. Wann beginnt und endet die Frist im arbeitsrechtlichen Teil des AGG?

Im arbeitsrechtlichen Teil des AGG beginnt die Geltendmachungsfrist zu dem Zeitpunkt, an dem die diskriminierte Person Kenntnis von der Diskriminierung erlangt.⁶ Dafür muss die diskriminierte Person Kenntnis von allen Tatsachen erlangen, aus denen sich ergibt, dass das Ereignis als Benachteiligung zu bewerten ist.⁷

“ Der Zeitpunkt des Fristbeginns kann erheblich später sein als das diskriminierende Ereignis.

Das gilt auch in Fällen von Bewerbungen um eine Stelle oder um beruflichen Aufstieg, obwohl der Wortlaut des § 15 Abs. 4 AGG so klingt, als ob in diesen Fällen die Frist immer mit der Ablehnung beginnen würde. Die Vorschrift verstößt in diesem Punkt gegen Europarecht und wird

daher so interpretiert, dass frühestens mit Zugang einer Ablehnung, aber erst bei Kenntnis von der Diskriminierung die Frist zu laufen beginnt.⁸ Wenn die diskriminierte Person keine Ablehnung erhält, beginnt die Frist nicht zu laufen.⁹

Wann die diskriminierte Person Kenntnis davon erlangt, dass Diskriminierungen nach dem AGG verboten sind (also von der rechtlichen Bewertung der Tatsachen), ist nicht ausschlaggebend.¹⁰

Die Kenntnis aller relevanten Tatsachen beinhaltet in den meisten Fällen die Kenntnis davon, dass eine andere Person aus diskriminierenden Gründen bevorzugt wurde.¹¹ Die bloße Ablehnung einer Bewerbung, das Überangenwerden bei einer Gehaltserhöhung oder einer Fortbildungsmöglichkeit begründen also im Regelfall noch nicht den Beginn der Frist. Vielmehr müssen Anhaltspunkte hinzukommen, dass die Ablehnungen bzw. das Übergehen diskriminierend, d. h. an eine Diskriminierungskategorie nach § 1 AGG anknüpfend und diskriminierenden

⁶ § 15 Abs. 4 AGG lautet: „Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftliche geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.“

⁷ Deinert in Däubler/Beck, 5. Aufl. 2022, § 15 Rn. 120.

⁸ EuGH, Urteil vom 08.07.2010, C-246/09; BAG 21.01.2021 – 8 AZR 195/19 – Rn. 81 mwN, ständige Rechtsprechung.

⁹ BAG Urteil vom 27.08.2020, 8 AZR 62/19, Rn. 19 f., v. Roetteken, AGG, § 15 Rn. 514 ff. Die Beweislast für den Zugang der Ablehnung liegt bei der arbeitgebenden Seite.

¹⁰ BAG Urteil vom 15.03.2012, 8 AZR 37/11, Rn. 62. In Ausnahmefällen, in denen eine besonders ungeklärte und zweifelhafte Rechtslage vorliegt, beginnt die Frist noch nicht zu laufen und der Fristbeginn verschiebt sich auf den Moment, in dem die Rechtsfrage (durch Rechtsprechung eines hohen Gerichts oder Klarstellung im Gesetz) geklärt wird, vgl. BVerwG, Urteil vom 30.10.2014, Az. 2 C 6/13, Rn. 51.

¹¹ v. Roetteken, AGG, 100. Aktualisierung Okt. 2025, § 15 Rn. 486a, 504a, 512a.

Charakters, d. h. nicht gerechtfertigt, sind.¹² Zu den relevanten Tatsachen gehört zudem die Identität der*des Anspruchsgegners*in der AGG-Ansprüche.¹³ Der EuGH formuliert zudem, dass neben dem Vorliegen der Benachteiligung auch ihr Umfang bekannt sein müsse.¹⁴ **Der Zeitpunkt des Fristbeginns kann also erheblich später sein als das diskriminierende Ereignis.**

Im Arbeitsrecht ist die positive Kenntnis der relevanten Tatsachen notwendig, um den Fristbeginn in Gang zu setzen.¹⁵ Allerdings gehen die Gerichte davon aus, dass es für die Kenntnis des diskriminierenden Grundes nach § 1 AGG genügt, dass die relevanten Indizien im Sinne des § 22 AGG bekannt sind.¹⁶ Im Ergebnis ist der Zeitpunkt der Kenntnis relativ schwer genau zu bestimmen. Beratungs-

stellen sollten dies nach Möglichkeit zugunsten der diskriminierten Person nutzen.

Für die Beratung ist wichtig, dass Beweise dafür, dass die ratsuchende Person über bestimmte relevante Tatsachen erst im Laufe der Zeit Kenntnis erlangt hat, gesichert werden sollten.¹⁷ Für mehr Informationen darüber, was Beweise sind und wie diese gesichert werden können, verweisen wir auf die Handreichung des advd zu Beweissicherung in der Beratungspraxis.¹⁸

Ab dem Zeitpunkt des Fristbeginns läuft die Geltendmachungsfrist im Arbeitsrecht zwei Monate. Wie diese zwei Monate konkret berechnet werden, wird im Kapitel II, 4 erklärt.

2. Wann beginnt und endet die Frist im Zivilrecht?

“ Im Zivilrecht läuft die Geltendmachungsfrist zwei Monate nach der Diskriminierung ab – aber es gibt eine wichtige Ausnahme.

Im zivilrechtlichen Teil des AGG ist das Ereignis, welches den Beginn der Zwei-Monats-Frist auslöst, die **Entstehung der Ansprüche**.¹⁹ Die Frist läuft also häufig zwei Monate nach der Diskriminierung ab.²⁰ § 21 Abs. 5 Satz 2 AGG

sieht aber eine wichtige Ausnahme vor: War die diskriminierte Person **ohne ihr Verschulden daran gehindert, die Frist einzuhalten**, können die Ansprüche auch später noch geltend gemacht werden.

Eine solche Verhinderung kann in äußeren Umständen liegen, wie etwa in einem Poststreik, einer hinreichend schweren Erkrankung, Fehlinformationen von Seiten der diskriminierenden Partei,²¹ dem Wegzug des*der Adressats*in der Geltendmachung, oder aber in der unverschuldeten Unkenntnis von der Diskriminierung.²² Solange die diskriminierte Person ohne eigenes Verschulden nicht weiß, wer der*die diskriminierende (potentielle) Vertragspartner*in ist, ist eine Geltendmachung auch nach Ablauf

12 EuGH, Urteil vom 27.02.2020, C-773/18, Rn. 74, 76, 88 ff., v. Roetteken AGG, 100. Aktualisierung 2025, § 15 Rn. 509a mit dem Hinweis, dass diese Vorgaben des EuGH zur Kenntnis noch nicht von den deutschen Gerichten berücksichtigt wurden.

13 BAG, Urteil vom 15.03.2012, 8 AZR 37/11, Rn. 64.

14 EuGH, Urteil vom 27.02.2020, C-773/18, Rn. 74.

15 (Grob) fahrlässige Unkenntnis der Tatsachen genügt nicht, BAG, Urteil vom 15.03.2012, 8 AZR 37/11, Rn. 62; Grüneberg, BGB mit Nebengesetzen, 82. Aufl. 2023, § 15 AGG, Rn. 8; Schlachter in Erfurter Kommentar, AGG, § 15 Rn. 18, Deinert in Däubler/Beck, 5. Aufl. 2022, § 15 Rn. 122.

