

DGB Bezirk Nord · Besenbinderhof 60 · 20097 Hamburg

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Sozialausschuss
Frau Vorsitzende Katja Rathje-Hoffmann, MdL
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/2838

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes für ein Landesantidiskriminierungsgesetz Schleswig-Holstein (Gesetzesentwurf der Fraktion des SSW, Drucksache 20/1544)

28. Februar 2024

Sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Damen und Herren,

der Sozialausschuss des Schleswig-Holsteinischen Landtages hat den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) um eine Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes für ein Landesantidiskriminierungsgesetz Schleswig-Holstein (Gesetzesentwurf der Fraktion des SSW, Drucksache 20/1544) gebeten. Dieser Bitte kommt der DGB hiermit gerne nach.

Diese Stellungnahme ist als gemeinsame Stellungnahme des DGB und seiner ebenfalls zur Stellungnahme aufgeforderten Gewerkschaften GEW; GdP und ver.di anzusehen. Im Rahmen einer mündlichen Anhörung bitten wir um die Einladung aller vier Organisationen.

Olaf Schwede
Abteilungsleiter
Öffentlicher Dienst/ Beamte/
Mitbestimmung

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Bezirk Nord
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
Telefon: 040-6077661-17
Telefax: 040-6077661-41

olaf.schwede@dgb.de
nord.dgb.de

Zur Gesamtbewertung des vorliegenden Entwurfes

Die Gewerkschaften des DGB haben in dessen Satzung als Ziel festgelegt: „Der Bund und die in ihm vereinigten Gewerkschaften werden aktiv Diskriminierung in Wirtschaft, Staat und Gesellschaft aus Gründen des Geschlechts, rassistischer Zuschreibungen, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung bekämpfen.“ Diesem Ziel sind der DGB und seine Gewerkschaften verpflichtet. Es ist Grundlage für die Solidarität der Beschäftigten und damit Kern des gewerkschaftlichen Selbstverständnisses.

Der vorliegende Gesetzesentwurf entspricht weitgehend dem bestehenden Landesantidiskriminierungsgesetz des Landes Berlin vom 11. Juni 2020. Die im Vergleich zur Berliner Regelung im Entwurf vorgenommenen Änderungen erscheinen aus Sicht des DGB sachgerecht.

Der DGB hat die Schaffung eines Landesantidiskriminierungsgesetzes in Berlin begrüßt. Dies gilt nun im gleichen Maße für den DGB und seine Gewerkschaften in Schleswig-Holstein. Der vorliegende Gesetzesentwurf schließt Lücken, die das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) offenlässt und ist daher als Ergänzung zum AGG zu verstehen. Zusammen mit dem Landesgleichstellungsgesetz und dem Integrations- und Teilhabegesetz für Schleswig-Holstein kann ein Landesantidiskriminierungsgesetz eine wichtige Grundlage für eine Kultur der gesellschaftlichen Vielfalt im Land Schleswig-Holstein darstellen.

Der DGB und seine Gewerkschaften begrüßen besonders den umfassenden Katalog von Gründen für Diskriminierung (§ 2 des Entwurfes). Auch das Verbandsklagerecht und die Einrichtung einer Ombudsstelle werden vom DGB und seinen Gewerkschaften unterstützt.

Allerdings sieht der DGB einige Regelungen des Gesetzesentwurfes aus Sicht der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sehr kritisch. Insbesondere die Kombination bestimmter Regelungsmechanismen wie die Beweislastumkehr durch § 7 des Entwurfes, die verschuldensunabhängig ausgestaltete Schadensersatzpflicht nach § 8 Abs. 2 des Entwurfes und der Umstand, dass die Erfüllung von Verpflichtungen aus diesem Gesetz Bestandteil einer dienstrechtlichen Beurteilung sein sollen, kann zu massiven Verunsicherungen bei den Beschäftigten führen.

Bei dem vorliegenden Gesetzesentwurf handelt es sich um die Vorbereitung allgemeiner beamtenrechtlicher Regelungen. Im Rahmen eines Gesetzgebungsverfahrens durch die Landesregierung würden damit die Beteiligungsrechte der beamtenrechtlichen Spitzenorganisationen nach § 53 Beamtenstatusgesetz des Bundes, nach § 93 des Landesbeamtengesetzes Schleswig-Holstein und nach der zwischen der Landesregierung und dem DGB abgeschlossenen Beteiligungsvereinbarung greifen. Im Rahmen dieses Prozesses können normalerweise die Beschäftigten betreffende Fragen geklärt werden. Dies ist im Rahmen eines parlamentarischen Verfahrens nur eingeschränkt möglich.

