

Deutsch(sein) als Eintrittsvoraussetzung – Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierung in Beruf und Alltag

Der Fall um ein Strandbad in Halle (Saale), das Gästen ohne ausreichende Deutschkenntnisse den Einlass verwehrt, erregte bundesweit Aufsehen. In Zeiten einer gesellschaftlichen und politischen Rechtsverschiebung ist zu befürchten, dass solche Ereignisse keine Einzelfälle bleiben. Diskriminierungserfahrungen treten nicht nur im Verhältnis zum Staat auf, sondern auch im Kontakt mit Arbeitgeber*innen, Kolleg*innen oder im öffentlichen Leben, etwa beim Einkaufen oder in Freizeiteinrichtungen. Diese reichen von abwertenden Äußerungen über unfaire Behandlung in Bewerbungsverfahren bis hin zur Verweigerung von Dienstleistungen. Vor diesem Hintergrund ist die Kenntnis über das [Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz](#) (AGG) bedeutsam, da es Betroffenen rechtliche Möglichkeiten bietet, sich gegen Ungleichbehandlung zur Wehr zu setzen.

Rechtscheck

Macht ein privates Schwimmbad den Zutritt von ausreichenden Deutschkenntnissen abhängig, ist zu prüfen, ob dies eine unzulässige [mittelbare Benachteiligung](#) wegen der ethnischen Herkunft ist. Betroffenen kann das AGG in solchen und ähnlichen Fällen weiterhelfen. Es hat zum Ziel, Diskriminierungen aufgrund bestimmter Diskriminierungsmerkmale im [privaten Rechtsverkehr](#) – also etwa im Schwimmbad, aber auch im Rahmen von Beschäftigungsverhältnissen – zu unterbinden. Für den Fall einer unzulässigen Ungleichbehandlung nach dem AGG stehen Betroffenen dann mitunter [Ansprüche](#) auf Unterlassung und Schadensersatz zu.

Fall: Sprachkenntnisse als Zutrittsvoraussetzung

Ein Privatunternehmen macht den Zutritt zu seinem Schwimmbad von ausreichenden Deutschkenntnissen abhängig. Begründet wird dies mit der Sicherheit der Gäste sowie der Annahme, dass Anweisungen des Personals in Gefahrensituationen sofort verstanden

werden müssen. O wird der Zutritt verweigert, weil sie die geforderten Sprachkenntnisse am Eingang nicht nachweisen kann.

Rechtliche Einordnung

Anwendungsbereiche

Das AGG ist ein zentrales Gesetz in Deutschland, das Menschen vor ungerechter Behandlung schützen soll. Es soll sicherstellen, dass niemand aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder aufgrund rassistischer Zuschreibungen (wörtlich: «Rasse») benachteiligt wird. Das Gesetz schützt vor allem in zwei großen Lebensbereichen: im Arbeitsleben (§§ 6–18 AGG) und bei Alltagsgeschäften des täglichen Lebens (§§ 19–21 AGG), wie etwa beim Einkaufen, beim Besuch von Freizeit- bzw. Kultureinrichtungen oder bei der Wohnungssuche. Eine Schwachstelle des Gesetzes besteht darin, dass es bei diskriminierendem Verhalten staatlicher Stellen keine Anwendung findet. Nur für Beschäftigungsverhältnisse mit dem Staat kann der Schutz des AGG zugunsten der Beschäftigten eingreifen.

Im beschriebenen Beispielsfall handelt es sich um ein privates Unternehmen, das seine Dienstleistungen der breiten Öffentlichkeit anbietet. Damit fällt der Sachverhalt wohl unter die sogenannten «Massengeschäfte» gemäß § 19 Abs. 1 Nr. 1 AGG – eine unzulässige Benachteiligung kann hiernach vorliegen. Nach § 19 Abs. 2 AGG können Benachteiligungen aufgrund ethnischer Herkunft oder rassistischer Zuschreibungen auch in Fällen unzulässig sein, die kein Massengeschäft sind.

