

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/2861



dbb
beamtenbund
und tarifunion
schleswig - holstein

dbb sh • Muhliusstr. 65 • 24103 Kiel

Sozialausschuss
des Schleswig-Holsteinischen Landtages

per Mail:
sozialausschuss@landtag.ltsh.de

Spitzenorganisation der
Fachgewerkschaften und-verbände
des öffentlichen Dienstes

Landesgeschäftsstelle:
Muhliusstr. 65, 24103 Kiel
Telefon: 0431.675081
Fax: 0431.675084
E-Mail: info@dbbsh.de
Internet: www.dbbsh.de

01.03.2024

Entwurf eines Gesetzes für ein Antidiskriminierungsgesetz Schleswig-Holstein

Drucksache 20/1544

Ihre Mail vom 21. Dezember 2023

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

wir bedanken uns für das Interesse an der Position des dbb sh zu dem vorliegenden
Gesetzentwurf, die wir gern mit dieser Stellungnahme zuleiten.

Diese Stellungnahme fußt auf Grundpositionen des dbb und seiner Fachgewerkschaften
sowie auf individuellen Rückmeldungen unserer Gremien und Fachgewerkschaften
anlässlich dieses Beteiligungsverfahrens.

Grundsätzliches

Das mit dem Gesetzentwurf verbundene Anliegen eines diskriminierungsfreien Handelns
öffentlicher Stellen wird vom dbb sh uneingeschränkt geteilt. Die Menschen müssen sich
auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene darauf verlassen können, dass öffentliche
Stellen ihnen gegenüber professionell, gesetzmäßig und damit diskriminierungsfrei agieren
und auftreten. Andernfalls würde das Ansehen und die Akzeptanz des öffentlichen Dienstes
gefährdet.

Zu klären ist, ob das vorgelegte Gesetz erforderlich und sinnvoll ist. Das wäre dann der Fall,
wenn das vorgelegte Gesetz ungewollte Lücken in unserer Rechtsordnung schließt und
geeignet ist, in der Lebenswirklichkeit vorhandene Probleme zu lösen, ohne dass dabei
unerwünschte Nebeneffekte überwiegen oder das Ziel auch durch andere Maßnahmen
erreicht werden kann.

Verbot der Diskriminierung durch öffentliche Stellen

Wenn es um das Verbot von Diskriminierungen geht, wird meistens zuerst an das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gedacht. Das AGG betrifft jedoch insbesondere die Diskriminierung im Berufsleben und den Zivilrechtsverkehr. Es betrifft dagegen nicht die Aufgabenerfüllung der Behörden durch die dort Beschäftigten.

Dennoch greift für die öffentlichen Stellen ein Diskriminierungsverbot. Es erwächst bereits aus dem Grundsatz der Gesetzmäßigkeit der Verwaltung (Art. 20 Abs. 3 GG), die auch das Diskriminierungsverbot (Art. 3 Abs. 3 GG) betrifft. Da dieses Diskriminierungsverbot als Grundrecht ausgestaltet ist, hat es einen entsprechend hohen und allumfassenden Stellenwert. In diesem Zusammenhang sind weitere Grundrechte relevant, zum Beispiel die Unantastbarkeit der Menschenwürde, das Recht auf die freie Entfaltung der Persönlichkeit und die Religionsfreiheit. Auch gemäß Art. 3 der Verfassung des Landes Schleswig-Holstein (SHVerf) sind die Grundrechte unmittelbar geltendes Recht. Eine weitere Regelung in der Landesverfassung kann Relevanz im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot haben: nämlich das Verbot der Benachteiligung wegen der gewählten Art des Zugangs zu Behörden; der Zugang muss grundsätzlich persönlich, schriftlich und elektronisch möglich sein (Art. 14 Abs. 2 SHVerf).

Ergänzend existieren einige Spezialvorschriften zum Diskriminierungsverbot durch öffentliche Stellen, etwa im Sozialrecht (vergl. § 33 c SGB I, § 36 Abs. 2 SGB III, § 19a SGB IV). Der Schutz vor Diskriminierung hat im Sozialrecht eine hohe Bedeutung, weil sich Menschen, die auf Sozialleistungen angewiesen sind, häufig in problematischen Lebenslagen befinden und eine besondere Sensibilität für Diskriminierung besteht beziehungsweise angezeigt ist. Die Diskriminierungsverbote werden flankiert durch einige spezifische Ansprüche, die Diskriminierungen verhindern sollen; zu nennen sind das Recht auf Gebärdensprache (§ 19 Abs. 1 SGB X) sowie das Recht auf Begleitung durch einen Beistand (§ 13 Abs. 4 SGB X). Ein weiteres Beispiel für spezialgesetzliche Vorschriften findet sich in § 4 Abs. 7 des Schleswig-Holsteinischen Schulgesetzes, wonach jungen Menschen der Zugang zu allen Schularten unabhängig von der wirtschaftlichen oder gesellschaftlichen Stellung oder der nationalen Herkunft ihrer Eltern und unabhängig von ihrer Geschlechterzugehörigkeit eröffnet wird. Die Regelungen zur Barrierefreiheit (z.B. § 52h LVwG) sind ein zusätzliches Beispiel für spezialgesetzliche Vorschriften.