Zudem erschwert das Fehlen einer ausführlichen Gesetzesbegründung maßgeblich die Interpretation und die Auslegung der gesetzlichen Regelungen.

Der DGB und seine Gewerkschaften werden deswegen im Rahmen dieser Stellungnahme Änderungsvorschläge zum Gesetzesentwurf vorlegen und empfehlen, bestimmte Fragestellungen auf untergesetzlicher Ebene unter Mitwirkung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften zu regeln. Im Falle einer Verabschiedung des Gesetzes durch den Landtag sollten diese im Rahmen eines Ersuchens des Landtages an die Landesregierung zusammengefasst werden. Hierzu findet sich ein Formulierungsvorschlag am Ende der Stellungnahme.

Zum vorliegenden Gesetzesentwurf der Fraktion des SSW

Zu den einzelnen Regelungen des Gesetzesentwurfes nimmt der DGB wie folgt Stellung:

Zu § 1 „Ziel des Gesetzes“

Ziel des Gesetzes ist die tatsächliche Herstellung und Durchsetzung von Chancengleichheit, die Verhinderung und Beseitigung jeder Form von Diskriminierung sowie die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt. Das Gesetz soll Personen vor Diskriminierungen im Rahmen des öffentlich-rechtlichen Handelns der Schleswig-Holsteinischen Verwaltung schützen. Dabei muss jedoch bedacht werden, dass hinter dem „öffentlich-rechtlichen Handeln“ immer auch Beschäftigte stehen, die aufgrund von zahlreichen Rechts- und Verfahrensvorschriften agieren. Sie sind in ihrem Verwaltungshandeln oft durch Anweisungen gebunden, die sie nicht beeinflussen können und nicht missachten dürfen.

Die Zielerreichung des Gesetzes hängt also maßgeblich davon ab, wie diskriminierungsfrei die rechtlichen Vorgaben (Gesetze und Verordnungen aber auch verwaltungsinterne Vorschriften) ausgestaltet sind. Dies ist zuallererst eine Aufgabe des Gesetz- und Ordnungsgebers. Durch das Maßregelungsverbot in § 6 können eventuelle Mängel an Rechtsvorschriften nur sehr begrenzt kompensiert werden, denn die Frage, ob die Anweisung (eines Vorgesetzten) rechtswidrig ist, steht nur sehr eingeschränkt in der Prüfungs- und Bewertungskompetenz eines Beschäftigten. Der/die Beschäftigte darf zunächst darauf vertrauen, dass eine Anweisung, die aufgrund von Rechts- oder Dienstvorschriften erlassen wurde, auch rechtmäßig ist. Das Infragestellen einer dienstlichen Anweisung ist für den Beschäftigten mit erheblichen arbeits- oder dienstrechtlichen Risiken verbunden, insbesondere wenn er oder sie sich aufgrund eigenständiger Prüfung oder Bewertung dafür entscheidet, eine Anweisung nicht auszuführen. Für Beschäftigte im öffentlichen Dienst ist für solche Fälle primär die Remonstration (das Vorbringen einer Gegenvorstellung oder einer Einwendung gegen eine Weisung, die vom Vorgesetzten erteilt wurde) vorgesehen, nicht aber die Verweigerung einer Anweisung.

Der Erfolg des Gesetzes und seine Zielerreichung hängen auch davon ab, inwieweit Beschäftigte mittelbare oder unmittelbare Sanktionen befürchten müssen, sobald sie mit Diskriminierungsvorwürfen konfrontiert werden. Insbesondere die Kombination von Regelungsmechanismen wie die Beweislastumkehr durch § 7 des Entwurfes und die verschuldensunabhängige Ausgestaltung von Schadensersatzpflicht nach § 8 Abs. 2 des Entwurfes können hier zu massiven Verunsicherungen der Beschäftigten führen.

Die angedachten Qualifizierungsmaßnahmen nach § 12 Abs. 3 des Entwurfes werden erst nach und nach greifen. Davon abgesehen bleibt dennoch ein Restrisiko, schuldlos eine als diskriminierend empfundene Handlung durchgeführt zu haben. Hier stellt sich daher folgerichtig eine Reihe von Fragen,

insbesondere im Sinne des Rechtsschutzes der Beschäftigten durch ihren Arbeitgeber bzw. Dienstherrn.

