

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/6876



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR
ARBEIT, SOZIALES, FRAUEN,
FAMILIE UND JUGEND

Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen, Familie und Jugend
Postfach 31 80 | 55021 Mainz

Vorsitzende des Sozialausschusses
Frau Katja Rathje-Hoffmann
Landtag Schleswig-Holstein
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

DIE STAATSSSEKRETÄRIN

Bauhofstraße 9
55116 Mainz
Telefon 06131 16-0
Telefax 06131 16-2452
Mail: poststelle@masffj.rlp.de
www.masffj.rlp.de

17. August 2026

Entwurf eines Gesetzes zur Vermeidung von Diskriminierung in Schleswig-Holstein
Gesetzentwurf der Fraktionen von CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Drucksache 20/4529 (neu)
hier: Bitte um schriftliche Stellungnahme

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

vielen Dank für Ihr Schreiben vom 15. Juli 2026.

Gerne nutzen wir die Gelegenheit, zu dem oben genannten Gesetzentwurf eine schriftliche Stellungnahme abzugeben.

Die Verabschiedung des Gesetzentwurfs zur Vermeidung von Diskriminierung in Schleswig-Holstein (LADG SH) der Fraktionen von CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN wird in der vorliegenden Fassung von der Landesantidiskriminierungsstelle Rheinland-Pfalz, ansässig beim Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen, Familie und Jugend des Landes Rheinland-Pfalz, begrüßt.



Der Gesetzentwurf stellt eine konsequente Weiterentwicklung des bestehenden Diskriminierungsschutzes zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dar und trägt dazu bei, den verfassungsrechtlich verankerten Gleichbehandlungsgrundsatz sowie die Verpflichtungen aus nationalen, europäischen und internationalen Menschenrechtsstandards im Bereich des öffentlichen Handelns auf Landesebene umzusetzen.

Zugleich setzt es ein klares Signal für eine diskriminierungssensible Verwaltung.

Der Gesetzentwurf entfaltet eine präventive Wirkung durch rechtlich verbindliche Vorgaben und schafft Klarheit über die Anforderungen an diskriminierungsfreies Verwaltungshandeln. Außerdem fördert er die systematische Verankerung von Antidiskriminierung als Querschnittsaufgabe in öffentlichen Institutionen. Die Etablierung transparenter Verfahren, die Sensibilisierung von Beschäftigten sowie die Förderung diskriminierungssensibler Organisationsstrukturen tragen dazu bei, Benachteiligungen frühzeitig zu erkennen und ihnen wirksam vorzubeugen.

Von besonderer Bedeutung ist darüber hinaus die Verbesserung des Rechtsschutzes für von Diskriminierung betroffene Menschen. Der Gesetzentwurf schafft einen klaren Rechtsrahmen, stärkt die Rechtsposition Betroffener und gewährleistet einen effektiveren Zugang zu Beschwerde- und Rechtsschutzmöglichkeiten. Gleichzeitig eröffnet der vorliegende Gesetzentwurf der adressierten Landesverwaltung einen ausreichenden Handlungsspielraum, um festgestellte Verstöße oder Fehlentwicklungen frühzeitig zu korrigieren und notwendige Anpassungen in der Praxis vorzunehmen, um gerichtliche Auseinandersetzungen zu vermeiden.

Der Gesetzentwurf dient in der Folge nicht allein dem individuellen Rechtsschutz, sondern leistet zugleich einen wichtigen Beitrag zur Stärkung einer demokratischen, vielfältigen und inklusiven Gesellschaft. Er fördert eine Verwaltungskultur, die auf Fairness, Transparenz, Respekt und Chancengleichheit basiert, und stärkt dadurch das Vertrauen der Bevölkerung in die Integrität staatlichen Handelns.

Vor diesem Hintergrund ist die Einführung des Gesetzes zur Vermeidung von Diskriminierung in Schleswig-Holstein ausdrücklich zu befürworten.

Zu den einzelnen Regelungen des Gesetzentwurfs:

Befürwortet wird die klare gesetzliche Regelung der Verantwortlichkeit in § 7 des Gesetzentwurfs für Verstöße gegen das Diskriminierungs- und Maßregelungsverbot. Die Zuordnung der Verantwortung zur jeweiligen juristischen Person des öffentlichen Rechts, in deren Zuständigkeitsbereich die diskriminierende Handlung erfolgt ist, schafft Rechtssicherheit und stärkt die Effektivität des Diskriminierungsschutzes.

