

Stellungnahme

zum Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Referentenentwurf

des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und
Jugend und des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz

Berlin, 17.04.2026

Zentralverband des Deutschen Handwerks
Bereich Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht
zdh-tarifpolitik@zdh.de

Lobbyregister: R002265
EU Transparency Register: 5189667783-94

1. Zusammenfassung

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V. (ZDH) ist die Dachorganisation für Handwerkskammern und Zentralfachverbände des Handwerks sowie wirtschaftliche und wissenschaftliche Einrichtungen des Handwerks in Deutschland. Wir vertreten die Interessen von rund 1 Million Handwerksbetrieben mit rund 5,4 Millionen Beschäftigten und 350.000 Auszubildenden.

Mit den nachfolgenden Anmerkungen nimmt der ZDH aus Sicht der Arbeitgeber des Handwerks Stellung zum Referentenentwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) und des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) vom 13. April 2026 (AGG-RefE).

Der Schutz vor Diskriminierung im Arbeitsleben hat im Handwerk einen hohen Stellenwert. Die Betriebsinhaber kommen ihrer Verantwortung in diesem Bereich umfassend nach. Ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu fördern, geht dabei über die bloße Einhaltung gesetzlicher Vorschriften hinaus und ist entscheidend für eine gerechte sowie erfolgreiche Betriebskultur.

Für die Handwerksbetriebe ist es selbstverständlich, sich aktiv für Offenheit, Vielfalt, Toleranz und gegenseitigen Respekt einzusetzen. Vielfalt ist in den Betrieben des Handwerks seit jeher eine gelebte Realität. Diskriminierungen jedweder Art haben im Handwerk keinen Platz. Denn respektvoller Umgang, Aufgeschlossenheit und gegenseitige Anerkennung sind nicht nur grundlegende Werte unseres gesellschaftlichen Zusammenlebens, sondern angesichts des Fachkräftemangels auch entscheidend, um sämtliche Arbeitskräftepotenziale für das Handwerk zu nutzen.

Zu den zentralen Maßnahmen für einen effektiven Diskriminierungsschutz zählen eine klare und sichtbare Positionierung, überzeugende Argumente sowie das Teilen positiver Erfahrungen. Dabei ist der Schutz vor Diskriminierung vor allem eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) trägt hierzu wesentlich bei, wobei ihre fachliche Unabhängigkeit eine wichtige Voraussetzung für ihr Wirken ist.

Für die kleinen Betriebe des Handwerks ist die Praktikabilität der Antidiskriminierungsregelungen von entscheidender Bedeutung. Komplexe Regelungen, bürokratische Belastungen und Rechtsunsicherheiten sind der Akzeptanz von Antidiskriminierungsregelungen besonders abträglich.

Der vorliegende Referentenentwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sieht eine Ausweitung der Befugnisse und Zuständigkeiten der ADS vor, wodurch sie sich von ihrer eigentlichen, gesetzlich vorgesehenen Rolle als vermittelnde Instanz entfernt. Die Etablierung eines Schlichtungsverfahrens bürokratisiert das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zusätzlich und erschwert den Betrieben die Handhabung dieses Gesetzes. Zusammen mit der anvisierten verlängerten Präklusionsfrist drohen die Neuregelungen eine konstruktive und lösungsorientierte Zusammenarbeit aller Beteiligten zu erschweren.

Aus diesen Erwägungen heraus beurteilen die Arbeitgeber des Handwerks den jetzt vom BMBFSFJ und BMJV vorgelegten Referentenentwurf für ein Zweites Gesetz zur Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz überwiegend kritisch.

2. Zum Referentenentwurf im Einzelnen

Zum Referentenentwurf nimmt der ZDH aus Sicht der Arbeitgeber des Handwerks wie folgt Stellung:

2.1 Längere Präklusionsfrist ist verfehlt

Die in § 15 Abs. 4 S. 1 AGG-RefE vorgesehene Neuregelung, die eine Verlängerung der Präklusionsfrist von bisher zwei auf zukünftig vier Monate vorsieht, ist abzulehnen. Die erweiterte Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen aus dem AGG soll aus Sicht des Gesetzgebers dazu beitragen, Betroffenen die Durchsetzung von Ansprüchen auf Entschädigung und Schadensersatz im arbeitsrechtlichen Teil des AGG zu erleichtern.