16 BAG Urteil vom 15.03.2012, 8 AZR 37/11, Rn. 65 ff.; BAG Urteil vom 25.07.2024, 8 AZR 21/23, Rn. 29; Deinert in Däubler/Beck, 5. Aufl. 2022, § 15 Rn. 122; kritisch dazu v. Roetteken, AGG, 100. Aktualisierung Okt. 2025, § 15 Rn. 486a, 502a, 512a, 513.

17 Die Frist ist im Verfahren vom Gericht auf eigene Initiative („von Amts wegen“) zu prüfen. Der Fristbeginn ist zwar von der arbeitgebenden Seite zu beweisen (Grüneberg, BGB mit Nebengesetzen, 82. Aufl. 2023, § 15 AGG Rn. 8; v. Roetteken, AGG, § 15 Rn. 500, Erfurter Kommentar/Schlachter, AGG, § 15 Rn. 19; andere Ansicht: Bauer/Krieger/Günther, 5. Aufl. 2018, § 15 Rn. 51), eigene „Gegenbeweise“ der ratsuchenden Person sind dennoch hilfreich.

18 Handreichung: Beweise sichern und Beschaffen in der Antidiskriminierungsberatung: <https://www.antidiskriminierung.org/publikationen-des-advd/handreichung-beweissicherung> (zuletzt abgerufen im Dez. 2025).

19 § 21 Abs. 5 AGG lautet: „Ein Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten geltend gemacht werden. Nach Ablauf der Frist kann der Anspruch nur geltend gemacht werden, wenn der Benachteiligte ohne Verschulden an der Einhaltung der Frist verhindert war.“ Vgl. Thüsing in MüKoBGB 10. Aufl. 2025, § 21 AGG Rn. 61; Deinert in Däubler/Beck, 5. Aufl. 2022, AGG § 21 Rn. 114.

20 Bei einem Anspruch auf Ersatz materieller Schäden (§ 21 Abs. 1 AGG) muss auch bereits ein Schaden entstanden sein, so dass der Fristbeginn später liegen kann als das diskriminierende Ereignis.

21 Thüsing in MüKoBGB, § 21 AGG, Rn. 64.

22 BT-Drs. 16/1780, S. 47; Thüsing in MüKoBGB, § 21 AGG, Rn. 64; Deinert in Däubler/Beck, AGG, § 21 Rn. 117.

der Zwei-Monats-Frist möglich. Anders als im Arbeitsrecht ist die diskriminierte Person im Zivilrecht bei Anhaltspunkten für eine Diskriminierung gehalten, sich um Aufklärung zu bemühen. Sonst ist die Unkenntnis nicht mehr unverschuldet und eine Geltendmachung nach Ablauf der Zwei-Monats-Frist nicht mehr möglich.²³

Umstritten ist, wie viel Zeit der betroffenen Person nach dem Wegfall der unverschuldeten Verhinderung bleibt, um die Ansprüche nach Ablauf der zwei Monate geltend zu machen. Gerichtsentscheidungen hierzu gibt es, soweit ersichtlich, bislang nicht. Die Literatur ist sich uneinig, ob ab dem Zeitpunkt, wo die Verhinderung der Geltend-

machung nicht mehr besteht, zwei Monate Zeit für eine Geltendmachung bleiben²⁴ oder die diskriminierte Person unverzüglich ihre Ansprüche geltend machen muss.²⁵ Um auf der sicheren Seite zu sein, sollte die ratsuchende Person ihre Ansprüche möglichst unverzüglich, spätestens zwei Monate nach ihrer Entstehung geltend machen.

Im Zivilrecht ist es Sache der ratsuchenden Person, zu beweisen, dass und bis wann sie ohne ihr Verschulden daran gehindert war, ihre Ansprüche geltend zu machen. Daher sollten Beweise hierzu unbedingt gesichert werden, wenn die Ansprüche mehr als zwei Monate nach dem diskriminierenden Ereignis geltend gemacht werden.

3. Sonderfall: Wann beginnt die Frist in Fällen von andauernden Diskriminierungen?

Bei Diskriminierungen in Form von Belästigung und sexueller Belästigung, aber auch bei anderen Formen von Diskriminierung handelt es sich nicht selten um einen andauernden Zustand. Die Rechtsprechung unterscheidet hier verschiedene Konstellationen von andauernden Zuständen, die nicht einfach auseinanderzuhalten sind. In den verschiedenen Konstellationen gelten unterschiedliche Grundsätze für den Beginn der Geltendmachungsfrist.

” Bei Dauerzuständen beginnt die Frist erst mit der letzten Handlung, die zum Belästigungsgeschehen zu zählen ist.

Wenn die Diskriminierung **prozesshaften Charakter** hat und sich in mehreren Einzelhandlungen äußert, wie dies häufig bei **Belästigung**, manchmal auch bei sexueller Belästigung, der Fall ist, ist der Fristbeginn schwer zu bestimmen. Würde in solchen Fällen die Kenntnis von der Diskriminierung (im Arbeitsrecht) oder die erstmalige Entstehung des Anspruchs als Fristbeginn gelten, läge die Verantwortung bei den Betroffenen zu erkennen, wann eine prozesshafte Geschehen in eine rechtlich verbo-

tene Belästigung umschlägt. Um dies zu vermeiden, beginnt bei solchen Dauerzuständen die Frist erst mit der letzten Handlung, die zum Belästigungsgeschehen zu zählen ist. Die Rechtsprechung definiert Dauerzustände als Situation, in der „fortlaufend neue Tatsachen eintreten, die für eine Benachteiligung von Bedeutung sind“.²⁶ In solchen Situationen gilt der Zeitpunkt des Abschlusses der letzten von der betroffenen Person geschilderten Vorfalles als Fristbeginn.²⁷ Ist das Geschehen noch nicht abgeschlossen, beginnt also mit jedem neuen dazugehörigen Ereignis eine neue Frist, innerhalb derer die Betroffenen ihre Ansprüche für die gesamte fortdauernde Situation geltend machen können. Ein Risiko für Betroffene liegt allerdings darin, dass Gerichte bei Belästigungen, ähnlich wie bei Mobbing, häufig hohe Anforderungen an die einheitliche „Tatmotivation“, also das Zusammenhängen verschiedener unerwünschter Handlungen, stellen. So kann es passieren, dass Gerichte die Situation nicht als Dauerzustand, sondern als mehrere einzelne Vorfälle bewerten.²⁸ Für den Fristbeginn stellen sie dann auf die jeweiligen früheren Vorfälle ab. Dadurch können die Fristen für länger zurückliegende, getrennt betrachtete Vorfälle bereits abgelaufen sein.

Ein weiterer Fall sind andauernde Dauerzustände, etwa die diskriminierende Verweigerung des Einbaus einer

23 BT-Drs. 16/1780, S. 47; Thüsing in MüKoBGB, § 21 AGG, Rn. 64; Deinert in Däubler/Beck, AGG, § 21 Rn. 117.

24 So Deinert in Däubler/Beck, AGG, § 21 Rn. 119; Bauer/Krieger/Günther, 5. Aufl. 2018, § 21 AGG Rn. 16.

25 So Wendtland in BeckOK BGB, § 21 AGG, Rn. 33; Thüsing in MüKoBGB, § 21 AGG, Rn. 64.

26 BAG, Urteil vom 24.09.2009, 8 AZR 705/08, Rn. 59.

27 BAG, Urteil vom 18.05.2017, 8 AZR 74/16, Rn. 95 ff., v. Roetteken AGG 100. Aktualisierung Okt. 2025, § 15 Rn. 505.

28 Vgl. zu einer solchen Tendenz die – unverständliche – Einordnung von wiederholten sexuellen Belästigungen als getrennte Vorgänge bei Bauer/Krieger/Günther, 5. Aufl. 2018, § 15, Rn. 52.

