

Schleswig-Holsteinischer Landtag Umdruck 20/2813

SoVD · Maria-Merian-Straße 7 · 24145 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Frau Katja Rathje-Hoffmann
Vorsitzende des Sozialausschusses
Per E-Mail

Landesgeschäftsstelle
Referat Sozialpolitik und
Kommunikation

Ihr Gesprächspartner:
Dr. Thorsten Harbeke
Tel. 0431 65 95 94 - 24
Fax 0431 65 95 94 - 95
sozialpolitik@sovd-sh.de

Kiel, 27.02.2024

Stellungnahme des SoVD zum Entwurf eines
Landesantidiskriminierungsgesetzes Schleswig-Holstein, Drucksache 20/1544

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

als größter Sozialverband zwischen den Meeren mit über 170.000 Mitgliedern bedanken wir uns herzlich für die Gelegenheit zur Stellungnahme. Der Kampf gegen Diskriminierung und für Inklusion gehört seit über 100 Jahren zur DNA des SoVD. Die große Zahl der zur Anhörung geladenen Organisationen zeigt uns, dass alle im Landtag vertretenen Parteien die Diskussion um ein Antidiskriminierungsgesetz sehr ernst nehmen, was uns sehr freut.

Der Entwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes schließt bestehende Schutzlücken zwischen dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und dem Landesrecht, in dem er den Schutz vor Diskriminierung von Bürger*innen durch die Behörden regelt und Klagemöglichkeiten eröffnet. Der hier verwendete Diskriminierungsbegriff, der sich aus den entsprechenden EU-Richtlinien ableitet, ist ein gegenüber dem AGG ein erweiterter. Auch wenn sich alle Landtagsfraktionen einig sind im Ziel der Bekämpfung von diskriminierendem Behördenverhalten ist auch in unserem Bundesland nicht alles zum Besten bestellt. Das zeigt beispielsweise die Altersgrenze für ehrenamtliche Richter*innen bei den Sozialgerichten Schleswig-Holsteins. Diese wurde auf beharrliches Drängen des SoVD auf mittlerweile 73 Jahre bei der Berufung angehoben. Eine solche Altersgrenze stellt in unseren Augen jedoch weiterhin eine unzulässige Diskriminierung wegen Alters dar, weshalb der Koalitionsvertrag

der Landesregierung zu Recht eine Prüfung vorsieht. Von einem Landesantidiskriminierungsgesetz versprechen wir uns auch in dieser Frage eine Verbesserung.

Der vorgelegte Gesetzentwurf übernimmt mit nur wenigen Änderungen das Antidiskriminierungsgesetz des Landes Berlin aus dem Jahr 2020 mit den Kernelementen einer Liste von Diskriminierungstatbeständen, des Rechtsschutzes für Bürger*innen gegenüber öffentlichen Stellen durch Individualklage, dem neuen Instrument der Verbandsklage und der Einführung einer Ombudsstelle sowie eines Abschnitts zur Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt.

Die Erfahrungen mit dem Antidiskriminierungsgesetz des Landes Berlin zeigen, dass einerseits die Zahl der Beschwerden, die unter Berufung auf dieses Gesetz bei der entsprechenden Stelle eingehen, erheblich ist.¹ Gleichzeitig ist die Zahl der tatsächlich geführten Klagen aufgrund des Gesetzes sehr klein. Eine große Welle an Gerichtsverfahren, die von Kritiker*innen des Berliner Antidiskriminierungsgesetzes im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens prophezeit wurde, ist also nicht eingetreten. Wir begrüßen es ausdrücklich, dass in Schleswig-Holstein bislang keine ähnlichen Töne in der Debatte zu hören waren, wie in Berlin, wo Politiker*innen aus anderen Bundesländern unter anderem gegen eine weitere Abordnung von Polizeikräften polemisierten, um das Antidiskriminierungsgesetz zu verhindern. Alle Fraktionen des Schleswig-Holsteinischen Landtages sprechen sich in diesem Zusammenhang klar gegen Diskriminierung aus. Gleichwohl ist uns klar, dass eine Verabschiedung des vorliegenden Gesetzentwurfs aufgrund der vorliegenden Aussagen aus den Regierungsfractionen in dieser Legislatur unwahrscheinlich ist. Die Hürden für Bürger*innen, sich gegen diskriminierendes Behördenhandeln zur Wehr zu setzen bleiben dennoch auch in Berlin hoch und eine Evaluation des Gesetzes in Berlin hinsichtlich seiner Wirksamkeit steht noch aus.

