



Landesbeauftragte für Flüchtlings-, Asyl- und Zuwanderungsfragen
Karolinenweg 1, 24105 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Sozialausschuss
Die Vorsitzende
Katja Rathje-Hoffmann
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

sozialausschuss@landtag.ltsh.de

Ihr Zeichen:
Ihre Nachricht vom:
Mein Zeichen: F 1
Meine Nachricht vom:
Bearbeiter/in: Torsten Döhring

Telefon (0431) 988-1292
Telefax (0431) 988-610 1293

fb@landtag.ltsh.de

20. Februar 2024

**Entwurf eines Gesetzes für ein Landesantidiskriminierungsge-
setz Schleswig-Holstein, Gesetzentwurf der Fraktion des SSW,
Drucksache 20/1544**

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrte Frau Rathje-Hoffman,

von hier aus einen recht herzlichen Dank für die mir eingeräumte
Möglichkeit einer Stellungnahme zu dem Antrag der Fraktion des
SSW „Entwurf eines Gesetzes für ein Landesantidiskriminierungsge-
setz Schleswig-Holstein, Gesetzentwurf der Fraktion des SSW,
Drucksache 20/1544“.

Das Anliegen des SSW, ein Antidiskriminierungsgesetz für Schles-
wig-Holstein einzuführen, wird von unserem Büro ausdrücklich be-
grüßt. Ein entsprechendes Gesetz wird dazu beitragen können, un-
mittelbaren sowie mittelbaren Diskriminierungen und Belästigungen
entgegenzutreten und im Falle von Diskriminierungen und Belästi-
gungen durch die öffentliche Verwaltung den Rechtsweg eröffnen.

Inwieweit unter Berücksichtigung des Diskriminierungsschutzes des Artikel 3 Grundgesetz (GG) und der bestehenden Bindung der Verwaltung an diese Norm tatsächlich eine Schutzlücke im Hinblick auf Verwaltungshandeln besteht, soll hier nicht abschließend bewertet werden. Jedenfalls gibt es bis dato bundesweit lediglich das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) aus dem Jahr 2006, das sich vor allem auf zivilrechtliche Verhältnisse, insbesondere den Zugang zu Beschäftigung, den Zugang zu Waren und Dienstleistungen sowie Bildung durch Privatanbietende bezieht. Der öffentliche Bereich bleibt im Wesentlichen außen vor; in vielen Fällen handelt es sich auch um Regelungsmaterien, für die der Bund keine Gesetzgebungskompetenz hat.

Der durch das AGG grundsätzlich gewährte Diskriminierungsschutz gilt nicht in den meisten landesrechtlich geregelten Tätigkeitsbereichen wie dem öffentlichen Bildungswesen, dem behördlichen Handeln, der Gewährung von Vergünstigungen sowie dem Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der öffentlichen Hand zur Verfügung stehen, obwohl die EU-Richtlinien ihrem Wortlaut nach auch für den öffentlichen Bereich Geltung beanspruchen. So heißt es etwa in Artikel 3 Absatz 1 RL 2000/43/EG:

„Artikel 3 Geltungsbereich

(1) Im Rahmen der auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten gilt diese Richtlinie für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, in Bezug auf:“

Bis dato gibt es ein Landesantidiskriminierungsgesetz erst in Berlin (LADG-Berlin), gültig seit dem 21. Juni 2020. Für den bayrischen Landtag gab es einen Gesetzentwurf im Hinblick auf ein bayrisches Antidiskriminierungsgesetz (BayADG, Drucksache 18/18691), für den hessischen Landtag gibt es den Gesetzentwurf vom März 2022 (HADG, Drucksache 20/8077), beide Gesetzentwürfe sind inhaltlich angelehnt an das LADG-Berlin. In den Koalitionsverträgen der Länder Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Bremen sind ebenfalls Landesdiskriminierungsgesetze vereinbart (Mediendienst, Integration „Antidiskriminierung – Mehr Klarheit für Betroffene, 16.08.2023).