Rampe für eine rollstuhlnutzende Mietpartei. Diese Verweigerung stellt ein Dauerverhalten dar und dauert so lange an, wie der diskriminierende Zustand fortbesteht.²⁹ Gleiches gilt bei einer diskriminierenden Abrechnungspraxis für Überstunden aufgrund eines Tarifvertrags.³⁰ Bei einem solchen Dauerzustand beginnt die Geltendmachungsfrist erst, wenn der Zustand beendet wird.³¹

” Von Dauerzuständen unterscheiden die Gerichte abgeschlossene Diskriminierungen, die noch fortwirken.

Von Dauerzuständen unterscheiden die Gerichte **abgeschlossene Diskriminierungen, die noch fortwirken**. Das Geschehen ist in diesen Fällen bereits abgeschlossen und es treten keine neuen Tatsachen mehr hinzu. Allerdings wirkt die Diskriminierung noch fort. In solchen Fällen soll der Zeitpunkt der erstmaligen Kenntnis von der Diskriminierung ausschlaggebend sein. Als Beispiel hierfür sah das Bundesarbeitsgericht³² eine rassistische Beschriftung an,

die für längere Zeit an der Wand der Betriebstoilette zu sehen war. Hier sei laut Bundesarbeitsgericht spätestens der Zeitpunkt als Fristbeginn anzusehen, an dem der Filialleiter von der Beschriftung in Kenntnis gesetzt wurde und es verweigerte, sie entfernen zu lassen. Hiernach seien keine neuen Ereignisse mehr hinzugetreten, die Diskriminierung sei also spätestens hiermit abgeschlossen gewesen, auch wenn sie fortgewirkt habe. Diese Entscheidung wird vielfach kritisiert.³³ Auf das Zivilrecht übertragen hieße diese Rechtsprechung, dass der Beginn der Frist der Zeitpunkt der Diskriminierung wäre, auch wenn die Diskriminierung noch fortwirkt.

Für die Beratung kann letztlich nur empfohlen werden, in Fällen von Belästigungen oder anhaltenden Diskriminierungszuständen die Ansprüche so bald wie möglich geltend zu machen bzw. spätestens innerhalb von zwei Monaten seit dem letzten („objektiv“ gravierenden) Vorfall oder – falls dies später ist – nach der Kenntnis des diskriminierenden Charakters des Geschehens; im Zivilrecht möglichst unverzüglich nach Kenntnis des diskriminierenden Charakters. Abschließende Klärung wird in diesen Fällen erst anwaltliche Beratung oder ein Gerichtsverfahren bringen.

4. Wie berechnen sich die zwei Monate ab Fristbeginn?

Steht fest, welches Ereignis den Lauf der Geltendmachungsfrist in einem konkreten Fall in Gang gebracht hat, berechnet sich die Frist wie folgt: Die Frist endet an dem zahlenmäßig gleichen Tag zwei Monate nach dem Ereignis.³⁴



Beispiel Arbeitsrecht:

Eine Person wird aus diskriminierenden Gründen nicht befördert. Sie erhält die Absage am 16.05.2025. Erst am 12.06.2025 erfährt sie aber im Gespräch mit einem Kollegen, dass die Nichtbeförderung eventuell diskriminierende Gründe hatte. Dies ist das Ereignis, das den Fristbeginn auslöst. Die Frist endet am 12.08.2025.



Beispiel Zivilrecht:

Die Diskriminierung – eine Absage bei der Wohnungsbewerbung – ereignete sich am 16.05.2025. Die Frist endet zwei Monate später am 16.07.2025. Hatte die diskriminierte Person aber keine Anhaltspunkte von einer Diskriminierung auszugehen und erfährt Anhaltspunkte erst am 20.07.2025, kann sie die Ansprüche noch nach Fristablauf geltend machen. Dies sollte sie unverzüglich tun, das heißt innerhalb weniger Tage. Einige Stimmen in der juristischen Literatur nehmen auch an, dass die Person zwei Monate nach Kenntnisaufnahme Zeit hat. Hierauf sollte sich die Person aber mangels Gerichtsentscheidungen hierzu, wenn möglich nicht verlassen.

²⁹ LG Berlin II, Urteil vom 30.09.2024, Az. 66 S 24/24, Rn. 31 ff.

³⁰ BAG Urteil vom 15.12.2024, 8 AZR 370/20, Rn. 68.

³¹ BAG, Urteil vom 24.09.2009, 8 AZR 705/08, Rn. 60, BAG Urteil vom 16.02.2023, 8 AZR 4510/21, Rn. 103, v. Roetteken, AGG 100. Aktualisierung Okt. 2025, § 15 Rn. 506; Deinert in Däubler/Beck, AGG, 5. Aufl. 2022, § 15 Rn. 122.

³² BAG Urteil vom 24.09.2009, 8 AZR 705/08, Rn. 58 ff.

³³ Z. B. v. Roetteken, AGG 100. Aktualisierung Okt. 2025, § 15 Rn. 508.

³⁴ § 188 Abs. 2, 3 BGB, 193 BGB.

Es gibt zwei Ausnahmen:

1. Frist endet am Wochenende oder einem Feiertag³⁵

Endet die Frist an einem Samstag, Sonntag oder Feiertag, wird sie auf den nächsten Werktag verschoben.



Beispiel: Die von ihrem Arbeitgeber diskriminierte Person erlangt am 26.10.2025 von der Diskriminierung Kenntnis. Da der Tag am Ende der zweimonatigen Frist, der 26.12.2025, ein Feiertag ist, läuft die Frist bis zum 27.12.2025 (nächster Werktag).

2. Der Monat des Fristendes ist zu kurz³⁶

Beginnt die Frist an einem Kalendertag, den es zwei Monate später nicht gibt, weil dieser Monat kürzer ist, ist bereits der letzte Tag des Monats das Fristende.



Beispiel: Die Diskriminierung im Zivilrecht ereignete sich am 30.12.2025. Da der Februar 2026 nur 28 Tage hat, endet die Frist bereits am 28.02.2026.

³⁵ Vgl. § 193 BGB.

³⁶ Vgl. § 188 Abs. 3 BGB.

III. (Mindest-)Inhalt einer Geltendmachung

Die Geltendmachung hat den Sinn und Zweck, die Gegenseite auf mögliche Ansprüche aufmerksam zu machen und aufgrund der Beweiserleichterung des § 22 AGG zu warnen, dass eine Person unter Umständen eine Klage erheben wird. So kann die Gegenseite Unterlagen, mit der sie beweisen kann, nicht diskriminiert zu haben, aufbewahren. Sie soll zudem prüfen können, ob sie sich auf die Forderungen außergerichtlich einlassen möchte.

Die diskriminierungsverantwortliche Seite muss also wissen, um welche konkrete **Situation** es geht und was ihr „vorgeworfen“ wird. Es muss/müssen auch die **Diskriminierungskategorie(n)** aus § 1 AGG genannt oder umschrieben werden. Zudem muss die diskriminierte Person rechtliche **Ansprüche auf finanziellen Ausgleich** anmelden.³⁷

“ Die diskriminierte Person muss rechtliche Ansprüche auf finanziellen Ausgleich anmelden.

