

dvbs • Frauenbergstraße 8 • D-35039 Marburg

An den
Schleswig-Holsteinischen Landtag
Sozialausschuss
Frau Katja Rathje-Hoffmann
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

per E-Mail:
sozialausschuss@landtag.ltsh.de

Geschäftsführer – Elias Knell

Telefon: 06421 / 9 48 88-0
Telefax: 06421 / 9 48 88-10
E-Mail: info@dvbs-online.de
Internet: www.dvbs-online.de
Vereinsregister: VR 528
Steuer-Nummer: 31 250 00293
Finanzamt Marburg

Marburg, 29. Februar 2024

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

Sehr geehrte Frau Rathje-Hoffmann,
sehr geehrte Mitglieder des Sozialausschusses,
sehr geehrte Damen und Herren,

im Namen des Bezirks Schleswig-Holstein und seines Bezirksgruppenleiters Niels Luithardt darf ich Ihnen nachfolgend angehängte Stellungnahme des DVBS zuleiten.

Sollten Sie diesbezüglich Rückfragen oder weiteren Erklärungsbedarf haben, nehmen Sie bitte Kontakt zu uns auf.

An dieser Stelle möchten wir die Gelegenheit nutzen und uns sehr herzlich für die Gelegenheit zur Stellungnahme bedanken.

Mit freundlichen Grüßen
Elias Knell

Der DVBS unterstützt ausdrücklich die Initiative der SSW-Fraktion für ein Landesantidiskriminierungsgesetz (nachfolgend LADG-E).

Wir sind davon überzeugt, dass ein Landesantidiskriminierungsgesetz den Antidiskriminierungsschutz in Schleswig-Holstein deutlich verbessern und einen kulturellen Wandel hin zu mehr Akzeptanz und Wertschätzung von Vielfalt vorantreiben kann. Insbesondere die in § 11 und § 12 LADG-E formulierten Pflichten öffentlicher Stellen zur Förderung eines kulturellen Wandels und die damit verbundene Berichterstattung sind eine wichtige Wegmarke.

Im Einzelnen nehmen wir wie folgt Stellung.

1. Aus den Erfahrungen mit dem AGG lernen

Wichtig ist uns, ein zeitgemäßes Antidiskriminierungsrecht zu schaffen. Nicht nur die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung meint, dass Deutschland eines der schwächsten Antidiskriminierungsrechte in Europa habe.¹ Der rechtswissenschaftliche wie rechtspolitische Diskurs zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat belastbare Ergebnisse hervorgebracht. Diese gilt es umzusetzen. Insofern nutzt der Entwurf leider nicht das bestehende Potenzial. Mit einem modernen LADG könnte Schleswig-Holstein bundesweites Vorbild werden. Diese Chance sollte genutzt werden.

2. Förderung der Herstellung von Barrierefreiheit

In § 4 LADG-E sollte aufgenommen werden, dass bei einem Verstoß gegen eine Verpflichtung zur Herstellung von Barrierefreiheit das Vorliegen einer Benachteiligung gesetzlich vermutet wird. Die Verweigerung angemessener Vorkehrungen muss als unmittelbare Diskriminierung festgeschrieben sein. Dies hat nicht nur zur Folge, dass Betroffene angemessenen Schutz erlangen. Die Regelung fördert die Herstellung von Barrierefreiheit bei Öffentlichen Stellen. Denn es muss grundsätzlich gelten: Jede Nichtdiskriminierung ist besser als Antidiskriminierung.

3. Aus- und Fortbildungsverpflichtung für Ausübende von Hoheitsgewalt

Es mangelt an öffentlichem Bewusstsein für Barrierefreiheit und Diskriminierung. Selbst Mitglieder des Landtags zweifeln öffentlich daran, dass es „Handlungsbedarf“ gibt und leugnen „wesentliche Defizite“.² Nichtbetroffenen Personen fehlt es oft an Einsicht aufgrund mangelnder Kenntnis. Doch mangelnde Kenntnis schützt nicht davor, andere zu diskriminieren. Eine unbewusste Diskriminierung verursacht genauso Schäden wie eine bewusste. Öffentliche Stellen müssen daher veranlasst werden, ihren Beamten, Beschäftigten sowie Beliehenen, Aus- und Fortbildung in Sachen Barrierefreiheit und Antidiskriminierung zu ermöglichen. Dies geschieht am effektivsten durch eine regelmäßige Aus- und Fortbildungsverpflichtung von allen Ausübenden von Hoheitsgewalt. Die Verpflichtung aus § 11 Abs. 4 LADG-E sollte entsprechend ergänzt werden. Betroffenen muss zudem ein Auskunftsrecht gegen die Öffentliche Stelle eingeräumt werden, inwieweit diese Verpflichtungen

¹ Vgl.

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelles/DE/2023/20230719_Grundlagenpapier_AGG_Reform.html (zuletzt abgerufen am 22.2.24).