Außerdem bergen die oben dargestellten Regelungsmechanismen des Gesetzes in ihrer Kombination die Gefahr, dass die Regelungen gezielt gegen Beschäftigte als Vertreterinnen und Vertreter des Staates eingesetzt werden könnten. Frühere Erfahrungen aus der Szene der so genannten „Reichsbürger“ haben gezeigt, dass rechtstaatliche Instrumente systematisch benutzt wurden, um gegen den Staat und seine Beschäftigten vorzugehen. Solche Vorgehensweisen können die Akzeptanz des Gesetzes unterminieren. Auch deshalb ist es wichtig, Schutzmechanismen für die Beschäftigten zu verankern.

Der DGB plädiert dafür, zum Schutz der Beschäftigten im Rahmen eines Ersuchens des Landtages an die Landesregierung vorzusehen, dass die Vereinbarung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften nach § 59 des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein (MBG Schl.-H.) über Rechtsschutz in Straf- und Zivilsachen für Beschäftigte des Landes Schleswig-Holstein entsprechend weiterentwickelt wird. Darüber hinaus ist das verwaltungsrechtliche Verfahren, welches sich an die Umsetzung des Landesantidiskriminierungsgesetzes anschließt, in einer Vereinbarung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften zu regeln. Dies gilt beispielsweise für den Schutz vor unberechtigter Beschuldigung, die Einbeziehungen der örtlichen Personalräte, die Auswirkungen auf Beförderungen, Fragen der Durchgriffshaftung und den Schutz der persönlichen Daten der Beschäftigten.

Zu § 2 „Diskriminierungsverbot“

Der DGB und seine Gewerkschaften begrüßen, dass mit dem Entwurf weitere, über das AGG und das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz hinausgehende Diskriminierungsmerkmale aufgenommen werden sollen. Durch das Fehlen einer Gesetzesbegründung wird es hier jedoch in der Praxis absehbar zu offenen Fragen kommen.

Dies betrifft beispielsweise den Diskriminierungstatbestand „sozialer Status“, der sehr breit gefasst ist. Das ist grundsätzlich zu begrüßen, könnte sich aber bei der praktischen Umsetzung in der Rechtsprechung als schwierig gestalten. In einer bisher fehlenden Gesetzesbegründung könnte die soziale Herkunft als Teilaspekt des sozialen Status stärker herausgearbeitet werden. So ist zum Beispiel die soziale Herkunft in Deutschland leider weiterhin mitentscheidend dafür, welche Bildungschancen einer Person zuteilwerden.

Keine Berücksichtigung fanden Diskriminierungen aufgrund des Familienstatus, der Nationalität oder Staatsangehörigkeit. Der DGB und seine Gewerkschaften bitten darum, die Aufnahme dieser Diskriminierungsmerkmale zu prüfen.

Zu § 3 „Geltungsbereich“

Analog dem Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz versucht der vorliegende Entwurf den Geltungsbereich des Gesetzes möglichst weit zu fassen. Allerdings stellt sich für Schleswig-Holstein auch die Frage nach einer Einbeziehung der sehr bürgernahen kommunalen Ebene. Diese scheint im vorliegenden Gesetzesentwurf keine Berücksichtigung zu finden. Das ist angesichts der hohen gesellschaftspolitischen Relevanz des Themas zumindest erklärungsbedürftig. Eine entsprechende Ausweitung des Geltungsbereiches erscheint sinnvoll.

Zu § 7 „Vermutungsregelung“

Die Ausgestaltung des § 7 hat in Berlin zu einer massiven Verunsicherung der Beschäftigten und zu hartem öffentlichen Widerstand gegen das Gesetzgebungsvorhaben geführt. Auch wenn nach Wahrnehmung des DGB und seiner Gewerkschaften die damals geäußerten Befürchtungen bisher in der Form nicht eingetreten sind, sollte einer entsprechenden Verunsicherung der Beschäftigten in Schleswig-Holstein durch entsprechende klarstellende Regelungen gezielt vorgebeugt werden.

Hierzu gehört beispielsweise die Weiterentwicklung des dienstlichen Rechtsschutzes in Schleswig-Holstein im Rahmen eines begleitenden Ersuchens des Landtages an die Landesregierung sowie eine Vereinbarung zwischen der Landesregierung und den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften über das verwaltungsrechtliche Verfahren, dass sich an die Umsetzung des Landesantidiskriminierungsgesetzes anschließt.