Die Verabschiedung des ersten Antidiskriminierungsgesetzes auf Landesebene in Berlin im Sommer 2020 hatte bundesweit eine heftige und kontroverse Debatte ausgelöst. Es wurde von einem Antipolizeigesetz gesprochen und eine Flut von Beschwerden und Klagen prophezeit. Die Befürchtungen haben sich nicht bewahrheitet. Weder ist es zu einer nicht mehr zu bewältigenden Beschwerde- und Klageflut gekommen, noch hat die in § 7 LADG-Berlin enthaltene Vermutungsregelung die Arbeit der Polizei in Berlin erschwert. Eine vollständige Evaluation der Arbeit der Ombudsstelle des LADG-Berlin ist hier nicht bekannt. Bei den Diskriminierungsgründen nach dem LADG-Berlin scheinen jedoch Diskriminierungen aufgrund rassistischer Zuschreibungen oder ethnischer Herkunft am häufigsten zu sein, gefolgt von Diskriminierung aufgrund einer Behinderung oder einer chronischen Krankheit, Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts oder der Geschlechtsidentität, dann folgen Diskriminierungen aufgrund des sozialen Status und sowie der sexuellen Identität.

Auch wenn in Schleswig-Holstein noch kein Landesdiskriminierungsgesetz existiert, so gibt es doch Strukturen, an die sich Menschen wegen Diskriminierungen und Benachteiligungen wenden können. Zum einen die Antidiskriminierungsstelle bei der Bürgerbeauftragten für soziale Angelegenheiten des Landes Schleswig-Holstein und zum anderen beim Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein (advsh e.V.), das Zentrum für Betroffene rechter Angriffe (Zebra e.V.) in Kiel, aber auch an die Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderungen und andere Stellen.

Nachfolgend die einzelnen Normen des Gesetzentwurfes des SSW und die hiesige Einschätzung dazu.

Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG/SH-ESSW)

Abschnitt 1 Allgemeiner Teil

§ 1 Ziel des Gesetzes

Als Zielsetzung formuliert der Entwurf des LADG/SH-E, wie ihn die Fraktion des SSW vorgelegt hat, in § 1 die tatsächliche Herstellung

und Durchsetzung von Chancengleichheit, die Verhinderung und Beseitigung jeder Form von Diskriminierung sowie die Förderung einer Kultur der Wertschätzung und Vielfalt.

Laut Gesetzesbegründung zum LADG-Berlin (Abgeordnetenhaus Berlin, Drucksache 18/1969) stehen die genannten Ziele gleichberechtigt nebeneinander und leiten die Interpretation und Anwendung des LADG.

Unterstellt wird, dass die Gesetzesbegründung für das LADG-Berlin sowie die gleichlautende Begründung für den Entwurf eines hessischen Antidiskriminierungsgesetzes auch für die Begründung des Gesetzentwurfes des SSW gelten soll, insofern wird auf diesen Bezug genommen.

Wenn, wie in der Gesetzesbegründung dargestellt, neben dem Schutz des Einzelnen vor Diskriminierung und der Bereitstellung entsprechender Unterstützungsangebote auch die Förderung einer Kultur der Anerkennung und Wertschätzung, der gesellschaftlichen Vielfalt und eine Politik der Chancengleichheit angestrebt wird, ist dies ausdrücklich zu begrüßen. Ein Verbot unmittelbar oder mittelbar diskriminierenden Verhaltens allein reicht nicht aus, um Diskriminierungen wirksam zu bekämpfen. Eine formale Gleichbehandlung ist insbesondere dort nicht ausreichend, wo bestehende Benachteiligungen einer tatsächlichen Chancengleichheit entgegenstehen.

§ 2 Diskriminierungsverbot

Es wird von hieraus ausdrücklich begrüßt, dass der Gesetzentwurf des SSW weitere über das AGG hinausgehende Diskriminierungsmerkmale aufgenommen hat. Im AGG werden folgende Begriffe als Diskriminierungstatbestände aufgeführt:

- „Rasse“
- ethnische Herkunft
- Geschlecht
- Religion oder Weltanschauung
- Behinderung
- Alter
- Sexualität.

Der Entwurf des LADG/SH-E SSW erweitert diese Liste sinnvoll und zeitgemäß:

- Geschlecht
- ethnische Herkunft
- rassistische und antisemitische Zuschreibung
- Religion und Weltanschauung
- Behinderung
- chronische Erkrankung
- Lebensalter
- Sprache
- Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit oder Volksgruppe
- sexuelle und geschlechtliche Identität
- sozialer Status.