Wie genau die Erwähnung der Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche sein muss, um die Anforderungen an eine Geltendmachung zu erfüllen, ist in Rechtsprechung und Literatur umstritten.

Umstritten ist erstens, ob die Geltendmachung zwischen Ersatz von Schäden und Entschädigung für die erlittene Persönlichkeitsrechtsverletzung differenzieren muss.³⁸ In Vorlagen sollte daher vorsichtshalber sowohl Schadensersatz als auch Entschädigung benannt werden.

Auch ob die Höhe der geltend gemachten Forderungen zumindest ungefähr beziffert werden oder eine Größenordnung genannt werden muss oder nicht, wird unterschiedlich gesehen. Das Bundesarbeitsgericht und Stimmen in der Literatur verlangen überwiegend keine Bezifferung,³⁹ andere verlangen die Angabe einer ungefähren Größenordnung.⁴⁰ Für beamtenrechtliche Entschädigungsansprüche nach § 15 AGG hat das Bundesverwaltungsgericht sich noch nicht festgelegt.⁴¹

Für das Zivilrecht wird – soweit ersichtlich – einheitlich davon ausgegangen, dass sich die diskriminierte Person noch nicht auf die genaue Art oder Höhe des Anspruchs festlegen muss.⁴² Gerichtsentscheidungen zu dieser Frage im Zivilrecht gibt es – soweit ersichtlich – noch nicht. Vorsichtshalber sollte daher bezüglich des Ersatzes für entstandene Schäden eine Mindesthöhe oder ungefähre Größenordnung angegeben werden und für die Entschädigung angekündigt werden, dass deren Höhe im Fall eines Gerichtsverfahrens in das Ermessen des Gerichts gestellt wird.⁴³

An diesen Gesichtspunkten können sich Beratungsstellen bei der Beratung von Ratsuchenden orientieren⁴⁴ und Vorlagen für die Geltendmachung erstellen oder beste-

37 BAG, Urteil vom 27.01.2011 – 8 AZR 580/09 –, Rn. 23.

38 Für eine Differenzierung OVG Berlin-Brandenburg Urteil vom 29.10.2020, OVG 10 B 10.16, Rn. 28ff; Bauer/Krieger/Günther 5. Aufl. 2018, § 15 AGG Rn. 56; dagegen in Reaktion auf das vorgenannte Urteil v. Roetteken AGG 100. Aktualisierung Okt. 2025, § 15 Rn. 488, 491.

39 BAG, Urteil vom 24.01.2013 – 8 AZR 188/12; BAG, Urteil vom 19.08.2010 – 8 AZR 466/09; BAG (9. Senat), Urteil vom 18.11.2008 – 9 AZR 643/07; anders: BAG 19.05.2016 AZR 477/14; Literatur: Roetteken, AGG 100. Aktualisierung Okt. 2025, § 15 Rn. 485; Deinert in Däubler/Beck, AGG 5. Aufl. 2022, § 15 Rn. 129.

40 Bauer/Krieger/Günther, 5. Aufl. 2018, § 15 Rn. 56.

41 BVerwG, Beschluss vom 16. April 2001, 2 B 145/1, Rn. 14.

42 Wendtland in BeckOK BGB 75. Edition Std. 01.08.2025, § 21 AGG Rn. 32; Mörsdorf in beck online Großkommentar, Stand 01.07.2024, § 21 AGG Rn. 88; Thüsing in MüKoBGB, 10. Aufl. 2025, § 21 AGG Rn. 63; Deinert in Däubler/Beck, AGG, 5. Aufl. 2022, § 21 Rn. 121.

43 So auch Naghipour in einem Gutachten für das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bunds Berlin-Brandenburg, abrufbar unter <https://www.adnb.de/de/%C3%9Cber%20uns/Publikationen/>

44 Bei der Beratung ist zu beachten, dass einzelfallbezogene Beratung, die über die Darstellung der allgemeinen Grundsätze hinausgeht, eine Rechtsdienstleistung nach Rechtsdienstleistungsgesetz darstellt und daher nicht allen Beratungsstellen erlaubt ist. Vgl. <https://www.antidiskriminierung.org/publikationen-des-advd/2024/7/3/handreichung-rechtsdienstleistung-in-der-antidiskriminierungsberatung> (zuletzt abgerufen im Dez. 2025).

hende Vorlagen nutzen und den Ratsuchenden zur Verfügung stellen.⁴⁵

Wenn die ratsuchende Person erst zu einem späten Zeitpunkt in die Beratung kommt, muss geprüft werden, ob sie gegebenenfalls bereits ihre Ansprüche geltend gemacht hat, eventuell ohne es zu wissen. Berater*innen sollten gemeinsam mit der ratsuchenden Person frühere Beschwerden und – im Zivilrecht – (beweisbare) Gespräche daraufhin prüfen, ob sich darin eine frühere Aussage

findet, die als Geltendmachung verstanden werden kann. Die explizite Bezeichnung als „Geltendmachung“ ist nicht notwendig. Eine Beschwerde bei der Gegenseite oder bei der Beschwerdestelle nach § 13 AGG mit der Aufforderung die Diskriminierung zu unterlassen oder Schritte zu ihrer Verhinderung einzuleiten, ist als Geltendmachung nur dann ausreichend, wenn sie die Forderung eines finanziellen Ersatzes und/oder einer Entschädigung wegen der Diskriminierung enthält.⁴⁶



Checkliste: Mindestinhalt einer Geltendmachung

- Konkrete Beschreibung der diskriminierenden Situation
- Nennung oder Umschreibung der Diskriminierungskategorie(n) (§ 1 AGG)
- Erklärung, dass Ansprüche auf finanziellen Ausgleich geltend gemacht werden, vorsichtshalber, je nach Fall: „Schadensersatz“ und/oder „Entschädigung“
- vorsichtshalber: Angabe einer Mindesthöhe oder Größenordnung für Ersatz eingetretener Schäden (Schadensersatz)
- vorsichtshalber: Angabe, dass die Entschädigungshöhe im Fall eines Verfahrens in das Ermessen des Gerichts gestellt wird
- Unterschrift der betroffenen Person oder Namensnennung am Textende bei Fax, E-Mail o. ä.⁴⁷

⁴⁵ Siehe z. B. Musterschreiben auf der Homepage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/wir-beraten-sie/musterschreiben/agg_musterschreiben-node.html oder die Vorlagen bei Naghipour, Gutachten im Auftrag des Antidiskriminierungsnetzwerks Berlin des Türkischen Bundes Berlin-Brandenburg, S. 22 ff., abrufbar unter <https://www.adnb.de/de/%C3%9Cber%20uns/Publikationen/>

⁴⁶ BeckOGK § 15 Rn. 91, v. Roetteken, AGG 100. Aktualisierung Okt. 2025, § 15 Rn. 489; ähnlich Schlachter in Erfurter Kommentar, AGG, § 15 Rn. 16 („abhängig von der Formulierung“). Dies ist gerichtlich, soweit ersichtlich, noch nicht entschieden worden.

