



Thema des Monats - Arbeitsrecht | August 2025

AGG-Hopping: Wenn Diskriminierungsvorwürfe zum Geschäftsmodell werden

Was Arbeitgeber wissen sollten um Entschädigungen zu vermeiden

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt Bewerber und Beschäftigte vor Diskriminierung im Arbeitsleben – ein wichtiges und richtiges Ziel. Doch in der Praxis taucht zunehmend ein Phänomen auf, das Arbeitgeber kennen sollten: AGG-Hopping. Dabei handelt es sich um bewusst provozierte Bewerbungen mit dem Ziel, nach einer Absage Entschädigung nach dem AGG zu fordern – ohne jemals ernsthaft an der Stelle interessiert gewesen zu sein.

Vorsicht vor zweckgerichteten Bewerbungen

AGG-Hopper bewerben sich häufig auf Stellenanzeigen, deren Formulierungen potenziell angreifbar sind – etwa wegen Altersgrenzen, geschlechtsspezifischer Ansprache oder sonstiger Merkmale. In manchen Fällen bewerben sich auch Menschen die aufgrund ihrer persönlichen Merkmale mit einer Ablehnung rechnen müssen – als krasses Beispiel: ein querschnittsgelähmter Maurer. Ziel ist es nicht, die Stelle zu bekommen, sondern nach Ablehnung eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG geltend zu machen. Die Höhe der Entschädigung richtet sich meist nach 3 Monatslöhnen der beworbenen Stelle und kann damit schnell in die 10-tausenden gehen. In einigen Fällen werden gleich reihenweise Bewerbungen verschickt, oft mit identischem Inhalt.

Rechtsprechung schützt Arbeitgeber – bei klarer Beweislage

Die Gerichte sehen diese Praxis zunehmend kritisch. Das Bundesarbeitsgericht hat bereits 2016 (Urt. v. 26.01.2016 – 8 AZR 194/14) entschieden, dass eine Entschädigung nach dem AGG nur beanspruchen kann, wer sich ernsthaft auf eine Stelle bewirbt. Liegt



kein echtes Beschäftigungsinteresse vor, fehlt es an der Schutzwürdigkeit – ein Entschädigungsanspruch entfällt.

Wichtig: Arbeitgeber müssen in der Lage sein, Indizien für ein rein taktisches Vorgehen vorzutragen. Beispiele können sein: Serienbewerbungen ohne Bezug zur ausgeschriebenen Stelle, fehlerhafte Unterlagen oder Bewerbungen auf offenkundig unpassende Positionen.

Was können Arbeitgeber tun?

- *Stellenanzeigen prüfen: Vermeiden Sie diskriminierende oder missverständliche Formulierungen. Neutrale, inklusive Sprache schützt vor Angriffen.*
- *Dokumentation aufbewahren: Bewerbungsunterlagen, E-Mail-Verkehr und interne Entscheidungsgründe sollten sorgfältig archiviert werden.*
- *Ernsthaftigkeit prüfen: Auffällige Bewerbungen können Anlass für genauere Prüfung geben – zum Beispiel bei erkennbar unpassenden Qualifikationen oder identischen Serienanschreiben.*

Fazit

AGG-Hopping kann für den Arbeitgeber schnell teuer werden. Damit Sie nicht betroffen sind lohnt es sich bereits im Vorfeld Ihre Personalabteilung zu schulen. Erst mit dem Bewusstsein für offene Stellenanzeigen kann AGG-Hopping erkannt werden.

Sind Sie selbst Opfer und fordert jemand von Ihnen eine Entschädigung, stehen unsere Rechtsanwälte ihnen gern zur Seite.