Nach meiner Einschätzung wäre es hilfreich, zu erläutern, was mit dem Begriff „sozialer Status“ gemeint ist. Möglicherweise wäre es sinnvoll, diesen Begriff durch die Formulierung „sozioökonomischer Status“ zu ersetzen.

Die Aufnahme von „Nationalität“ und „Staatsangehörigkeit“ in den Katalog des § 2 ist aus Sicht einer Lobbyistin für Zugewanderte und Menschen mit Migrationshintergrund anzustreben. Zusätzlich ist zu überlegen, ob die seit einiger Zeit verstärkt diskutierte Frage der „Gewichtsdiskriminierung“ nicht unter dem Begriff „körperliche Merkmale“ mit aufgenommen werden sollte.

Die Aufnahme der „Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit oder Volksgruppe“ in dem Gesetzentwurf des SSW ist nur folgerichtig und konsequent im Hinblick auf Artikel 5 der Landesverfassung Schleswig-Holstein. Zu hinterfragen bleibt, ob diese Formulierung auch Antiziganismus gegen Sinti und Roma umfasst oder ob es einer gesonderten Aufführung "antiziganistische Zuschreibung" bedarf. Es ist darauf hinzuweisen, dass Antiziganismus ein eigenständiger Phänomenbereich ist, der sich aus spezifischen kulturellen, politischen, sozialpsychologischen und biologistisch-rassistischen Quellen speist (siehe dazu: Verband Deutscher Sinti und Roma, Landesverband Hessen in der Stellungnahme des Verbandes zum Hessischen Antidiskriminierungsgesetz).

§ 3 Geltungsbereich

Das in § 2 des Gesetzentwurfes des SSW ausgesprochene Diskriminierungsverbot bezieht sich explizit auf öffentlich-rechtliches Handeln. Damit sind nach § 3 LADG/SH-E SSW die Handlungen der

Schleswig-Holsteinischen (Landtags-) Verwaltung, Gerichte und anderer Einrichtungen des Landes Schleswig-Holstein gemeint. Anders als im Gesetzentwurf zum Hessische Antidiskriminierungsgesetz werden im LADG/SH-E SSW die Gemeinden und Landkreise sowie die Landesbeauftragten nicht aufgeführt. Die Erwähnung der Landesbeauftragten, hier Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderung, Landesbeauftragter für politische Bildung, Bürgerbeauftragte für soziale Angelegenheiten und Beauftragte für die Landespolizei sowie der Landesbeauftragten für Flüchtlings-, Asyl- und Zuwanderungsfragen bedarf es möglicherweise nicht, weil diese mit der Formulierung „Schleswig-Holsteinischer Landtag“ mit umfasst sein könnten. Eine Klarstellung durch Benennung der Beauftragten könnte aber hilfreich sein. Auch Handlungen privater Einrichtungen oder Unternehmen, die zumindest mehrheitlich dem Land Schleswig-Holstein gehören, fallen unter das in § 3 LADG/SH-E SSW vorgesehene Diskriminierungsverbot.

Der Geltungsbereich des Gesetzentwurfes wird von hier aus begrüßt. Auch wenn es wünschenswert wäre, dass die Landesregelungen auch unmittelbar Anwendungen in den Kommunen finden würden. Es wird angeregt, zu überprüfen, inwieweit auch eine Verbindlichkeit für die kommunale Verwaltung erreicht werden kann. Das Leben findet in den Gemeinden, in den kommunalen Kindergärten aber auch in den Gemeinschaftsunterkünften für Geflüchtete oder in Obdachlosenunterkünften vor Ort statt. Hier sollten die gleichen Maßstäbe im Hinblick auf einen Diskriminierungsschutz gelten.

Abschnitt 2

Formen der Diskriminierung; Maßregelungsverbot

§ 4 Formen der Diskriminierung

§ 4 LADG/SH-E SSW konkretisiert den Begriff der Diskriminierung und orientiert sich dabei am Stand der europäischen Rechtsentwicklung, die zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung unterscheidet. Die Begriffsbestimmungen werden weitgehend wörtlich aus dem AGG übernommen, das seinerseits dem Unionsrecht folgt.