Viele Regelungen, die in dem Entwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes enthalten sind, stellen eine Umsetzung europäischer Vorgaben zur Antidiskriminierung dar, die ohne ein solches Gesetz bislang nicht geregelt waren,

¹ Zahlen für Berlin für das Jahr 2021 finden sich unter : <https://www.parlament-berlin.de/adosservice/18/Haupt/vorgang/h18-1856.C-v.pdf>, zuletzt aufgerufen am 20.02.2024. Für das Jahr 2022 ist festzustellen, dass die Zahl der Beschwerden, die ohne Vermittlung der Ombudsstelle bei den entsprechenden Stellen eingegangen sind, stark gestiegen ist. Siehe hierzu <https://www.parlament-berlin.de/adosservice/19/IntGleich/vorgang/h19-0189.A-v.pdf>, zuletzt aufgerufen am 20.02.2024.

bzw. die durch das AGG bislang nicht erfasst werden. Insofern müssten unserer Auffassung nach bei einer Ablehnung eines Antidiskriminierungsgesetzes für Schleswig-Holstein die Regierungsfractionen erklären, wie sie den europarechtlichen Vorgaben zur Antidiskriminierung auf anderem Wege Geltung verschaffen wollen.

Wir beurteilen den vorliegenden Gesetzentwurf für Schleswig-Holstein im Grundsatz positiv und werden uns im Folgenden mit einzelnen Punkten des Entwurfs auseinandersetzen. Wir verweisen auch auf den umfangreichen Kommentar zum Berliner Antidiskriminierungsgesetz, den der SoVD Berlin-Brandenburg in Zusammenarbeit mit der Landesvereinigung Selbsthilfe e.V. und dem VDK erstellt hat.²

§ 2 Diskriminierungsverbot

Der Gesetzentwurf fügt der Vorlage des Berliner LADG den Antidiskriminierungstatbestand „der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit oder Volksgruppe“ hinzu. Diese Ergänzung hat ihre Basis in Art. 21 der EU-Grundrechtecharta. Sie ist unserer Ansicht nach für ein schleswig-holsteinisches Antidiskriminierungsgesetz aus minderheitenpolitischer Sicht und dem Grundsatz der Bekenntnisfreiheit geboten und folgerichtig.

§ 8 Schadenersatzpflicht, Rechtsweg

Der Absatz 3 verpflichtet öffentliche Stellen für in ihren Räumen durch Dritte begangene Diskriminierungen insoweit Verantwortung zu übernehmen, als dass eine Pflicht zur Hinwirkung auf Schadenersatz besteht. Öffentliche Stellen werden also zur Mitwirkung auch bei Diskriminierungen durch Dritte verpflichtet und damit auch dazu, für ein diskriminierungsfreies Umfeld in ihren Räumen zu sorgen. Dies begrüßen wir. Der Absatz 3 ist eine logische Fortentwicklung der Schadenersatzpflicht aus Absatz 1 und bringt trotzdem keine Schadenersatzpflicht für durch Dritte begangene Diskriminierungen mit sich.

² Siehe SoVD Berlin-Brandenburg e.V./Sozialverband VDK Berlin-Brandenburg e.V./Landesvereinigung Selbsthilfe Berlin e.V. (Hg.): LADG. Das Landesantidiskriminierungsgesetz für Berlin – Eine Broschüre für Beratung und Prozessvertretung. Berlin 2020. Online unter <https://www.lv-selbsthilfe-berlin.de/service/downloads/berliner-landesantidiskriminierungsgesetz-flyer-und-broschuere>, zuletzt aufgerufen am 07.02.2024.

§ 9 Antidiskriminierungsrechtliche Verbandsklage

Insbesondere bei gesellschaftlichen Phänomenen struktureller und/oder institutioneller Diskriminierung, sowie auch zur Herstellung „prozessualer Waffengleichheit“ im Einzelfall erweist sich ein, wie hier durch § 9 des Gesetzesentwurfes begründetes, Verbandsklagerecht als ein probates Korrektiv. Verbandsklagen eröffnen die wichtige Möglichkeit, jenseits der Einzelfallentscheidung, notwendige gesellschaftliche, rechtliche, politische und soziale Veränderungen anzustoßen. Die Schaffung eines Verbandsklagerechts im hier betroffenen Bereich befördert notwendige Rechtsverfolgung auch dort, wo die Ressourcenasymmetrie der Prozessparteien, die Möglichkeit effektiven Rechtsschutzes bereits rein praktisch verhindert.