⁴⁷ Die Unterzeichnung einer Geltendmachung durch die Beratungsstelle in Vertretung der ratsuchenden Person ist nicht zu empfehlen. Erstens stellen sich dabei teilweise schwierige Fragen der wirksamen Bevollmächtigung und deren Nachweises, zweitens stellt die vertretungsweise Geltendmachung eine Rechtsdienstleistung dar, die Beratungsstellen nur unter den (engen) Voraussetzungen des Rechtsdienstleistungsgesetzes gestattet ist, vgl. hierzu: <https://www.antidiskriminierung.org/publikationen-des-advd/2024/7/3/handreichung-rechtsdienstleistung-in-der-antidiskriminierungsberatung> (zuletzt abgerufen im Dez. 2025).

IV. An wen muss die Geltendmachung geschickt werden?

Ansprüche nach dem AGG richten sich in der Regel gegen den*die (potentielle*n) Arbeitgeber*in oder den*die (potentielle*n) Vertragspartner*in im Zivilrecht. Diese sind die Adressat*innen der Geltendmachung.⁴⁸

Bei einer Beschwerde an die Beschwerdestelle nach § 13 AGG, die je nach Inhalt der Beschwerde auch eine Geltendmachung beinhalten kann, dürfte die Beschwerdestelle als Empfangsbotin der arbeitgebenden Seite einzuordnen sein. Das heißt, die Geltendmachung würde nicht sofort zugehen, sondern erst, wenn mit der Weitergabe an die arbeitgebende Seite zu rechnen ist.⁴⁹

” Zur Sicherheit sollte an alle in Betracht kommenden Anspruchsgegner*innen eine Geltendmachung verschickt werden.

Sollten mehrere Adressat*innen in Betracht kommen, z. B. bei Leiharbeit und anderen Dreiecks-Konstellationen, sollte zur Sicherheit an alle in Betracht kommenden Anspruchsgegner*innen⁵⁰ je eine Geltendmachung verschickt werden.

Bei der Einschaltung von Personalvermittler*innen oder Makler*innen ist der*die eigentliche Vertragspartner*in nicht immer bekannt. In solchen Fällen beginnt die Zwei-Monats-Frist noch nicht (Arbeitsrecht) bzw. besteht ein unverschuldetes Hindernis (Zivilrecht). Die Vermittlungsperson sollte dennoch innerhalb von zwei Monaten aufgefordert werden Auskunft über den*die Vertragspartner*in zu erteilen.⁵¹ Zugleich kann eine Geltendmachung gegenüber der*dem Vertragspartner*in an die Vermittlungsperson als Bot*in mit der Bitte um Weiterleitung übersandt werden.⁵² Zusätzlich sollte (zur Sicherheit) eine Geltendmachung an die Vermittlungsperson selbst gerichtet werden.

⁴⁸ Auf der gleichen Hierarchieebene stehende Kolleg*innen, Nachbar*innen oder andere Kund*innen, von denen Diskriminierungen ausgehen, sind nicht Adressat*innen der Geltendmachung, da das AGG gegen sie keine Ansprüche vorsieht. Andere rechtliche Möglichkeiten außerhalb des AGG gegen diese Personengruppen sind u. U. möglich, bedürfen aber keiner Geltendmachung.

⁴⁹ Deinert in Däubler/Beck, AGG, 5. Aufl. 2022, § 15 Rn. 128. Gerichtliche Entscheidungen hierzu gibt es bislang, soweit ersichtlich, nicht.

⁵⁰ Im Arbeitsrecht Personalabteilung, Geschäftsführung des Arbeitgebers, usw. und im Zivilrecht z. B. Vermieter oder andere Vertragspartner und Betreiber.

⁵¹ Im Zivilrecht ist dies besonders zu empfehlen, weil einer ratsuchenden Person, die sich nicht bemüht, die Identität der diskriminierenden Seite zu erfahren, vorgeworfen werden könnte, dass keine unverschuldete Unkenntnis mehr besteht. Auch im Arbeitsrecht fordern das OLG Karlsruhe, Urteil vom 13.09.2011, 17 U 99/10, Rn. 25, Bauer/Krieger/Günther, 5. Aufl. 2018, § 15 AGG, Rn. 51a und Deinert in Däubler/Beck, AGG, 5. Aufl. 2022, § 15 Rn. 128, dass innerhalb von zwei Monaten der*die Personalvermittler*in aufgefordert werden muss, Auskunft über den*die Arbeitgeber*in zu geben. Damit wird der diskriminierten Person die Verantwortung übertragen, sich um Klärung zu bemühen, was im Arbeitsrecht eigentlich nicht vorgesehen ist. Obwohl dies nicht überzeugend ist, sollte vorsichtshalber ein Auskunftsverlangen so früh wie möglich gestellt werden.

⁵² Hierbei ist zu beachten, dass die Weiterleitung einige Tage dauern kann und der Zugang erst erfolgt, wenn mit der Weiterleitung üblicherweise zu rechnen ist, Deinert in Däubler/Beck, AGG, 5. Aufl. 2022, § 15 Rn. 128.

V. Welche Form muss die Geltendmachung haben?

Die Form der Geltendmachung ist für das Arbeitsrecht und das Zivilrecht unterschiedlich geregelt.

Für die arbeitsrechtliche Geltendmachung reicht nach der Rechtsprechung neben der Schriftform (d. h. ein eigenhändig unterschriebenes Dokument) auch die Textform,⁵³ das heißt auch ein Fax⁵⁴ oder eine E-Mail,⁵⁵ aus.

” Für die arbeitsrechtliche Geltendmachung genügt die Textform. Aus Gründen der Beweissicherung ist diese auch bei zivilrechtlichen Fällen empfehlenswert.

Im zivilrechtlichen Teil des AGG ist keine Form für die Geltendmachung vorgeschrieben. Sie kann im Prinzip also sogar mündlich erfolgen. Zu beachten ist allerdings, dass das Gesagte auch beweisbar sein sollte. Aus Gründen der Beweissicherung ist die Schrift- oder Textform in der Regel empfehlenswert. Eine durch Zeug*innen beweisbare mündliche Geltendmachung ist aber auch denkbar.

Im Alltag von Beratungsstellen wird die Geltendmachung oft als Ergänzung zu einem Beschwerdebrief der Beratungsstelle hinzugefügt und durch die ratsuchende Person selbst unterschrieben.⁵⁶ Wenn die Beratungsstelle mit Bevollmächtigung tätig wird, ist die Geltendmachung in der Regel in Schriftform vorzunehmen, da die Vorlage der Originalvollmacht(en) erforderlich sein kann.

In Beratungsfällen, in denen es darum geht, herauszufinden, ob bereits eine wirksame Geltendmachung durch die ratsuchende Person vor der Beratung erfolgt ist, kann in jeglicher Korrespondenz und (im Zivilrecht) auch in (beweisbaren) Gesprächen eine formwirksame Geltendmachung erfolgt sein.

53 BAG Urteil vom 16.02.2012, 8 AZR 697/10, Rn. 27; v. Roetteken, AGG, 100. Aktualisierung Okt. 2025, § 15 Rn. 498.

54 BAG Urteil vom 27.01.2011, 8 AZR 580/09, Rn. 23; Deinert in Däubler/Beck, 5. Aufl. 2022, § 15 AGG, Rn. 126.

55 BAG Urteil vom 07.10.2010, 4 AZR 549/08, Rn. 88, 90 ff. für eine tarifliche Geltendmachungsfrist, v. Roetteken, AGG, 100. Aktualisierung Okt. 2025, § 15 Rn. 498; Deinert in Däubler/Beck, 5. Aufl. 2022, § 15 AGG, Rn. 126.