Die Formulierung in § 4 Absatz 3 LADG/SH-E SSW mit der Definition der „Belästigung“ geht über § 3 Absatz 3 AGG hinaus, denn dieser setzt das kumulative Vorliegen von Würdeverletzung und Erschaffung eines durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen,

Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfelds voraus. Dies wirkt sich insbesondere bei einmaligen Diskriminierungen aus, da die Schaffung eines solch feindlichen Umfeldes in diesen Fällen nur ausnahmsweise bei schweren Verletzungen anzunehmen ist (so zur vergleichbaren Regelung im Berliner LADG, *Rechtswissenschaftliche Expertise zu Anwendungsbereichen des Landesantidiskriminierungsgesetzes*, Prof. Dr. Maria Wersig, Hochschullehrerin, Dr. Maren Burkhardt, Rechtsanwältin, Bearbeitung Stand 31. Januar 2022).

In § 4 Absatz 3 LADG-E SSW hingegen wird das Schaffen eines solchen Umfeldes als Beispiel („insbesondere“) für eine Würdeverletzung genannt. Das Erfordernis eines kumulativen Vorliegens von Würdeverletzung und feindlichem Umfeld entfällt. Damit eröffnet sich insgesamt ein deutlich erweiterter Anwendungsbereich. Insbesondere ist der Anwendungsbereich der „Belästigung“ hier nicht mehr auf Strukturen beschränkt, in denen ein längerfristiges Miteinander oder ein regelmäßiges Verhalten von gewisser Dauer vorliegt (so zur vergleichbaren Regelung im Berliner LADG, *Rechtswissenschaftliche Expertise zu Anwendungsbereichen des Landesantidiskriminierungsgesetzes*, Prof. Dr. Maria Wersig, Hochschullehrerin, Dr. Maren Burkhardt, Rechtsanwältin, Bearbeitung Stand 31. Januar 2022).

Die Regelung im § 4 LADG-ESSW wird auch vor dem Hintergrund begrüßt, dass diese großzügiger ist, als die vergleichbare Regelung im AGG.

§ 5 Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen; positive Maßnahmen

Nach § 5 LADG/SH-E SSW kann eine Rechtfertigung von Ungleichbehandlung nur aufgrund eines für jeden Einzelfall individuell zu begründenden, hinreichend sachlichen Grundes erfolgen. Die Formulierung „hinreichend sachlicher Grund“ scheint zu unspezifisch zu sein, weil unklar ist, was unter einem hinreichend sachlichen Grund zu verstehen ist. Es sollte gesetzlich klargestellt werden, dass der Rechtfertigungsmaßstab für die unmittelbare Ungleichbehandlung deutlich strenger sein muss, als für die mittelbare Diskriminierung in § 4 Absatz 2 LADG/SH-E SSW.

Es könnte eine Formulierung zur Ungleichbehandlung aufgenommen werden, die sich am Maßstab des § 8 Absatz 1 AGG orientiert, zum

Beispiel: „Eine Ungleichbehandlung ist gerechtfertigt, wenn sie wesentlich und entscheidend dafür ist, dass die mit dem jeweiligen Handeln bezweckten Ziele erreicht werden können, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist“ (so auch *Deutscher JuristInnen Bund e.V. in Stellungnahme zum Referentenentwurf der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung des Landesdiskriminierungsgesetzes (LADG)*, Stand 5. Juli 2018).

§ 6 Maßregelungsverbot

Das Maßregelungsverbot in § 6 LADG/SH-E SSW ist sinnvoll und notwendig, um von Diskriminierung und Ungleichbehandlung Betroffene oder sie unterstützende Dritte zu ermutigen, ihre Rechte auch geltend zu machen beziehungsweise keine Nachteile fürchten zu müssen.

Im Übrigen entspricht § 6 LADG/SH-E SSW dem in § 16 AGG enthaltenen Grundsatz, dass Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme ihrer Rechte aus dem AGG benachteiligt werden dürfen und überträgt ihn auf die Inanspruchnahme des LADG/SH-E SSW.