Die Intention des Gesetzgebers ist nicht zielführend, da sie den Zeitraum, in dem Ansprüche aus dem AGG erhoben werden können, im Vergleich zur derzeitigen Praxis in bedenklicher Form ausweitet. Gerade in Kleinbetrieben des Handwerks, in denen die Arbeitsausführung durch eine enge, vertrauensvolle Zusammenarbeit sowohl zwischen Betriebsinhaber und Belegschaft als auch innerhalb der Belegschaft selbst geprägt ist, führen längere Ausschlussfristen zu großen Rechtsunsicherheiten. Sie belasten die Arbeitsverhältnisse in unangemessener Weise und gefährden damit den Betriebsfrieden. Um Handwerksbetrieben die notwendige Handlungs- und Planungssicherheit zu gewährleisten, sollten Präklusionsfristen im Arbeitsrecht nicht wie geplant länger, sondern eher kürzer ausgestaltet sein. Denn nur auf diese Weise kann die Sachverhaltsaufklärung aufgrund besserer zeitlicher Nähe erleichtert und die Beteiligten zu zügigem Handeln verpflichtet werden. Dies würde die Handlungsfähigkeit der Betriebe bei streitigen Sachverhalten deutlich erhöhen, zeitnaher für Rechtsklarheit und -sicherheit sorgen und dazu beitragen, dass schneller ein angemessener Interessensausgleich zwischen den Beteiligten erzielt wird.

2.2 Schlichtungsstelle bedarf Nachbesserungen

2.2.1 Ansiedelung der Schlichtungsstelle bei der ADS nicht zwingend

Problematisch ist ferner die Regelung des § 27a AGG-RefE, der die Einrichtung einer Schlichtungsstelle zur außergerichtlichen Beilegung von Streitigkeiten nach §§ 7, 12, 16 oder 19 AGG direkt bei der ADS vorsieht. Zwar ist positiv, dass das Schlichtungsverfahren für die Beteiligten im Rahmen des AGG nicht verpflichtend ausgestaltet ist. Die geplante Ansiedelung dieser Schlichtungsstelle bei der ADS ist aber nicht zwingend. Der europäische Gesetzgeber lässt es ebenso zu, diese Stelle bei einer anderen Einrichtung als der ADS anzusiedeln. Eine organisatorische Trennung der Schlichtungsstelle von der ADS würde deren fachliche Unabhängigkeit eher gewährleisten und damit auch die Akzeptanz der beteiligten Parteien an das Schlichtungsverfahren befördern.

2.2.2 Einleitung des Schlichtungsverfahrens ist zu niedrigschwellig

Kritisch zu werten ist ferner, dass das Schlichtungsverfahren gemäß § 27a Abs. 6 AGG-RefE bereits eingeleitet werden kann, wenn eine Person „der Ansicht ist“, in einem AGG-relevanten Recht verletzt worden zu sein. Für die Ingangsetzung des Schlichtungsverfahrens wird damit eine sehr niedrige Hürde etabliert. Dies kann eine Vielzahl mutmaßlich trivialer und zum Teil aus mangelnder Rechtskunde resultierender unbegründeter Eingaben zur Folge haben und das Missbrauchspotential deutlich erhöhen. Ein Rückstau bei den Verfahren und eine Überlastung der Schlichtungsstelle wären die Folge, ebenso eine

unangemessene Involvierung und potentielle Viktimisierung des Antragsgegners. Überdies sollte die Einleitung des Schlichtungsverfahrens nicht allein vom einseitigen Antrag des mutmaßlich Betroffenen abhängig sein, sondern vielmehr auch die Zustimmung des potentiellen Antraggegners erfordern.

2.2.3 Keine Vorverlagerung der Geltendmachung von AGG-Ansprüchen

Nicht akzeptabel ist überdies die Regelung des § 27a Abs. 4 AGG-RefE. Die Norm regelt, dass die Schlichtungsstelle den Antrag zur Durchführung des Schlichtungsverfahrens an den Antragsgegner weiterleitet. Wird die Übermittlung innerhalb der Frist des § 15 Abs. 4 und § 21 Abs. 5 AGG veranlasst, ist die Voraussetzung der Geltendmachung des Anspruches wegen Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot erfüllt. Dies bedeutet, dass der Betroffene auch hier von verlängerten Präklusionsfristen Gebrauch machen kann und der Zeitpunkt zur Geltendmachung von AGG-Ansprüchen vorverlagert wird. Des Weiteren braucht er auf diese Weise seine Ansprüche nicht mehr selbst direkt gegenüber der Partei, die ihn nach seiner Ansicht in seinen Rechten nach dem AGG verletzt, zu adressieren. Dies wird vielmehr von der Schlichtungsstelle übernommen, was die Hemmschwelle zur Einleitung von Schlichtungsverfahren gegenüber potentiellen Antragsgegnern zusätzlich absenkt. Auch nimmt es dem Antraggegner die Chance, die behauptete Diskriminierung direkt mit dem vermeintlich Betroffenen im unmittelbaren Austausch miteinander einvernehmlich zu klären, ohne dass ein umfassendes Schlichtungsverfahren eingeleitet werden muss.