56 Vgl. Fußnote 53 dazu, dass dieser Weg vorzugswürdig gegenüber einer vertretungsweisen Geltendmachung durch die Beratungsstelle ist.

VI. Wie kann die Geltendmachung bewiesen werden?

Ein zentraler formeller Aspekt bei der Geltendmachung ist der Beweis der Geltendmachung. Hierbei kommt es nicht auf das Abschicken, sondern auf den **Zugang** der Geltendmachung und den Zugangszeitpunkt an. Zugang bedeutet, dass die Geltendmachung in den „Machtbereich“ der anderen Seite gelangt, z. B. in deren Hausbriefkasten oder in das E-Mail-Postfach.

Wird der fristgerechte Zugang der Geltendmachung im Gerichtsverfahren bestritten, muss die diskriminierte Person beweisen, dass die Geltendmachung innerhalb der Frist bei der Gegenseite angekommen ist. Gelingt ihr dies nicht, verliert sie die Klage.

Es sind im Wesentlichen zwei Behauptungen der Gegenseite denkbar, für deren Widerlegung es Beweise zu sichern gilt:



Behauptung 1: „Es ist am Tag X ein Schriftstück zugestellt worden, aber das war nicht die Geltendmachung der Ansprüche.“

Um diese auf den Inhalt eines zugegangenen Dokuments bezogene Behauptung widerlegen zu können, sollten Berater*innen immer eine Kopie oder einen Scan der Geltendmachung anfertigen und das Einstecken in den Umschlag und das Versenden mit einer Aktennotiz dokumentieren. Wird eine Geltendmachung durch den*die Ratsuchende*n selbst verpackt, sollte eine*n Zeug*in, die das Dokument gelesen hat und den Inhalt bezeugen kann, beim Einpacken der Geltendmachung bis zum Moment des Verschickens hinzugezogen werden. Diese*r Zeug*in sollte im Anschluss zeitnah ein Gedächtnisprotokoll verfassen.



Behauptung 2: „Es ist uns kein Schriftstück innerhalb der Frist zugestellt worden.“ bzw. „Die Geltendmachung ist erst an einem anderen Tag angekommen.“

Um den Zeitpunkt des Zugangs der Geltendmachung beweisen zu können, muss eine Art der Zustellung gewählt werden, die dies ermöglicht. Bei einem normalen Postbrief kann der Zugangsbeweis ebenso wenig erbracht werden wie bei einer E-Mail. Bei einer normalen E-Mail kann der*die Absender*in nur das Versenden beweisen, nicht aber, dass die Mail auch angekommen ist. Auch ein Faxbericht mit Status „OK“ beweist nur das Absenden, nicht aber den Zugang.

Die verschiedenen Möglichkeiten der beweisbaren Zustellung und ihre Vor- und Nachteile werden im Folgenden erläutert.



Übersicht über Formen der Zustellung und den Beweis des Zugangs des zugestellten Dokuments

Einschreiben mit Rückschein (Übergabe-Einschreiben)

Bei dieser Form der Zustellung erhält der*die Absender*in eine von der diskriminierenden Seite unterschriebene Zugangsbestätigung. Es ergeben sich allerdings Probleme, wenn bei der Gegenseite niemand angetroffen oder die Annahme verweigert wird und das Einschreiben auf der Post gelagert wird. Das Einschreiben geht dann erst zu, wenn es von der Post abgeholt wird. **Bei einer Geltendmachung kurz vor Fristablauf oder wenn ersichtlich ist, dass die Gegenseite das Schreiben nicht abholen wird, ist dies problematisch.** Der Status der Zustellung ist online abrufbar, so dass im Fall von Problemen durch einen weiteren Zustellungsversuch nachgebessert werden kann.

Es empfiehlt sich zudem für den Nachweis des Inhalts des zugewandten Dokuments ein*e Zeug*in (z. B. Berater*in) beim Einpacken und Versenden.

Dauer und Risiken

Einschreiben werden in der Regel ca. zwei Tage nach der Einlieferung zugestellt. Dafür gibt es aber keine Garantie und bei Annahmeproblemen geht das Einschreiben mit Rückschein nicht zu (s. o.). Diese Art der Zustellung ist daher nur zu empfehlen, wenn ausreichend Zeit für einen zweiten Zustellungsversuch auf andere Art ist, falls der Rückschein nicht innerhalb der Frist zurückkommt.

Einwurfeinschreiben mit Reproduktion des Auslieferungsbelegs

Beim Einwurfeinschreiben dokumentiert der*die Zusteller*in in der Post, wann das Schreiben eingeworfen wurde. Diese Notiz kann online abgerufen und gesichert werden. Nach neuerer Rechtsprechung⁵⁷ sind der Einlieferungsbeleg zusammen mit dem Online-Sendestatus nicht mehr als Beweis ausreichend. Die ratsuchende Person muss vielmehr innerhalb von 15 Monaten bei der Post die **Reproduktion des Auslieferungsbelegs** verlangen⁵⁸ und diesen aufbewahren.

Das Einwurfeinschreiben geht bei Einwurf während der üblichen lokalen Postzustellzeiten am selben Tag, bei späterem Einwurf am nächsten Werktag, zu. Verzögerungen durch Nichtabholung oder Nichtöffnung des Briefkastens wie beim Einschreiben mit Rückschein sind nicht zu befürchten, die Nichtöffnung des Briefkastens hat der*die Empfänger*in zu verantworten.

Aufgrund von Behauptungen der Gegenseite und/oder tatsächlichen Unregelmäßigkeiten bei der Zustellung müssen nicht selten weitere Beweise hinzugezogen werden, z. B. eine Zeug*innenaussage der*des Zusteller*in oder andere Hinweise dafür, dass der Brief tatsächlich angekommen ist (z. B. inhaltliche Bezugnahmen der*des Adressat*in).

Es empfiehlt sich für den Nachweis des Inhalts des zugestellten Dokuments auch hier zudem ein*e Zeug*in (z. B. Berater*in) beim Einpacken und Versenden.

Dauer und Risiken

Einschreiben werden in der Regel ein bis zwei Tage nach der Einlieferung zugestellt. Dafür gibt es aber keine Garantie und der Beweiswert vor Gericht ist bei Unregelmäßigkeiten bei der Zustellung eingeschränkt.

⁵⁷ BAG, Urteil vom 30.01.2025, 2 AZR 68/24, Rn. 16; BGH, Urteil vom 27.09.2016, II ZR 299/15, Rn. 33.

⁵⁸ Diese steht als Download bei der Sendungsverfolgung zur Verfügung oder kann über den telefonischen Kundenservice oder online über die Kontaktfunktion oder den Chat angefordert werden.

Brief, E-Mail oder Fax mit Reaktion der empfangenden Seite

Für einfache Briefe, E-Mails oder Faxnachrichten kann dann der Nachweis des Zugangs erbracht werden, wenn die Gegenseite auf den Brief, die E-Mail oder das Fax Bezug nimmt. Dies kann etwa durch eine Betreffzeile wie „Ihr Schreiben vom ...“ mit Ausführungen zum Inhalt des Schreibens oder die Nutzung der Antwortfunktion bei E-Mail-Programmen geschehen.

Zusätzlich kann die Beratungsstelle telefonisch oder schriftlich eine Bestätigung der Zustellung einholen. Berater*innen können dies als Zeug*in in einem Gedächtnisprotokoll festhalten.