Abschnitt 3 Rechtsschutz, Verbandsklage

§ 7 Vermutungsregelung

Die in § 7 des LADG/SH-E SSW vorgesehene Vermutungsregelung wird von hieraus ausdrücklich begrüßt, bedeutet sie doch im Grundsatz, dass die öffentliche Stelle gegenüber dem Betroffenen das Vorliegen einer Nichtdiskriminierung zu beweisen hat, wenn Tatsachen glaubhaft gemacht werden, die das Vorliegen einer Diskriminierung wahrscheinlich erscheinen lassen.

Die auch vom SSW gewählte Formulierung führt nicht zu einer Abschaffung einer Unschuldsvermutung, die Amtswalter*innen müssen ihre Unschuld nicht beweisen. Die gesetzliche Unschuldsvermutung aus dem Strafprozess- und Ordnungswidrigkeitsrecht ist nicht vergleichbar mit der vorliegenden Vermutungsregelung. § 7 LADG/SH-E SSW bedeutet keine vollständige Beweislastumkehr, sondern lediglich eine Beweiserleichterung (so auch *Prof. Dr. Maria Wersig, Dr.*

Maren Burkhardt, Rechtswissenschaftliche Expertise zu Anwendungsbereichen des Landesantidiskriminierungsgesetzes Berlin, Bearbeitungsstand 31. Januar 2022).

Es fragt sich, ob es für das Verständnis nicht hilfreich wäre in die Norm mit aufzunehmen, dass zu den Tatsachen, die eine widerlegbare Vermutung im Sinne des § 7 begründen können, auch gehört, dass eine positive Maßnahme im Sinne des § 5 Absatz 2 LADG/SH-E SSW nicht umgesetzt/durchgeführt wird.

Im Hinblick auf Geflohene, die in Gemeinschaftsunterkünften und damit in einer relativen institutionellen Abgeschlossenheit untergebracht sind, ist die Beweislage im Hinblick auf Diskriminierungen/der Nachweis von Diskriminierungen sehr schwierig, so dass die Vermutungsregel eine wichtige Voraussetzung dafür schafft, dass die Diskriminierung aufgedeckt und verfolgt werden kann.

Um eine zeitnahe Bearbeitung des beanstandeten Sachverhaltes zu gewährleisten und eine Auseinandersetzung mit dem Verdacht eines Verstoßes gegen § 2 LADG/SH-E SSW durch die öffentliche Stelle sicherzustellen, wäre darüber hinaus eine fristgebundene Fiktionsregelung einzufügen. Diese könnte mit nachfolgendem Satz in § 7 LADG/SH-E SSW aufgenommen werden: „Die glaubhaft gemachten Tatsachen gelten als unwiderleglich vermutet, wenn sie nicht binnen zwei Monate nach Eingang der Beschwerde durch die öffentliche Stelle widerlegt werden.“

§ 8 Schadensersatzpflicht, Rechtsweg

Die in § 8 LADG/SH-E SSW vorgesehenen Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche, die unabhängig von Verschuldung geleistet werden können, werden ausdrücklich begrüßt. Insbesondere Absatz 3 wird befürwortet. Sinnvoll ist hier die Formulierung, dass ein Schaden auch dann zu ersetzen ist, wenn zwar öffentlich-rechtlich handelnde Amtswalter*innen nicht unmittelbar dafür verantwortlich sind, die Diskriminierung aber in den Räumlichkeiten der öffentlichen Stelle stattgefunden hat.

Es ist von hieraus nicht nachvollziehbar, warum der Gesetzentwurf keine Entschädigungspflicht bei sogenannter assoziierter Diskriminierung vorsieht, das heißt bei Schäden, die eine Person erleidet, die

in einer engen persönlichen Beziehung zu einer Person steht, der die in § 2 genannten Merkmale zugeschrieben werden.

Die Verjährungsfrist von einem Jahr scheint zu kurz bemessen.

In Anbetracht der Tatsache, dass ein Teil der von Diskriminierung im Sinne von § 2 LADG/SH-E SSW betroffenen Personen sprachliche Barrieren sowie berechtigte Ängste vor institutionellem Fehlverhalten und der Inanspruchnahme von Rechtsmitteln haben könnte und längere Zeit benötigt, um sich der Diskriminierung oder Belästigung bewusst zu werden, sich beraten zu lassen und den Rechtsweg zu beschreiten, ist eine Verjährungsfrist von drei Jahren wünschenswert.