2.2.4 Schlichtungsvorschlag muss formal unverbindlich sein

Problematisch ist ferner, welche Bindungs- und Signalwirkung dem Schlichtungsvorschlag im Rahmen des Schlichtungsverfahrens zukommt. Ein Schlichtungsvorschlag wird den beteiligten Parteien gemäß § 27a Abs. 5 AGG-RefE von der schlichtenden Person unterbreitet, wenn eine gütliche Einigung zwischen den Beteiligten nicht zustande kommt. Hier muss sichergestellt werden, dass der Schlichtungsvorschlag keine präjudizierende Wirkung auf eventuell nachfolgende Klageverfahren hat. Beiden Parteien muss es in einem eventuell nachfolgenden Verfahren gleichermaßen ermöglicht werden, insbesondere ihre Positionen erneut darzulegen, Beweise zu nutzen und auf das Vorbringen der Gegenseite zu reagieren. Der Schlichtungsvorschlag darf nicht zu einer Vorverurteilung einer der Beteiligten führen, sondern muss formal unverbindlich sein. Hier besteht gesetzlicher Nachbesserungsbedarf, um die sogenannte prozessuale „Waffengleichheit“ der Prozessbeteiligten zu gewährleisten.

2.2.5 Rechtsverordnungsverfahren fördert Intransparenz

Nicht nachvollziehbar ist weiterhin, dass das BMBFSFJ gemäß § 27a Abs. 8 AGG-RefE ermächtigt werden soll, durch eine Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, vor allem das Verfahren und die Besetzung der Schlichtungsstelle sowie weitere Vorschriften über die Kosten des Verfahrens und die Entschädigung zu regeln. Derart wichtige Aspekte einer späteren ministeriellen Rechtsverordnung zu überlassen und nicht unmittelbar Gegenstand des AGG werden zu lassen, ist nicht verständlich. Der Gesetzgeber sollte bereits mit dem vorliegenden AGG-RefE die Gelegenheit nutzen, die nähere Ausgestaltung des Schlichtungsverfahrens transparent zu machen, um die Akzeptanz und das Vertrauen in eine solche Einrichtung zu fördern.

3. Beistandschaft gefährdet Neutralität der ADS

Problematisch ist des Weiteren die Regelung des neuen § 27 Abs. 6 AGG-RefE. Danach soll es der ADS ermöglicht werden, in gerichtlichen Verfahren, die Benachteiligungen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes betreffen, Benachteiligte als Beistand in der Verhandlung zu unterstützen. Überdies soll die ADS gemäß § 27 Abs. 7 AGG-RefE in gerichtlichen Verfahren, die entsprechende Benachteiligungen nach § 1 AGG-RefE betreffen, auf Ersuchen des Gerichts zu Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung Stellungnahmen abgeben können.

Diese Neuregelungen, die es der ADS gestatten, im Rahmen von gerichtlichen Verfahren als Beistand der Betroffenen aufzutreten, laufen auf eine deutliche Erweiterung der Kompetenzen der ADS hinaus. Die ADS würde damit ihre im bisherigen AGG vorgesehene Rolle als objektiver Unterstützer betroffener Personen und neutraler Berater in Sachen Antidiskriminierungsschutz verlassen und in konkreten Einzelfällen aktiv Position beziehen müssen. Dies gefährdet die gesetzliche Position der ADS als fachlich unabhängige und überparteiliche Interessensvertretung. Die Neuregelung ist daher verfehlt, zumal Betroffene in gerichtlichen Verfahren auch aktuell nicht ohne Unterstützung dastehen, sondern gemäß § 23 AGG die Möglichkeit haben, sich durch Antidiskriminierungsverbände begleiten zu lassen. Für die Regelung des § 27 Abs. 6 AGG-RefE besteht daher kein Bedarf. Fraglich ist überdies, wie die Unabhängigkeit der Beistände gewährleistet werden soll, bei denen es sich gemäß § 27 Abs. 6 S. 3 AGG-RefE um Personen handeln soll, die der ADS selbst bereits als Beschäftigte zugewiesen wurden.

Bereich: Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht
zdh-tarifpolitik@zdh.de · www.zdh.de

Herausgeber:

Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.
Haus des Deutschen Handwerks
Anton-Wilhelm-Amo-Straße · 10117 Berlin
Postfach 110472 · 10834 Berlin

Lobbyregister: R002265
EU Transparency Register: 5189667783-94

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH) vertritt die Interessen von rund 1 Million Handwerksbetrieben in Deutschland mit rund 5,4 Millionen Beschäftigten. Als Spitzenorganisation der Wirtschaft mit Sitz in Berlin bündelt der ZDH die Arbeit von Handwerkskammern, Fachverbänden des Handwerks auf Bundesebene sowie bedeutenden wirtschaftlichen und sonstigen Einrichtungen des Handwerks in Deutschland. Mehr unter www.zdh.de