Bei E-Mails gibt es die Möglichkeit, um eine digitale Empfangs- oder Lesebestätigung zu bitten.

Bei einem Fax kann die Beratungsstelle oder die ratsuchende Person eine vorgedruckte Empfangsbestätigung mitschicken, die der*die Empfänger*in ausfüllen und zurückschicken soll. Zudem ist bei Faxnachrichten, anders als bei Briefen oder E-Mails, der Sendevermerk mit Status „OK“ zumindest ein erster Beweis. Der*die Empfänger*in kann dann nicht ein-

fach behaupten, das Fax nicht erhalten zu haben, sondern muss Genaueres zu den Umständen und Gründen, an denen der Empfang gescheitert ist, vortragen.⁵⁹

Dauer und Risiken

Die hier benannten Formen des Zugangsnachweis setzen – außer beim Fax mit OK-Vermerk – eine aktive Reaktion oder Mitwirkung der anderen Seite voraus. Ob diese erfolgt, kann nicht sicher vorhergesagt werden.

In der Praxis sind diese Formen der Zustellung vor allem dann denkbar, wenn die Ansprüche bereits mit ausreichend zeitlichem Puffer vor Ablauf der Frist geltend gemacht werden, so dass noch Zeit bleibt, die Geltendmachung im Ernstfall mit Zustellungsbe-
weis zu wiederholen. Wenn in der Beratung geprüft wird, ob es bereits eine vorherige beweisbare Geltendmachung der ratsuchenden Person gibt, sollten diese Formen des Beweises des Zugangs ebenfalls bedacht werden.

Zustellung durch Bot*in (persönlich oder in den Hausbriefkasten)

Die Geltendmachung kann auch durch eine*n Bot*in zugestellt werden. Dabei wird sie von einer Person, die dies vor Gericht bezeugen kann, abgegeben. Diese Person kann beispielsweise der*die Berater*in, ein*e andere Mitarbeiter*in der Beratungsstelle oder ein*e Bekannte*r der ratsuchenden Person sein. Die diskriminierte Person selbst kommt hierfür hingegen nicht in Frage, weil sie nicht als Zeug*in in ihrem eigenen AGG-Prozess gehört werden kann.

Wenn möglich, sollte sich der*die Bot*in den Empfang der Geltendmachung unter Angabe des Namens und der Funktion der Empfangsperson schriftlich bestätigen lassen und zusätzlich zeitnah ein eigenes Gedächtnisprotokoll über die Übergabe anfertigen.

Trifft der*die Bot*in bei der Gegenseite niemanden an, kann die Geltendmachung in den Hausbriefkas-

ten der Gegenseite geworfen werden und darüber ein Gedächtnisprotokoll angefertigt werden. Sie gilt – wenn sie in etwa den üblichen Postzustellzeiten der deutschen Post entsprechen – am gleichen Werktag als zugegangen.⁶⁰ Wenn der Einwurf nach den üblichen Postzustellungszeiten erfolgt, gilt er jedoch erst am nächsten Werktag als zugegangen.

Es empfiehlt sich für den Nachweis des Inhalts des zugestellten Dokuments zudem auch hier ein*e Zeug*in (z. B. Berater*in oder Bot*in selbst) beim Einpacken des Briefs.

Die Zustellung durch Bot*in ist relativ sicher beweisbar und insbesondere in Fällen sinnvoll, in denen die Frist in kurzer Zeit ablaufen wird. Sie kann auch als „Back-Up“ genutzt werden, falls ein vorher verschicktes Einschreiben mit Rückschein nicht abgeholt wurde.

⁵⁹ OLG Dresden, Urteil vom 27.10.2022 – 10 U 1092/20; BGH, Beschluss vom 27.09.2023 – VII ZR 219/22.

⁶⁰ BAG, Urteil vom 20.06.2024, 2 AZR 213/23.

Zustellung durch ratsuchende Person mit Zeug*in

Die Geltendmachung kann auch von der ratsuchenden Person selbst übergeben oder in den Hausbriefkasten der diskriminierungsverantwortlichen Seite eingeworfen werden. Hierbei muss aber unbedingt mindestens ein*e Zeug*in dabei sein. Dieser sollte sowohl den Zeitpunkt der Übergabe oder des Einwurfs in den Hausbriefkasten als auch den Inhalt des Schreibens bezeugen können und dafür zeitnah ein

ausführliches Gedächtnisprotokoll anfertigen. Für den Zeitpunkt des Zugangs bei Einwurf in den Hausbriefkasten gelten dieselben Grundsätze wie beim zuvor erläuterten Einwurf durch eine Bot*in. Die Zustellung durch die ratsuchende Person mit Zeug*in ist ähnlich sicher und empfehlenswert wie die Zustellung durch Bot*in.

Zustellung durch Gerichtsvollzieher*in

Die am sichersten nachweisbare Zustellungsart ist die Zustellung durch eine*n Gerichtsvollzieher*in. Gerichtsvollzieher*innen bezeugen nicht nur die persönliche Zustellung, sondern zusätzlich auch die Zustellung genau dieses Briefes, also für die oben genannten Formen des Abstreitens 1) und 2)⁶¹. Zu empfehlen ist diese vergleichsweise aufwendige Form der Zustellung bei einer berechtigten Sorge, dass die Gegenseite die Zustellung oder deren Inhalt bestreitet.

Anhand der Postleitzahl der empfangenden Person lässt sich im Internet das zuständige Amtsgericht so-

wie die Kontaktdaten der dortigen Gerichtsvollzieherverteilergstelle ermitteln. Dorthin kann ein Antrag auf Zustellung per Gerichtsvollzieher*in gestellt werden und das zuzustellende Dokument beigelegt werden.

Kosten: ca. 12,00 € – u. a. abhängig von den Wegen

Dauer: Es ist mit einer Zustellungszeit von 8–10 Tagen zu rechnen (kann bei Gerichtsvollzieher*in nachgefragt werden).

Beweis bei mündlicher Geltendmachung

Im Zivilrecht kommt auch eine mündliche Geltendmachung in Betracht. Dabei ist darauf zu achten, dass ausreichend Zeug*innen anwesend sind – idealerweise mehr als auf der Gegenseite. Diese müssen hören, dass sich die diskriminierte Person rechtliche Schritte

wegen Diskriminierung vorbehält (sowie weitere Punkte des ‚Mindestinhalts‘ einer Geltendmachung) und den Zeitpunkt der Geltendmachung später bezeugen können. Hier sind Gedächtnisprotokolle mit Wortlaut und Zeitpunkt sinnvoll.

⁶¹ Anders als beispielsweise bei der Post wird der zuzustellende Brief Gerichtsvollzieher*innen in geöffnetem Zustand übergeben und sie fertigen eine Kopie für ihre Unterlagen an, die später im Streitfall hinzugezogen werden können.