§ 9 Antidiskriminierungsrechtliche Verbandsklage

Die in § 9 LADG/SH-E SSW vorgesehene Verbandsklage wird von uns als sehr hilfreich erachtet. Eine Klagemöglichkeit in der vorgesehenen Form wird auch als „opferlose Verbandsklage“ bezeichnet und ermöglicht es beispielsweise einem Antidiskriminierungsverband, unabhängig von einer individuellen Betroffenheit einen objektiven Verstoß geltend zu machen. Dies bietet gegenüber der Regelung in § 23 AGG deutlich verbesserte Möglichkeiten. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn von Diskriminierung Betroffene durch die Geltendmachung ihrer Rechte Nachteile im Umgang mit Behörden in anderen Sachzusammenhängen befürchten. Die Erfahrung zeigt, dass viele Menschen mit ungesichertem Aufenthalt auch außerhalb rein aufenthaltsrechtlicher Fragen Angst haben, ihre Rechte bei den zuständigen Behörden einzufordern. Häufig befürchten sie Nachteile im Zusammenhang mit ihrer sozialen Situation und sei es nur, dass ihre Verfahren nicht zügig bearbeitet werden.

§ 10 Anerkennung als verbandsklageberechtigter Verband

Die in § 10 LADG/SH-E SSW vorgesehenen Kriterien für die Anerkennung eines mit den Befugnissen nach § 9 LADG/SH-E SSW ausgestatteten Verbandes wird von hier aus für sinnvoll erachtet. Insbesondere die Voraussetzung, dass der Verein schon mindestens fünf Jahre bestehen muss und in diesem Zeitraum für Gruppen, die nach § 2 diskriminiert werden, tätig geworden sein muss. Es fragt sich aber, weshalb der Gesetzentwurf verlangt, dass der Verband seinen Sitz in Schleswig-Holstein haben muss. Sinnvoll wäre es, auch Verbänden, die ihren Sitz außerhalb von Schleswig-Holstein haben, das

Tätigwerden in Schleswig-Holstein zu ermöglichen, wenn sie hier ihre Aufgaben bis dato erfüllt haben.

Insbesondere vor dem Hintergrund der überwiegend von Spenden getragenen Eigenfinanzierung verbandsklageberechtigter Verbände ist es sinnvoll, wenn Betroffene sich auch an etablierte und auf Diskriminierungsklagen spezialisierte Organisationen mit Sitz außerhalb von Schleswig-Holstein wenden können. Die eingangs genannten, vorhandenen Strukturen in Schleswig-Holstein sind zwar sachlich mit dem Thema bereits vertraut, allerdings liegt der Schwerpunkt ihrer Tätigkeit nicht in der Durchführung von Klageverfahren. Sollten den verbandsklageberechtigten Verbänden mit Sitz in Schleswig-Holstein keine zusätzlichen Mittel zur Deckung der mit einer Verbandsklage einhergehenden Verfahrens-, Personal- und Organisations- und weiteren Kosten zur Verfügung gestellt werden, ist es für eine effektive Umsetzung des vorliegenden Gesetzesvorhabens unerlässlich, auch Verbänden mit Sitz außerhalb Schleswig-Holsteins das Tätigwerden zu gestatten.

Abschnitt 4

Kultur der Wertschätzung von Vielfalt

§ 11 Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt

Nach § 11 LADG/SH-E SSW haben öffentliche Stellen die Verhinderung und Beseitigung jeder Form von Diskriminierung und die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt als durchgängige Leitprinzipien zu berücksichtigen. Diese Botschaft wird von hieraus sehr begrüßt. Aus § 11 erwächst kein subjektives Recht, dennoch ist das Bekenntnis sehr wichtig.

Die Forderung nach der Förderung einer Kultur der Wertschätzung und Vielfalt ist - zumindest im Hinblick auf Menschen mit Migrationsgeschichte - eine konsequente und folgerichtige Ergänzung der schleswig-holsteinischen Landespolitik.