§ 10 Anerkennung als verbandsklageberechtigter Verband

Die Notwendigkeit, dass ein verbandsklageberechtigter Verband seinen Sitz in Schleswig-Holstein haben muss, halten wir für verzichtbar. Er schließt bundesweit tätige Verbände, die nur einen Sitz, beispielsweise in Berlin haben, grundsätzlich von der Verbandsklage aus. Das halten wir nicht für erforderlich und regen an, die Regelung so zu ändern, dass nur Verbände mit Sitz in der Bundesrepublik Deutschland zur Verbandsklage zugelassen sein dürfen.

§ 12 Maßnahmen zur Förderung einer Kultur von Wertschätzung

Nach Absatz 1 ist eine Evaluation der „landesweiten Maßnahmen zur Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt in der Schleswig-Holsteinischen Verwaltung“ alle fünf Jahre vorgesehen. Der Evaluationsauftrag ist in unseren Augen sehr pauschal, da er nicht das Gesetz selbst und seine Umsetzung umfasst, sondern nur die zitierten „Maßnahmen“. Hier fordern wir einen umfassenden Evaluationsauftrag, der auf einer Datenbasis beruht, welche die lokalen und regionalen Schwerpunkte von Diskriminierungsereignissen offenlegt und diesen entgegenwirken kann. Bei der Evaluation von einzelnen Diskriminierungsmerkmalen fordern wir eine umfassende Beteiligung der Verbände und Beratungsstellen.

Wir regen weiterhin an, dass ein erster Bericht zur Umsetzung der Maßnahmen bereits nach drei Jahren erfolgen soll und folgende Berichte mindestens alle fünf Jahre. Bislang gibt es zu dem Berliner Antidiskriminierungsgesetz nur eine kurze Bilanz nach einem Jahr. Die in der aufgeheizten politischen Debatte vorgetragenen Befürchtungen, ein Antidiskriminierungsgesetz werde zu Klagewellen und massenhaft unbegründeten Anschuldigungen führen, haben sich vollständig als haltlos erwiesen. Dennoch steht eine Beurteilung der konkreten Auswirkungen des Gesetzes für Berlin noch aus, insbesondere was die

Wechselwirkungen mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und auch was die Wirksamkeit hinsichtlich eines konkreten Schutzes vor Diskriminierung durch Behörden und öffentliche Stellen anbelangt. Wenn Schleswig-Holstein als erstes oder eines der ersten Flächenländer ein solches Gesetz einführt, sollte eine erste Evaluation schon zu einem früheren Zeitpunkt erfolgen. Dies würde auch die gesellschaftliche Akzeptanz des Anliegens steigern.

§ 14 Ombudsstelle

Zu Recht wurde in der parlamentarischen Debatte darauf hingewiesen, dass eine Ombudsstelle für Antidiskriminierung teilweise die Aufgabenbereiche der Bürgerbeauftragten für soziale Angelegenheiten und derjenigen für Menschen mit Behinderung berührt. Die in dem Gesetzentwurf vorgesehene Ombudsstelle hat aber deutlich erweiterte Funktionen. Dies begrüßen wir, regen aber an, dass über die Einpassung in das schleswig-holsteinische System von Ansprechpersonen noch weiter diskutiert wird.

Gesamtbewertung

Ein Landesantidiskriminierungsgesetz kann Schutzlücken des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes schließen und Diskriminierung durch die öffentliche Verwaltung vorbeugen. Im Hinblick auf Inklusion kann ein solches Gesetz auch für eine stärkere Vorbildfunktion öffentlicher Stellen sorgen. Deshalb fällt die Gesamtbewertung des Gesetzentwurfs positiv aus. Wir möchten Sie dazu ermutigen, im Rahmen der jetzt anstehenden Diskussion die Verabschiedung eines Antidiskriminierungsgesetzes vorzubereiten und hierfür das Berliner Antidiskriminierungsgesetz zur Vorlage zu nehmen.

Mit freundlichen Grüßen

Alfred Bornhalm
Landesvorsitzender

Kirsten Grundmann
Vorsitzende des Sozialpolitischen Ausschusses

Dr. Thorsten Harbeke
Referat Sozialpolitik und Kommunikation