VII. Checkliste

Geltendmachungsfristen prüfen:

Welcher Rechtsbereich ist betroffen? (Arbeitsrecht⁶²/Zivilrecht)

- **im Arbeitsrecht:**
 - Wann hat die ratsuchende Person von der Diskriminierung, d. h. von allen anspruchsbegründenden Tatsachen, erfahren?
 - Im Fall von Bewerbungsdiskriminierung: Hat die ratsuchende Person eine Absage erhalten und wenn ja, wann?
 - ist in einem für die ratsuchende Person geltenden Tarifvertrag eine längere oder kürzere Geltendmachungsfrist vereinbart?
 - die Frist beginnt mit dem Tag, **an dem Kenntnis aller anspruchsbegründenden Tatsachen erlangt** wurde. Bei einer Bewerbungsdiskriminierung beginnt die Frist jedoch frühestens mit dem Zugang der Absage.
 - **ab Fristbeginn dauert die Frist zwei Monate**, außer wenn im Tarifvertrag etwas anderes vereinbart wurde.
- **im Zivilrecht:**
 - Wann hat die Diskriminierung stattgefunden?
 - Bei Schadensersatz wegen finanzieller Schäden: Wann ist der erste Schaden eingetreten?
 - die Frist endet grundsätzlich **zwei Monate nach der Diskriminierung bzw. bei Schadensersatzansprüchen nach dem Eintritt des ersten Schadens**.

Wenn bereits zwei Monate seitdem verstrichen sind:

Wann hat die ratsuchende Person von der Diskriminierung und den sonstigen Umständen (auch Identität der Gegenseite) erfahren?

- **Im Arbeitsrecht:**
 - Fehlen der ratsuchenden Person noch Informationen für die Bewertung, dass eine Diskriminierung vorliegt bzw. ist es weniger als zwei Monate her, seit sie von einer dieser Informationen Kenntnis erlangt hat? Hierzu gehört auch die Information, wer der*die (potenziell*e) Arbeitgeber*in ist.
 - Hat die ratsuchende Person im Fall einer Bewerbung auf eine Stelle oder eines beruflichen Aufstiegs überhaupt eine Absage erhalten?
- **Im Zivilrecht:**
 - Gibt es Gründe, weshalb sie die Diskriminierung oder die sonstigen Umstände schon vorher „hätte kennen müssen“?
 - Gibt es sonstige Gründe (z. B. Poststreik, Umzug der Gegenseite, schwere Krankheit), warum die ratsuchende Person ohne ihr Verschulden an der Geltendmachung innerhalb von zwei Monaten verhindert war?

⁶² Im Fall einer Kündigung gilt es zusätzlich die Drei-Wochen-Frist aus § 4 Kündigungsschutzgesetz für Klagen gegen die Wirksamkeit der Kündigung zu beachten.

Ist die Zwei-Monats-Frist auf den ersten Blick versäumt worden, kommen mehrere Konstellationen in Betracht, in denen eine spätere Geltendmachung noch fristgemäß sein kann. Im Zweifel sollte vorsichtshalber eine Geltendmachung geschickt werden.

z. B.: Gibt es spätere erneute Diskriminierungen und kann das Gesamtgeschehen als Dauerhandlung angesehen werden?

Ist eine Geltendmachung schon vor der Beratung erfolgt?

Gab es ein früheres Schreiben (Textform) oder (im Zivilrecht) mündliche Aussage der diskriminierten Person, die als Geltendmachung interpretiert werden könnte, auch wenn die Person zu diesem Zeitpunkt nicht daran dachte, dass darin eine Geltendmachung liegt?

Lag diese Aussage noch in der Geltendmachungsfrist?

- Wenn ja oder vielleicht: Ist sie inhaltlich vollständig, an die richtigen Adressat*innen gerichtet und beweisbar?
- Wenn bei einem dieser Punkte Unsicherheit besteht, sollte geprüft werden, ob eine Geltendmachung wiederholt werden kann? (s. o.)
- Wenn frühere Geltendmachung ja oder vielleicht: im Arbeitsrecht 3-Monats-Frist für Entschädigungsklage beachten!

VIII. Fazit

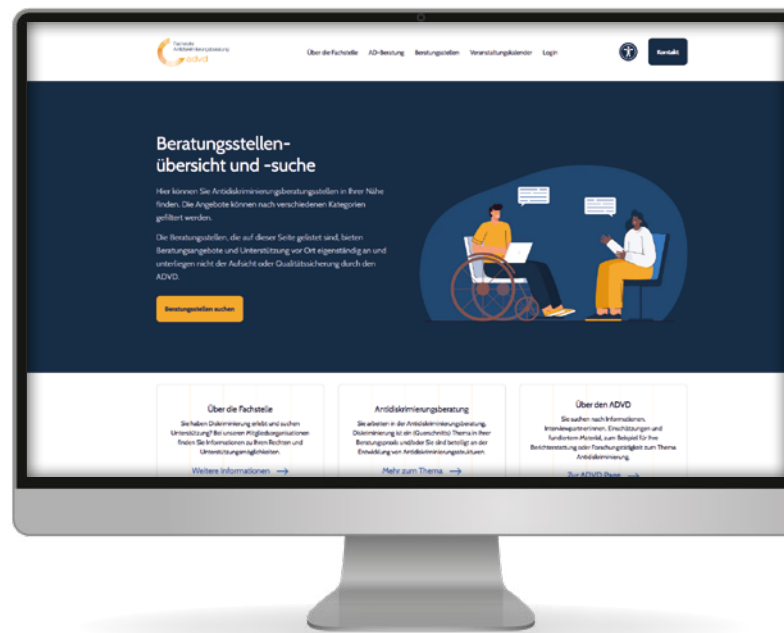
Die Geltendmachung nach dem AGG ist ein zentraler Schritt zur Wahrnehmung von Ansprüchen. Für die Beratungsstellen bedeutet dies: Ratsuchende informieren, Fristen berechnen und beachten, Zustellung beweisen, Dokumentieren. Je nach Befugnis der Beratungsstelle zur Erbringung von Rechtsdienstleistungen können Beratungsstellen Ratsuchende mit wichtigen allgemeinen Informationen und ggfs. Vorlagen unterstützen oder sogar einzelfallbezogen beraten.⁶³ Sorgfältig vorbereitete Geltendmachungen schaffen die Grundlage für eine erfolgreiche rechtliche Durchsetzung und stärken die Handlungsfähigkeit von Betroffenen.



⁶³ Zur Rechtsdienstleistungen und den Voraussetzungen für ihre Erbringung siehe Handreichung: Rechtsdienstleistung in der Antidiskriminierungsberatung, abrufbar unter: <https://www.antidiskriminierung.org/publikationen-des-advd/2024/7/3/handreichung-rechtsdienstleistung-in-der-antidiskriminierungsberatung> (zuletzt abgerufen im Dezember 2025).

Weitere Informationen
erhalten Sie unter

fachstelle.antidiskriminierung.org



Impressum



Antidiskriminierungsverband Deutschland e. V.
Lychener Str. 76
10437 Berlin

www.antidiskriminierung.org
fachstelle@antidiskriminierung.org

V. i. s. d. P.
Eva Maria Andrades

Redaktion:
Kerstin Kühn, Antonia Bottel,
Eva Maria Andrades, Ilka Simon

Satz & Layout:
m4p Kommunikationsagentur GmbH
www.m4pk.de

Lizenziert unter
Creative-Commons-Lizenz
CC BY-NC-SA 4.0



Gefördert im Rahmen des Projekts
Fachstelle Antidiskriminierungsberatung durch das
Förderprogramm respekt*land

Ein Förderprogramm der

respekt*land
Antidiskriminierungsberatung
für ganz Deutschland



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Für den Inhalt dieser Publikation ist der Antidiskriminierungsverband Deutschland verantwortlich. Die hier dargestellten Positionen geben nicht notwendigerweise die Auffassung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wieder.

Erscheinungsdatum: Januar 2026