Im Fokus der Kritik stand die analog in § 7 des vorliegenden Entwurfes normierte Vermutungsregelung. Die prozessuale Folge einer nach § 7 erfolgreich dargelegten Diskriminierung ist eine volle Beweislastumkehr zu Lasten der beklagten öffentlichen Stelle. Hierfür reicht es aus, dass das Vorliegen einer Diskriminierung oder Maßregelung wahrscheinlicher ist als das Nichtvorliegen. Dies kann zum Beispiel durch eine Versicherung an Eides statt erfolgen.

Die beklagte öffentliche Stelle muss dann den Beweis des Gegenteils erbringen. Damit wird der Beschäftigte in einen Rechtfertigungszwang für sein Handeln gebracht. Es ist lebensnah, dass bei vielen Verwaltungskontakten des Bürgers mit einem einzelnen Beschäftigten der Gegenbeweis nicht oder nur sehr schwer erbracht werden kann. Sofern der Gegenbeweis aufgrund der angelegten Beweislastumkehr nicht erbracht werden kann, sieht sich die beklagte öffentliche Stelle mit Schadensersatzforderungen nach § 8 konfrontiert. Völlig unklar ist, ob und wie dies ggf. eine arbeitsrechtliche Durchgriffshaftung auslösen kann. Für Beschäftigte führt diese Situation zu einer weiteren Belastung. Zusätzlich kommen eventuelle disziplinar- oder arbeitsrechtliche Sanktionen wegen möglichem „Fehlverhalten“ in der behaupteten, aber nicht widerlegbaren Diskriminierungssituation. Auch die geplante Berücksichtigung im Rahmen des Beurteilungswesens erhöht den Druck auf die Beschäftigten.

Für besondere Bereiche ist zudem zu befürchten, dass die Regelungen des § 7 i.v.m. § 8 Abs. 2 des Entwurfes zu einer Umgehung von strafrechtlichen Verfahren führen könnte, zum Beispiel bei behaupteten Straftaten wie Beleidigungen oder Nötigungen zum Nachteil von Bürgerinnen und Bürgern etwa im Rahmen von Polizeieinsätzen. Kommt es bei solchen Vorgängen zu Strafverfahren gegen die Bediensteten, so gilt bislang die strafrechtliche Unschuldsvermutung. Im Strafverfahren gelten die normalen Beweislastregeln. Mit § 7 des vorliegenden Entwurfes werden die strafrechtlichen Grundsätze der Unschuldsvermutung und der Beweislast weitgehend obsolet. Für einen Bürger, der – berechtigt oder unberechtigt – gegen einen Bediensteten vorgehen möchte, wäre die Vermutungsregelung des § 7 i.v.m. der verschuldensunabhängigen Haftung nach § 8 Abs. 2 der einfachere und „bequemere“ Weg. Dies ist nicht nur vor dem Hintergrund der Erfahrungen mit systematischen geführten Verfahren von so genannten „Reichsbürgern“ für die Beschäftigten Grund zur Sorge.

Der DGB und seine Gewerkschaften legen großen Wert auf die Feststellung, dass sich sowohl die Verpflichtung zur Wiederlegung des Verstoßes als auch die Schadensersatzpflicht auf die jeweilige öffentliche Stelle beziehen und nicht auf den einzelnen Beschäftigten bzw. die einzelne Beschäftigte. Wichtig ist hier aber, dass die Widerlegung durch die öffentliche Stelle erfolgen muss. Nicht durch einen einzelnen Beschäftigten.

Für die Beschäftigten gilt Artikel 34 GG: „Verletzt jemand in Ausübung eines ihm anvertrauten öffentlichen Amtes die ihm einem Dritten gegenüber obliegende Amtspflicht, so trifft die Verantwortlichkeit grundsätzlich den Staat oder die Körperschaft, in deren Dienst er steht. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit bleibt der Rückgriff vorbehalten. Für den Anspruch auf Schadensersatz und für den Rückgriff darf der ordentliche Rechtsweg nicht ausgeschlossen werden.“ Für die Geltendmachung eines Schadensersatzanspruches gegenüber einem oder einer Beschäftigten muss also nach wie vor ein konkretes Fehlerhalten mit Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit nachgewiesen werden. Auch die bestehenden Regelungen des Disziplinarrechtes werden nicht außer Kraft gesetzt.

Hier wären klarstellende Ausführungen in einer Gesetzesbegründung notwendig. Dies gilt explizit auch für die vorgesehene Berücksichtigung im Beurteilungswesen. Eine Gesetzesbegründung hat der vorliegende Gesetzesentwurf aber nicht. Dies ist aus Sicht der Beschäftigten ungenügend.