Formen der Benachteiligung

Das Gesetz unterscheidet verschiedene Formen der Diskriminierung:

- **Unmittelbare Benachteiligung:** Eine Person wird direkt schlechter behandelt als eine andere in einer vergleichbaren Situation (§ 3 Abs. 1 AGG), beispielsweise wenn eine qualifizierte Bewerberin wegen ihrer Schwangerschaft abgelehnt wird.
- **Mittelbare Benachteiligung:** Eine scheinbar neutrale Regelung wirkt sich für eine bestimmte Gruppe besonders nachteilig aus (§ 3 Abs. 2 AGG), wie etwa eine unnötige Mindestgröße in einer Stellenausschreibung, die statistisch gesehen mehr Frauen als Männer ausschließt.
- **Belästigung:** Das Gesetz verbietet ausdrücklich Belästigungen (§ 3 Abs. 3 AGG), welche die Würde eines Menschen verletzen und ein einschüchterndes oder beleidigendes Umfeld schaffen und dabei mit einem Diskriminierungsmerkmal in Zusammenhang stehen. Auch sexuelle Belästigungen (§ 3 Abs. 4 AGG) werden durch das AGG ausdrücklich untersagt.

Im Beispielsfall knüpft die Benachteiligung nicht ausdrücklich an die ethnische Herkunft der O an, sondern an Sprachkenntnisse. Daher könnte eine mittelbare Benachteiligung vorliegen. Da Sprache eng mit der Herkunft verknüpft ist, kann eine solche Auflage

Menschen mit Einwanderungsgeschichte unverhältnismäßig stark ausschließen.

Rechtfertigung und Verhältnismäßigkeit

Eine mittelbare Ungleichbehandlung ist ausnahmsweise dann zulässig, wenn sie durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die gewählten Mittel angemessen sowie erforderlich sind (§ 3 Abs. 2 AGG). So kann beispielsweise die Anforderung ausreichender deutscher Schriftsprachkenntnisse zulässig sein, wenn Beschäftigte schriftliche Arbeitsanweisungen verstehen müssen, um ihre Tätigkeit sicher und ordnungsgemäß auszuüben (BAG, Urteil vom 28.01.2010 – 2 AZR 764/08).

Das Unternehmen begründet die Regelung mit der Sicherheit der Gäste. Rechtlich ist jedoch fraglich, ob ein generelles Einlassverbot hierfür erforderlich ist. Kritiker*innen und Expert*innen weisen darauf hin, dass mildere Mittel, wie etwa mehrsprachige Hinweistafeln oder Piktogramme, das Ziel der Sicherheit ebenfalls erreichen könnten, ohne Menschen wie O auszuschließen. Die abschließende Bewertung bleibt einer Abwägung anhand der konkreten Umstände im Einzelfall vorbehalten.

Handlungsmöglichkeiten

Alltagsgeschäfte des täglichen Lebens

O hat im obigen Fall konkrete Handlungsmöglichkeiten. Sinnvoll ist es, den Vorfall so schnell wie möglich zu dokumentieren. Eine Dokumentation kann Fotos von Schildern oder Aushängen, Angaben über Datum, Uhrzeit und beteiligte Mitarbeitende sowie Kontaktdaten von möglichen Zeug*innen umfassen. Auch eine schriftliche Bestätigung der Zutrittsverweigerung könnte für eine spätere gerichtliche Klärung sinnvoll sein. Nach § 22 AGG genügt es, Indizien darzulegen und gegebenenfalls zu beweisen, wenn sie eine Benachteiligung wegen eines geschützten Merkmals vermuten lassen. Liegen solche Indizien vor, muss die Gegenseite beweisen, dass kein Verstoß gegen die Vorschriften zum Schutz vor Benachteiligung vorlag.

O kann die Betreibenden des Schwimmbads zunächst schriftlich auffordern, die diskriminierende Zugangsvoraussetzung nicht weiter zu verwenden und den Zutritt künftig ohne die pauschale Sprachvorgabe zu ermöglichen. Kommt es nicht zu einer einvernehmlichen Lösung, kann O die Beseitigung und Unterlassung der Diskriminierung gemäß § 21 Abs. 1 AGG sowie eine Entschädigung für die erlittene Kränkung und Kompensation wirtschaftlicher Schäden verlangen (§ 21 Abs. 2 AGG für den Alltag).

Ob betroffene Personen bei Diskriminierungen im Bereich von Alltagsgeschäften nach § 21 AGG auch verlangen können, dass ein Vertrag mit ihnen abgeschlossen wird (sogenannter «Kontrahierungszwang»), ist umstritten. Im Fall betrifft dies die Frage, ob O von den Schwimmbadbetreibenden verlangen kann, dass ihr Einlass gewährt wird. In der juristischen Wissenschaft wird wohl überwiegend davon ausgegangen, dass dies möglich ist (so auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes) – abschließend geklärt ist die Frage allerdings nicht.