Im Integrations- und Teilhabegesetz Schleswig-Holstein (Int-TeilHG) vom 23. Juni 2021 heißt es in § 3 Absatz 1 „Ziel dieses Gesetzes ist es, die Integration und Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens, insbesondere in der lokalen Gemeinschaft zu ermöglichen, zu fördern und zu gestalten“.

In § 7 Absatz 2 Int-TeilhG heißt es dann: „Das Land tritt gegen jede Form von Rassismus, Antisemitismus und ethnischer Diskriminierung ein und sieht sich in besonderer Verantwortung und Pflicht zum Dialog sowie zur Förderung von Gegenmaßnahmen und Zivilcourage. Das Themenfeld Antidiskriminierung wird insbesondere Bestandteil von Fortbildungs- und Qualifizierungsangeboten“.

Auch kann für die von Rassismus betroffenen Menschen die Botschaft des § 11 LADG/SH-E SSW neben dem „Landesaktionsplan gegen Rassismus – gemeinsam, verschieden - für Vielfalt, Toleranz, Respekt in Schleswig-Holstein“ ein weiteres Bekenntnis der Landesregierung sein, auf das sich im politischen Diskurs berufen werden kann.

§ 12 Maßnahmen zur Förderung einer Kultur von Wertschätzung

Die in § 12 LADG/SH-E SSW gemachte Vorgabe, landesweite Maßnahmen zur Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt in der Schleswig-Holsteinischen Verwaltung zu ergreifen und stetig weiterzuentwickeln, ist eine sinnvolle Vorgabe und ein wertvoller Appel. Es bleibt jedoch abzuwarten, inwieweit tatsächlich zu evaluierenden Maßnahmen greifen werden und in welchem zeitlichen Rahmen dies geschieht, zumal § 12 LADG/SH-E SSW sehr offen formuliert ist.

Auch im Hinblick auf umzusetzende Maßnahmen des Landesaktionsplans gegen Rassismus ist nach 2,5 Jahren erst ein durchwachsendes Bild zu erkennen. An dieser Stelle wird verwiesen auf die Anhörung zum Bericht der Landesregierung, Ministerium für Inneres, Kommunalpolitik, Wohnen und Sport zur Umsetzung des Landesaktionsplans gegen Rassismus, Drucksache 20/1399.

Abschnitt 5 Zuständigkeit; Ombudsstelle

§ 13 Zuständiges Ministerium

In § 13 des LADG/SH-E SSW wird nicht ausgeführt, welches Ministerium für Antidiskriminierung zuständig ist und sein sollte, sondern lediglich, dass das nach der Geschäftsverteilung der Landesregierung zuständige Ministerium auf die Umsetzung der Ziele des Gesetzes und dann auf eine Aufstellung hinzuwirken habe. Von hieraus soll

kein Vorschlag erfolgen, welches Ministerium zu präferieren ist; die Entscheidung ist der Landesregierung vorbehalten.

§ 14 Ombudsstelle

Nach § 14 Absatz 1 LADG/SH-E SSW soll das zuständige Ministerium für Antidiskriminierung eine Ombudsstelle errichten, die in dieser Funktion mit den für die jeweiligen Merkmale zuständigen Stellen innerhalb der Verwaltung zusammenarbeitet.

Weiterhin wird aufgeführt, welche Aufgaben die Ombudsstelle haben und wie diese arbeiten soll.

Angesichts der bereits seit 2013 bei der Bürgerbeauftragten für soziale Angelegenheiten angesiedelten Antidiskriminierungsstelle und derer bisherigen engagierten und fachlich guten Arbeit stellt sich die Frage, warum hier eine (weitere) Ombudsstelle bei einem Landesministerium eingerichtet werden soll. Wäre es nicht sinnvoller, die in § 14 LADG/SH-E SSW vorgesehenen Aufgaben und Funktionen der bereits bestehenden Antidiskriminierungsstelle zu übertragen? Möglicherweise gibt es Zuständigkeitsprobleme, weil die Antidiskriminierungsstelle des Landes bei der Bürgerbeauftragten für soziale Angelegenheiten und damit bei der Legislative angesiedelt ist, die Ombudsstelle nach dem Gesetzentwurf des SSW aber für die Exekutive sprechen soll.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Doris Kratz Hinrichsen