



An den Sozialausschuss des  
Schleswig-Holsteinischen Landtages  
Die Vorsitzende Frau Katja Rathje-Hoffmann  
Landeshaus  
Düsternbrooker Weg 70  
24105 Kiel

wir pflegen! Interessenvertretung und  
Selbsthilfe pflegender Angehöriger SH e.V.  
Nicole Knudsen  
Mitglied des Landesvorstands  
Mitglied des Bundesvorstands  
schleswig-holstein@wir-pflegen.net  
Steinbergweg 1  
25873 Oldersbek  
0152.3373.9618  
wir-pflegen.net

1 / 4

Nur per E-Mail: [sozialausschuss@landtag.ltsh.de](mailto:sozialausschuss@landtag.ltsh.de)

25. Februar 2024

Stellungnahmen zum

**Entwurf eines Gesetzes für ein Landesantidiskriminierungsgesetz Schleswig-Holstein**

Gesetzentwurf der Fraktion des SSW, Drucksache 20/1544

Sehr geehrte Frau Vorsitzende Rathje-Hoffmann,

vielen Dank für die Möglichkeit zur Stellungnahme zu dem oben angeführten Gesetzesentwurf.

Wir begrüßen, dass sich alle Fraktionen auf der Plenartagung am 22. September 2023 entschieden gegen Diskriminierung in all ihren Formen ausgesprochen haben. Dass es bei der Durchführung entsprechender Sanktionen gegen Diskriminierung in der Vergangenheit Defizite gab und noch immer gibt, ist hinlänglich bekannt, auch wenn diese nicht in entsprechend angemessener Form dokumentiert und / oder öffentlich wurden und werden.<sup>1</sup>

Wir begrüßen es ebenfalls, dass die Landesregierung in ihrem Koalitionsvertrag festgelegt hat, „dass sich die öffentliche Verwaltung in unserem Land weiterhin für die Herstellung und Durchsetzung von Chancengleichheit, die Verhinderung und Beseitigung jeder Form von Diskriminierung sowie die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt einsetzt“.

Gleichwohl bleibt offen, in welcher Form dieser Einsatz Ausdruck finden soll. Wir sehen in dem Gesetzesentwurf des SSW ein geeignetes Instrument.

Die damalige Landesregierung unterschrieb bereits am 12. April 2013 eine

---

<sup>1</sup> Siehe Redebeitrag Werner Kalinka, Protokoll der Plenartagung vom 22.09.2023, „In Schleswig-Holstein ist bereits viel geschehen, um den Zielen des Gesetzentwurfes zu entsprechen. Wesentliche Defizite sind in unserem Land nicht bekannt“.



Absichtserklärung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes als „Offensive für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft“. Darin verpflichtete sich die Landesregierung, einen Diskriminierungsschutz „als Querschnittsaufgabe politisch zu verankern“. Dieser Verankerung muss in dem vorliegenden Gesetzesentwurf Rechnung getragen werden.

Im Tätigkeitsbericht 2020–2022 der Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderungen, Frau Michaela Pries, wurde sehr deutlich, dass Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderungen noch längst nicht in allen Einrichtungen des öffentlichen Lebens gelebt wird. Selbst bei Behörden und landeseigenen Einrichtungen beschränkt sich Barrierefreiheit noch viel zu häufig auf Rollstuhlrampen in Nebeneingängen. Durch ein entsprechendes Gesetz muss deutlich werden, dass über bauliche Maßnahmen hinausgehende Barrierefreiheit der Schlüssel für eine ernstzunehmende Antidiskriminierung ist.

2 / 4

Ein Landesantidiskriminierungsgesetz kann unseres Erachtens nach der sehr engagierten bisher geleisteten Arbeit und den ins Leben gerufenen Landeaktionsplänen der Sozialministerin Aminata Touré eine bessere (Rechts-)Grundlage für ihr weiteres Handeln geben. Ebenso kann die wertvolle Arbeit der Leiterin der Antidiskriminierungsstelle, Frau Samiah El Samadoni, durch ein Gesetz aufgewertet werden und ein fundierteres Mandat erhalten.

Wünschenswert ist, wenn die Antidiskriminierungsstelle Maßnahmen entwickelt, mit denen eine Antidiskriminierung gewährleistet werden soll. Eine reine Weitergabe schriftlicher Information an Behörden und landeseigene Strukturen oder im Auftrag des Staates handelnde Akteure halten wir für nicht zielführend, da Diskriminierung offensichtlich nicht nur Gedankenlosigkeit ist sondern sich ein dem Gesetz widersprechender Wertekompass zugrunde liegt.

Einen Verweis zum „Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen in Schleswig-Holstein, (Landesbehindertengleichstellungsgesetz - LBGG)“ und zum „Gesetz zur Stärkung von Selbstbestimmung und Schutz von Menschen mit Pflegebedarf oder Behinderung (Selbstbestimmungsstärkungsgesetz - SbStG)“ in der Fassung vom 29.03.2022 halten wir für sinnvoll.