Ansprüche nach § 21 AGG müssen grundsätzlich innerhalb von zwei Monaten gegenüber den Betreibenden geltend gemacht werden (§ 21 Abs. 5 AGG). O sollte die Forderung daher möglichst nachweisbar, etwa per E-Mail oder Einwurfeinschreiben, formulieren und versenden. Die Zivilgerichte sind für Diskriminierungsfälle im Alltag zuständig. Die Frist beginnt grundsätzlich mit dem diskriminierenden Ereignis; wurde die Benachteiligung unverschuldet erst später bekannt, beginnt sie erst mit Kenntniserlangung.

Arbeitsleben

Im Bereich von Beschäftigungsverhältnissen ist ein Kontrahierungszwang schon gesetzlich ausgeschlossen (§ 15 Abs. 6 AGG). So können etwa Bewerbende jedenfalls keine Einstellung über das AGG erreichen. Dennoch eröffnet das AGG Betroffenen im Arbeitsleben Handlungsmöglichkeiten. Beschäftigte haben ein gesetzliches Beschwerderecht (§ 13 AGG), wenn sie sich im Kontext mit ihrem Beschäftigungsverhältnis benachteiligt fühlen. Jede*r Arbeitgeber*in ist verpflichtet, eine interne Beschwerdestelle zu benennen.

In Fällen von Belästigung dürfen Betroffene unter bestimmten zusätzlichen Voraussetzungen ihre Arbeit vorübergehend einstellen, ohne den Lohnanspruch zu verlieren (§ 14 AGG). Betroffene im Arbeitsleben haben auch die Möglichkeit, eine Entschädigung für die erlittene Kränkung und Kompensation wirtschaftlicher Schäden zu verlangen (§ 15 Abs. 1 und 2 AGG). Welche Handlungsmöglichkeiten in der konkreten Situation angezeigt und zulässig sind, muss aber im Einzelfall geprüft werden.

Ansprüche nach § 15 AGG müssen innerhalb von zwei Monaten nach Kenntnis von der Benachteiligung schriftlich gegenüber der Arbeitgeber*in geltend gemacht werden (§ 15 Abs. 4 AGG). Auch für anschließende Klagen können Fristen laufen (siehe beispielsweise § 61b Arbeitsgerichtsgesetz). Das Arbeitsgericht ist bei bestehenden Arbeitsverhältnissen oder Klagen durch Bewerber*innen zuständig (§ 2 ArbGG [Arbeitsgerichtsgesetz]).

Für Ansprüche im Arbeitsleben gilt ebenfalls die Beweiserleichterung des § 22 AGG. Es genügt, Umstände zu beweisen, die eine Benachteiligung wegen eines Diskriminierungsmerkmals vermuten lassen. Das können etwa Zeugenaussagen über abfällige Bemerkungen oder unzulässige Fragen im Bewerbungsgespräch sein. Liegen solche Indizien vor, muss die Gegenseite beweisen, dass kein Verstoß gegen das AGG vorliegt. Es ist daher auch hier wichtig, Beweise wie E-Mails, Dokumente oder Notizen sorgfältig zu sichern.

Anlaufstellen

Innerhalb eines Betriebs stehen die AGG-Beschwerdestelle, der Betriebsrat oder die Mitarbeiter*innenvertretung zur Verfügung (§ 13 Abs. 1 und 2 AGG).

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) berät Betroffene kostenlos und unabhängig über ihre Rechte und informiert über Fristen.

Die [Antidiskriminierungsstelle Sachsen-Anhalt](#) bietet eine kostenlose und vertrauliche Erstberatung in mehreren Sprachen an und ist in Magdeburg, Halle und Stendal vertreten.

Die [Mobile Opferberatung](#) bietet zudem in Zivilverfahren Einzelfallberatung an.

Quellen

Akay, Büşra: *Wie das Recht Deutschpflicht und Burkini-Bann entgegnet*, in: LTO, 06.08.2026; abgerufen am 06.08.2026.

[Hier klicken](#)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: *AGG-Wegweiser – Erläuterungen und Beispiele zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, 2024*; abgerufen am 14.06.2026.

[Hier klicken](#)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: *Anspruch auf Vertragsabschluss?*, 2022; abgerufen am 19.08.2026.

[Hier klicken](#)

Däubler, Wolfgang / Beck, Thorsten (Hrsg.): *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Handkommentar*, 5. Aufl., Baden-Baden 2022.

Kolter, Max: *Freibadbesuch nur mit Deutschkenntnissen – Ist die Sprachauflage rechtswidrig?*, in: LTO, 23.06.2026.

[Hier klicken](#)

Relevante Gerichtsentscheidungen

BAG, Urteil vom 28.01.2010 – 2 AZR 764/08