Es sind jedoch klare Regelungen notwendig, mit denen die Beschäftigten geschützt werden. Dies umfasst auch Regelungen, die eine Durchgriffshaftung und Sanktionen unterbinden oder zu mindestens einschränken.

Die Ausgestaltung des verwaltungsrechtlichen Verfahrens, welches sich an die Umsetzung des Landesantidiskriminierungsgesetzes anschließt, im Rahmen einer Vereinbarung nach § 59 des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein (MBG Schl.-H.) ist damit aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften zwingend erforderlich.

Zu § 9 „Antidiskriminierungsrechtliche Verbandsklage“

Der DGB und seine Gewerkschaften begrüßen die Einführung eines Verbandsklagerechts im Rahmen des vorliegenden Entwurfes. Dass dies im AGG fehlt, stellt bis heute eine große Schwachstelle des AGG dar.

Zu § 10 „Anerkennung als verbandsklageberechtigter Antidiskriminierungsverband“

Der DGB und seine Gewerkschaften setzten sich seit Jahrzehnten für die Rechte der Beschäftigten und gegen Diskriminierung auf unterschiedlichsten Ebenen erfolgreich ein. Die Bekämpfung von Diskriminierung in Wirtschaft, Staat und Gesellschaft ist ein zentrales Ziel der DGB-Gewerkschaften. Der DGB und seine Gewerkschaften genießen den besonderen Schutz aus Art. 9 Abs.3 Grundgesetz (GG).

Mit dem Verweis auf die Regelungen des Körperschaftssteuergesetzes besteht die Gefahr, dass die Gewerkschaften nicht als verbandsklageberechtigter Antidiskriminierungsverband anerkannt werden können. Hier ist der Gesetzesentwurf entsprechend nachzubessern. Der DGB und seine Gewerkschaften bitten ausdrücklich um Aufnahme der Gewerkschaften als verbandsklageberechtigter Antidiskriminierungsverband in die Regelung des § 11 LADG.

Zu § 11 „Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt“

Im Vergleich zum Berliner Gesetz verzichtet der nun vorliegende Entwurf auf eine Regelung zur Beurteilung in § 11 Abs. 3. Dies ist aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften richtig. Das Beurteilungswesen ist Grundlage für Personalentwicklung und Personalauswahlentscheidungen. Es ist damit rechtssicher auszugestalten. Dies hat der Gesetzgeber in Schleswig-Holstein erst vor kurzem mit Anpassungen im Landesbeamtenrecht sichergestellt. Die Landesregierung und die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften haben daraufhin neue Beurteilungsrichtlinien im Rahmen einer Vereinbarung nach § 59 MBG Schl.-H. vereinbart. Einzelne Regelungen in Spezialgesetzen zum Beurteilungswesen sind deshalb aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften nicht zielführend. Stattdessen wären entsprechende Anforderungen im Rahmen der Beurteilungsrichtlinien auf untergesetzlicher Ebene zu berücksichtigen. Der DGB schlägt deswegen vor, eine entsprechende Überarbeitung der Beurteilungsrichtlinien in ein Ersuchen des Landtages an die Landesregierung aufzunehmen. Ein entsprechender Vorschlag findet sich in dieser Stellungnahme. **§ 11 Abs. 4 Satz 3 des vorliegenden Entwurfes wäre damit aus Gründen der Rechtssicherheit zu streichen.**

Es ist begrüßenswert, wenn Diversity-Kompetenz als eine Schlüsselkompetenz, nicht nur von Führungskräften, verankert wird. Jedoch erfordert ein „gelebter“ Diversitätsansatz und damit einhergehendes Handeln sowohl von

Führungskräften als auch von jedem einzelnen Beschäftigten, umfassende Fort- und Weiterbildungen. Mit § 11 Abs. 4 des vorliegenden Entwurfes soll dieses geregelt werden. Unklar ist jedoch bislang, wie sichergestellt werden soll, dass alle Dienstkräfte Fortbildungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen wahrnehmen können und welche Dienststelle dafür verantwortlich sein wird. Auch unklar ist, in welchem Zeitraum diese Schulungen stattfinden sollen. Völlig unklar ist zudem, ob für die Schulung „aller Dienstkräfte“ überhaupt die Kapazitäten in Fortbildungseinrichtung bestehen.