### **Im Einzelnen:**

#### **§ 2 Diskriminierungsverbot**

Im Gesetzesentwurf wird vorgeschlagen, dass kein Mensch wegen seines „sozialen Status“ diskriminiert werden darf. Uns ist unklar, ob damit der soziale oder der ökonomische Status oder beides gemeint ist. Häufig werden Milieus als „sozial schwach“ bezeichnet, obwohl sie keineswegs sozial, sondern eher ökonomisch schwach sind. Wir bitten diesbezüglich um eine sinnhafte Ergänzung.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Vergl: „Schutz vor Benachteiligungen, die an die Zugehörigkeit zu einer gesellschaftlichen Schicht, den Bildungsstand und die finanzielle Leistungsfähigkeit anknüpfen. Beispielsweise können Bezieher\*innen von Sozialleistungen ausdrücklich von Wohnungsangeboten ausgeschlossen werden“: Quelle: Grundlagenpapier



Ferner regen wir an, ein Diskriminierungsverbot durch Künstliche bzw. Maschinelle Intelligenz aufzunehmen, da „zunehmend Entscheidungen durch automatisierte Entscheidungssysteme (ADM) getroffen werden. Algorithmen spielen bereits eine entscheidende Rolle zum Beispiel bei Bewerbungsverfahren, Versicherungen und Kreditvergaben. Die Systeme entscheiden häufig nur vermeintlich objektiv, denn sie handeln auf Grundlage von statistischen Annahmen, historischen Daten und gegebenenfalls Vorurteilen, die bei der Programmierung eingeflossen sind. Dabei kann ein hohes Diskriminierungsrisiko bestehen.“<sup>3</sup>

Wir unterstreichen, dass kein Mensch diskriminiert werden darf und die Würde des Menschen unantastbar ist. Wir würden es deswegen begrüßen, wenn die Aufzählung um den Punkt „Habituierung“ ergänzt wird. Grund für diese Ergänzung ist beispielsweise die zunehmende Diskriminierung von Menschen mit Adipositas oder Menschen mit durchschnittsabweichender Körpergröße.

#### 3 / 4 § 4 (2) Formen der Diskriminierung ff

Abweichungen von dem Antidiskriminierungsverbot bedürfen einer wohl überlegten, gut begründeten und vor allem transparent dokumentierten Erklärung. Aus diesem Grund muss bereits im §4 Absatz 2 und den folgenden Paragraphen ein Hinweis darauf erfolgen, dass diese Erklärung ungefragt, regelhaft und verständlich zu erfolgen hat.

#### § 10 Anerkennung als verbandsklageberechtigter Verband

Das Verbandsklagerecht ist ein hohes Gut, insbesondere, wenn sich Menschen oder Schutzgüter selber nicht gegen Willkür und Diskriminierung wehren können. Deswegen erschließt es sich uns nicht, warum ein Verband in seiner Form als Interessensvertretung ein formelles Anerkennungsverfahren durchlaufen und zum Zeitpunkt der Anerkennung mindestens fünf Jahre bestehen muss. Selbst das ist als Diskriminierung zu verstehen, falls neu gegründete oder rein ehrenamtlich arbeitende Verbände unbegründbare bürokratische und finanzielle Hürden erleben, die sie an der Ausübung ihrer Tätigkeit als Interessensvertretung behindern.

#### § 13 Zuständiges Ministerium

Hier wäre zu ergänzen, dass die Antidiskriminierungsstelle dem Parlament einmal jährlich einen Vorfalls- und Maßnahmenbericht vorlegt. Dieser Bericht kann auch auf Grundlage anderer Gesetze erfolgen und um die Vorfälle und Maßnahmen im Sinne dieses Gesetzes ergänzt werden.

---

zur Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), vorgelegt von der Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung Stand: November 2023

<sup>3</sup> Ebd.



Wir würden es begrüßen, wenn die Landesregierung den Antidiskriminierungsauftrag breit in die Gesellschaft trägt und an nicht staatliche Stellen (Unternehmen, Organisationen, Vereine, Verbände etc.) appelliert, ebenfalls bestehende Diskriminierungsbegriffe zu erweitern, um Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz einzudämmen.<sup>4</sup> Es ist mehrfach unter anderem von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes belegt, dass Pflegesituationen „regelmäßig mittelbar zu Karrierediskriminierungen beitragen“.<sup>5</sup>

Ein weiterer bislang wenig beschriebener Diskriminierungsbestandteil der häuslichen Pflege sind die multiplen Aspekte der Bürokratie. Unter anderem für pflegende Eltern ist Bürokratie das am häufigsten genannte Kernproblem und wird sichtbar bei der Beantragung von Hilfsmitteln, der Begutachtungen zum Pflegegrad und bei Geltendmachung für Unterstützungsleistungen bei Kranken- und Pflegekassen, Ämtern und Kommunen. Lösungsvorschläge hierzu haben wir bereits formuliert.<sup>6</sup>

4 / 4 Gern stehen wir für einen weiteren Dialog zur Verfügung.

Mit freundlichem Gruß

Nicole Knudsen

Vorstand wir pflegen SH e.V.

*wir pflegen SH e.V. vertritt die Interessen sorgender, pflegender und begleitender An- und Zugehöriger auf allen politischen und gesellschaftlichen Ebenen.*

*Drei von vier pflegebedürftigen Menschen werden in Schleswig-Holstein von Angehörigen und Freunden versorgt. Bisher wurde diese wertvolle Arbeit viel zu wenig gewürdigt. Das wollen wir ändern.*

*Zu unseren Zielen gehört deswegen die Stärkung der Selbsthilfe. Außerdem setzen wir uns für mehr Wertschätzung und Mitspracherecht der häuslich Pflegenden in Gesellschaft und Politik ein.*

---

<sup>4</sup> Siehe: „Diskriminierungserfahrungen von fürsorgenden Erwerbstätigen im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und Pflege von Angehörigen“, Abschlussbericht erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Prognos AG

<sup>5</sup> Siehe: „Zweiter Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“, Juni 2023

<sup>6</sup> Siehe: „Lösungsansätze zur Stärkung pflegender Eltern“, wir pflegen e.V., September 2023