

Intern übergangen? Wann du rechtlich handeln kannst

Wann eine Beförderungsentscheidung gegen das AGG verstößt, welche Fristen gelten und wie dir die Beweiserleichterung hilft

Die Stelle, auf die du hingearbeitet hast, bekommt jemand anderes. Nicht jede unfaire Entscheidung ist rechtswidrig.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verbietet Benachteiligungen aus bestimmten Gründen. Liegt so ein Grund vor, kannst du Entschädigung verlangen, musst aber kurze Fristen einhalten.

Hier liest du, welche Merkmale geschützt sind, welche Beweise zählen und welche Fristen du auf keinen Fall verpassen darfst.

Die wichtigsten Gesetze, einfach erklärt

§ 1 AGG

Geschützt bist du vor Benachteiligung wegen Rasse oder ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität.

§ 7 Abs. 1 AGG

Beschäftigte dürfen wegen eines dieser Merkmale nicht benachteiligt werden, auch nicht beim beruflichen Aufstieg.

§ 22 AGG

Kannst du Indizien beweisen, die eine Benachteiligung wegen eines Merkmals vermuten lassen, muss der Arbeitgeber beweisen, dass kein Verstoß vorliegt.

§ 15 Abs. 4 AGG

Ansprüche auf Schadensersatz oder Entschädigung musst du innerhalb von zwei Monaten schriftlich beim Arbeitgeber geltend machen. Die Frist beginnt, sobald du von der Benachteiligung erfährst.

§ 61b Abs. 1 ArbGG

Eine Klage auf Entschädigung musst du innerhalb von drei Monaten nach der schriftlichen Geltendmachung erheben.

§ 15 Abs. 6 AGG

Ein Verstoß gibt dir keinen Anspruch auf die Beförderung selbst, sondern auf Geld, außer ein anderer Rechtsgrund sieht die Beförderung vor.

Sofortmaßnahmen zum Abhaken

- ☐ Das Datum notieren, an dem du von der Entscheidung erfahren hast.
- ☐ Prüfen, ob eines der sechs Merkmale aus § 1 AGG eine Rolle gespielt haben kann.
- ☐ Äußerungen, E-Mails und Begründungen zur Entscheidung sichern.
- ☐ Deine Qualifikation, Erfahrung und Beurteilungen mit denen der ausgewählten Person vergleichen.
- ☐ Gesprächsprotokolle mit Datum und Teilnehmenden anlegen.
- ☐ Rechtlichen Rat holen, bevor die Zwei-Monats-Frist abläuft.

Diese Fragen solltest du dir stellen

- 1 Wann genau habe ich erfahren, dass ich übergangen wurde?
- 2 Gibt es Hinweise, dass Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, Behinderung oder sexuelle Identität eine Rolle spielten?
- 3 Welche Indizien kann ich beweisen, etwa Aussagen, Mails oder auffällige Muster?
- 4 War ich für die Stelle besser oder gleich gut qualifiziert?
- 5 Habe ich meine Ansprüche schon schriftlich geltend gemacht?
- 6 Läuft die Drei-Monats-Frist für die Klage schon?

Typische Fehler von Betroffenen

- ✗ Sie warten zu lange und verpassen die zwei Monate für die schriftliche Geltendmachung.
- ✗ Sie beschweren sich nur mündlich statt schriftlich.
- ✗ Sie sammeln keine Indizien und verschenken so die Beweiserleichterung.
- ✗ Sie gehen ohne Plan auf Konfrontation mit Vorgesetzten.
- ✗ Sie erwarten, über das AGG die Beförderung selbst einklagen zu können.

Schritt für Schritt

- 1 Ruhig bleiben und alles mit Datum dokumentieren.
- 2 Innerhalb von zwei Monaten Ansprüche schriftlich beim Arbeitgeber geltend machen.
- 3 Indizien für eine Benachteiligung wegen eines AGG-Merkmals zusammenstellen.
- 4 Innerhalb von drei Monaten nach der Geltendmachung Klage erheben, wenn der Arbeitgeber nicht zahlt.
- 5 Den Fall intern ansprechen und parallel rechtlich prüfen lassen.
- 6 Ohne AGG-Merkmal prüfen lassen, ob eine andere Rechtsgrundlage greift.

Wichtig zum Schluss

Ohne Bezug zu einem AGG-Merkmal ist eine interne Entscheidung schwer anzugreifen. Mit Indizien und eingehaltenen Fristen muss sich dein Arbeitgeber rechtfertigen. Viele Betroffene haben deutlich bessere Chancen, als sie zunächst glauben.



DEIN ANSPRECHPARTNER

Dr. Baran Kizil

Fachanwalt für Arbeitsrecht · Partner bei LTMK Recht & Steuern, Köln

Du hast eine Kündigung bekommen, wirst unter Druck gesetzt oder weißt nicht, welche Frist gerade läuft? Schick mir deine Unterlagen. Ich sage dir ehrlich, welche Chancen du hast und was jetzt zu tun ist.

Telefon 0221 955 88 50

E-Mail kizil@ltmk.de

Online ltmk.de/arbeitsrecht-fuer-arbeitnehmer



Scannen und
Termin anfragen

Rechtlicher Hinweis: Dieses Freebie dient der allgemeinen Information und ersetzt keine Rechtsberatung im Einzelfall.
Rechtsstand Oktober 2026, ohne Gewähr. Arbeitsrecht kompakt, Folge 11, Stichwort INTERN.