² Vgl. Pressemitteilung Nr. 386/23, <https://www.landtag.ltsh.de/pressticker/2023-11-22-15-08-44-612d/> (zuletzt abgerufen am 22.2.24)

eingehalten wurden. Dies stellt nicht zuletzt für die Gerichte eine erhebliche Erleichterung in der Sachverhaltsermittlung dar.

4. Meldepflicht für Ausübende von Hoheitsgewalt

Diskriminierungsanzeigen durch Bürger*innen müssen stets aktenkundig werden. Um dies zu fördern, muss eine Meldepflicht für Ausübende von Hoheitsgewalt bestehen. Wenn ein*e Bürger*in sich in der Kommunikation mit einer Öffentlichen Stelle auf eine Diskriminierung beruft, muss dies auf dem Dienstweg gemeldet werden. So wird zum einen maximale Transparenz für die Beteiligten hergestellt. Zum anderen besteht die Chance, zumindest einen Überblick über die Anzahl von Diskriminierungsanzeigen herzustellen und die Auswirkungen des Gesetzes besser zu evaluieren.

5. Geltungsbereich auf Praktikanten, Freiwilligendienstleistende und Selbstständige ausweiten

Das Subordinationsverhältnis zwischen Staat und Bürger*in betrifft auch Kleingewerbetreibende, Freiberufler*innen und Freiwilligendienstleistende sowie Praktikant*innen. Diese sollten in den Adressatenkreis bei § 3 Abs. 1 Satz 2 LADG-E ergänzend zu § 24 AGG aufgenommen werden.

6. Verjährungsfrist normalisieren

§ 8 Abs. 4 Satz 1 LADG-E sieht eine Verkürzung der allgemeinen Verjährungsfrist von drei auf ein Jahr vor. Die verkürzte Frist verstößt gegen den eigentlichen Zweck des Gesetzes. Das LADG-E soll den durch Diskriminierung erlittenen Schaden ausgleichen. Geschützt werden marginalisierte Personengruppen. Diese haben bei der persönlichen Rechtsdurchsetzung ohnehin erschwerte Bedingungen. Es besteht mithin kein Grund, von der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren (§ 195 BGB) abzuweichen. Vielmehr würde durch die Verkürzung der Verjährungsfrist das Diskriminierungsrisiko erhöht. Durch eine Normalisierung der Verjährungsfrist erhöht sich zudem die Wahrscheinlichkeit einer außergerichtlichen Lösung, weil mehr Zeit für eine Klärung zur Verfügung steht. Übereilte Klageeinreichungen zum Zwecke der Hemmung der Verjährungsfrist durch Rechtshängigkeit werden verhindert.

7. Intersektionale Diskriminierung juristisch adaptieren

Intersektionale Diskriminierung meint das individuelle Zusammentreffen von mehreren Diskriminierungskategorien. Bei einer sogenannten Mehrfachdiskriminierung wird eine Person mehrmals wegen verschiedener Kategorien in verschiedenen Zusammenhängen diskriminiert. Bei der sogenannten additiven Diskriminierung wird eine Person im selben Zusammenhang aufgrund verschiedener Kategorien diskriminiert. Beide Formen sind vom LADG-E umfasst. Eine Lücke, die sowohl im LADG-E als auch im AGG besteht, ist das spezifische Zusammentreffen mehrerer Diskriminierungskategorien, wenn gerade dieses zur Diskriminierung führt.³ Diese intersektionale Diskriminierung im engeren Sinne kann bei allen Behinderungen auftreten. *Kahlo/Stein* schlagen hierfür folgende Lösung vor, welche wir befürworten: „Eine Möglichkeit, die intersektionale Diskriminierung im engeren Sinne in Zukunft auch zu erfassen, ist der postkategoriale

³ Vgl. *Kahlo/Stein*, NJW 2022, 2792 ff.

*Diskriminierungsschutz. Mithilfe von Kategorisierungen statt Kategorien und einer offenen Liste, welche durch eine Definition von Diskriminierung konkretisiert wird, würden intersektionale Diskriminierungen vom Recht erfasst und das Antidiskriminierungsrecht könnte von den Gerichten in einem gesetzten Rahmen fortgebildet werden.*⁴

8. Fortschritte erkennbar

Wie eingangs erwähnt, birgt das LADG-E Fortschritte für das Antidiskriminierungsrecht. Wir begrüßen insoweit insbesondere die in § 7 LADG-E formulierte Vermutungsregelung, die sicherlich durch die damit verbundene Beweislast erleichterung die Durchsetzung der Rechte von Diskriminierung betroffenen Personen erleichtern wird. Auch das in § 9 verankerte Instrument der Verbandsklage halten wir für ein geeignetes Mittel den Antidiskriminierungsschutz zu stärken.

⁴ Kahlo/Stein, NJW 2022, 2792, 2798.