Feststellung und Abstellung von Verstößen gegen Diskriminierungsverbote

Den Menschen, die sich durch öffentliche Stellen diskriminiert fühlen und ihre Ansprüche nicht selbst klären und durchsetzen können, stehen erfreulicherweise verschiedene Stellen zur Verfügung, die Unterstützung leisten können.

Insbesondere geht es darum, rechtswidrige Diskriminierungen abzustellen (Geltendmachung eines Unterlassungsanspruchs) und gegebenenfalls fehlerhafte Entscheidungen zu korrigieren (Nutzung von Rechtsmitteln) sowie künftige Diskriminierungen zu verhindern (Optimierung interner Abläufe und/oder gesetzlicher Vorschriften).

Auch die behördliche Rechts- und Dienstaufsicht ist gegebenenfalls gehalten, tätig zu werden und für eine Abstellung eventueller Missstände beziehungsweise für die Gesetzmäßigkeit der Verwaltung zu sorgen.

Sanktionierungen bei Verstoß gegen Diskriminierungsverbote

Wenn Diskriminierungen von Beschäftigten öffentlicher Stellen ausgehen, handelt es sich um eine Pflichtverletzung, die gegebenenfalls arbeitsrechtliche (Tarifbeschäftigte) oder disziplinarische (Beamtinnen und Beamte) Folgen auslösen kann beziehungsweise sollte.

Sanktionierungen dergestalt, dass diskriminierten Menschen ein Schadensersatzanspruch zusteht, sind in unserer Rechtsordnung derzeit tatsächlich nicht explizit geregelt. Dennoch können solche Ansprüche in einschlägigen Fällen durchaus in Frage kommen, nämlich im Zusammenhang mit Amtshaftungsansprüchen (§ 839 BGB i.V.m. Art. 34 GG). Dieser Weg ist zwar mit gewissen Hürden verbunden, schützt aber auch vor einer unverhältnismäßigen Infragestellung der Integrität des öffentlichen Dienstes und der dort Beschäftigten.

Bewertung und Empfehlungen

Da bereits diverse Regelungen zu Diskriminierungsverboten bestehen, sollte sehr sorgfältig abgewogen werden, ob ein weiteres bürokratieförderndes Gesetz hinzukommen sollte. Zu Bedenken ist auch, dass es sich bei dem vorliegenden Gesetzentwurf nur um ein Landesgesetz handelt. Diskriminierung macht nicht vor Landesgrenzen halt, das muss auch für den Schutz vor Diskriminierung gelten.

Als problematisch ist auch die Gefahr einzustufen, dass die mit dem Gesetz verbundenen Möglichkeiten dazu führen, dass das Vertrauen in die professionelle und gesetzeskonforme Arbeit des öffentlichen Dienstes untergraben wird. Nach unserer Einschätzung besteht keinerlei Anlass, die professionelle und gesetzeskonforme Arbeit des öffentlichen Dienstes infrage zu stellen. Um auf Ausnahmen und Einzelfälle angemessen reagieren zu können, sieht die Rechtsordnung ausreichende Möglichkeiten vor.

Ungeachtet dessen gibt es ein nennenswertes Potential für Nachjustierungen und Verbesserungen, die jedoch vorrangig auf Bundesebene angeregt beziehungsweise realisiert werden sollten. Denkbar wäre, die Diskriminierungskriterien zu ergänzen und zu vereinheitlichen. In § 2 des Gesetzentwurfes sind ergänzende Kriterien aufgenommen worden, die aber nicht abschließend sein (z.B. Körpergewicht, familiäre Fürsorgeverantwortung, Muslimfeindlichkeit) und ggf. flexibel formuliert werden sollten. Denkbar wäre zum Beispiel auch, mit der gebotenen Sorgfalt den Amtshaftungsanspruch zu konkretisieren und transparenter auszugestalten, das AGG sowie das Hinweisgeberschutzgesetz zu ergänzen sowie mögliche Diskriminierungen durch künstliche Intelligenz aufzugreifen.

Schließlich weisen wir auch an dieser Stelle auf das Erfordernis einer aufgabengerechten Personalausstattung des öffentlichen Dienstes hin, die aktuell in vielen Bereichen nicht gegeben ist. Eine aufgabengerechte Personalausstattung ist eine wichtige Voraussetzung für die Gesetzmäßigkeit der Verwaltung und die Berücksichtigung individueller Situationen beim Umgang mit Menschen, insbesondere bei herausfordernden Lebenslagen und bei hoheitlichen Tätigkeiten.

Mit freundlichen Grüßen



Kai Tellkamp
Landesbundvorsitzender