Damit die im Gesetz festgeschriebenen Fort- und Weiterbildungen auch zeitnah realisiert werden können, wäre es erforderlich bereits frühzeitig, den finanziellen und zeitlichen Umfang der notwendigen Qualifizierungen festzulegen und die dafür notwendigen Ressourcen im Haushalt des Landes Schleswig-Holstein bereitzustellen. Dabei müssen auch die personelle und organisatorische Kompensation von Fehlzeiten der Beschäftigten während der Qualifizierung sichergestellt werden sowie technische Fragen wie die Bereitstellung von Schulungsräumen und die Gewinnung von Lehrkräften mit einbezogen werden.

Zu § 14 „Ombudsstelle“

Der Ombudsstelle sollte im Rahmen des Gesetzes auch ein Initiativrecht eingeräumt werden, um eigenständig Formulare, Verwaltungsabläufe und Rechtsvorschriften auf Diskriminierungen prüfen und nicht nur auf Basis von Beschwerden aktiv werden zu können.

Das Fehlen einer Gesetzesbegründung führt auch hier zu einer Reihe von offenen Fragen. So wäre es beispielsweise sinnvoll, die Ombudsstelle an die bestehende Antidiskriminierungsstelle des Landes anzudocken bzw. eine enge Zusammenarbeit zu gewährleisten, um Doppelstrukturen und unterschiedliche Ansprechpersonen zu vermeiden. Wünschenswert wäre auch, dass es für die betroffenen Menschen möglichst schnell und einfach erkennbar ist, welche Stelle im Falle einer Diskriminierung zuständig ist. Dies könnte beispielsweise durch einen entsprechenden Hinweis auf Formularen und Schreiben der Institutionen im Geltungsbereich des Gesetzes sichergestellt werden.

Es fehlen zudem Aussagen bzw. Regelungen zur personellen Ausstattung, zu Finanzen, Fortbildungen und erforderlichen Qualifikationen der Beschäftigten der Ombudsstelle. Auch hierzu könnten Aussagen im Rahmen einer Gesetzesbegründung verankert werden. Die Ombudsstelle sollte aus mindestens drei Vollzeitstellen bestehen, um eine Überlastung zu vermeiden, eine Erreichbarkeit sicherzustellen und eine Fokussierung auf eine Einzelperson zu vermeiden.

Vorschlag für ein ergänzendes Ersuchen des Landtages an die Landesregierung

Im Falle einer Verabschiedung des vorliegenden Gesetzesentwurfes schlagen der DGB und seine Gewerkschaften das folgende ergänzende Ersuchen des Landtages an die Landesregierung vor. Ziel ist es, die Umsetzung in der Verwaltung des Landes zu ermöglichen und möglicher Verunsicherung unter den Beschäftigten vorzubeugen. Vereinbarungen nach § 59 des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein wären hier ein geeignetes Mittel.

„Im Rahmen der Umsetzung des vom Landtag beschlossenen Landesantidiskriminierungsgesetzes Schleswig-Holstein wird die Landesregierung aufgefordert, gemeinsam mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften

1. in einer Vereinbarung nach § 59 MBG Schl.-H. das verwaltungsrechtliche Verfahren, welches sich an die Umsetzung des Landesantidiskriminierungsgesetzes anschließt, zu regeln. Dies gilt beispielsweise für den Schutz vor unberechtigter Beschuldigung, die Einbeziehungen der örtlichen Personalräte, die Auswirkungen auf Beförderungen, Fragen der Durchgriffshaftung und den Schutz der persönlichen Daten der Beschäftigten.
2. eine entsprechende Weiterentwicklung der Vereinbarung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften nach § 59 MBG Schl.-H. über Rechtsschutz in Straf- und Zivilsachen für Beschäftigte des Landes Schleswig-Holstein vorzunehmen,
3. zu prüfen, inwieweit Kompetenzen der Beschäftigten im Sinne des Landesantidiskriminierungsgesetzes im Rahmen des Beurteilungswesens berücksichtigt werden können und welche Anpassungen der Vereinbarung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften nach § 59 MBG Schl.-H. über die Beurteilung der Beschäftigten des Landes Schleswig-Holstein (Beurteilungsrichtlinien – BURL) hierfür erforderlich sind.“

Der DGB und seine Gewerkschaften bitten um die Berücksichtigung ihrer Anmerkungen und Hinweise. Für eine mündliche Anhörung stehen der DGB und seine Gewerkschaften gerne zur Verfügung. Im Rahmen einer mündlichen Anhörung bitten wir um die Einladung des DGB und der Gewerkschaften GEW, GdP und ver.di.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink that reads "Olaf Schwede".

Olaf Schwede