Die Einführung einer Schadensersatzregelung gemäß § 8 Abs. 2 und 3 des Gesetzentwurfs bei vorsätzlichen oder fahrlässigen Verstößen gegen das Diskriminierungs- und Maßregelungsverbot stellt ebenfalls eine wichtige Ergänzung des materiellen Diskriminierungsschutzes dar, da sie den Betroffenen einen wirksamen Ausgleich für erlittene Nachteile ermöglicht und die Durchsetzung ihrer Rechte stärkt. Die Regelung trägt außerdem dem Grundsatz Rechnung, dass ein effektiver Schutz vor Diskriminierung nicht allein durch die Feststellung eines Rechtsverstoßes gewährleistet werden kann. Betroffene müssen die Möglichkeit haben, die aus einer Diskriminierung entstandenen konkreten Schäden ersetzt zu bekommen. Die Verpflichtung der verantwortlichen öffentlichen Stelle zum Schadensersatz stellt sicher, dass diskriminierendes Handeln nicht folgenlos bleibt und die Rechte der betroffenen Personen tatsächlich wirksam geschützt werden können.

Die vorgesehene Verlängerung der Verjährungsfrist auf ein Jahr gemäß § 8 Abs. 4 des Gesetzentwurfs für Ansprüche wegen Verstößen gegen das Diskriminierungs- und Maßregelungsverbot stellt eine wichtige Verbesserung gegenüber den bislang bestehenden Fristen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) dar und trägt den besonderen Herausforderungen Rechnung, mit denen Menschen nach einer Diskriminierungserfahrung konfrontiert sind. Sie ermöglicht es Betroffenen, ihre Rechte in einem angemessenen Zeitraum prüfen und wahrnehmen zu können.



Diskriminierungserfahrungen sind häufig mit erheblichen persönlichen Belastungen verbunden und werden nicht immer unmittelbar als rechtlich relevante Benachteiligung erkannt. Zudem benötigen Betroffene oftmals Zeit, um den Vorfall einzuordnen, Beratung und Unterstützung in Anspruch zu nehmen sowie die erforderlichen Informationen für die Geltendmachung eines Anspruchs zusammenzutragen. Eine zu kurze Frist kann daher dazu führen, dass berechnigte Ansprüche faktisch nicht durchgesetzt werden können.

Die Regelung gemäß § 11 Abs. 3 des Gesetzentwurfs, wonach unterstützungsberechtigte Antidiskriminierungsverbände im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter übernehmen können, verbessert den Zugang zum Recht für Personen, die Diskriminierung erfahren haben. Betroffene verfügen häufig nicht über die notwendigen rechtlichen Kenntnisse oder finanziellen Mittel, um ihre Ansprüche eigenständig durchzusetzen. Antidiskriminierungsverbände können diese Hürden abbauen, indem sie fachkundige Beratung und Unterstützung anbieten. Zudem verfügen solche Verbände aufgrund ihrer Spezialisierung über umfangreiche Erfahrung im Antidiskriminierungsrecht. Dadurch können sie Betroffene qualifiziert begleiten und zu einer effektiveren Durchsetzung bestehender Rechte beitragen. Gleichzeitig wird eine einheitliche und sachgerechte Anwendung der diskriminierungsrechtlichen Vorschriften gefördert.

Das Beanstandungsrecht für Antidiskriminierungsverbände nach § 12 des Gesetzentwurfs bietet darüber hinaus die Möglichkeit, festgestellte Verstöße frühzeitig und ohne die Einleitung eines Gerichtsverfahrens zu thematisieren. Die betroffenen Stellen erhalten Gelegenheit, ihr Verhalten zu überprüfen und rechtswidrige Zustände zu beseitigen oder zukünftige Verstöße zu vermeiden. Dadurch können Konflikte häufig schneller, kostengünstiger und einvernehmlich gelöst werden. Gleichzeitig entfaltet ein Beanstandungsverfahren eine präventive Wirkung: Wenn öffentliche Einrichtungen für diskriminierendes Handeln ihrer Beschäftigten oder der in ihrem Auftrag handelnden Personen beanstandet werden können, entstehen wirksame Anreize, diskriminierungssensible Organisationsstrukturen zu etablieren, interne Beschwerdemechanismen auszubauen sowie Fortbildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen kontinuierlich zu



fördern. Die Regelung trägt dazu bei, den Diskriminierungsschutz als festen Bestandteil des Verwaltungshandelns sowie als Leitungs- und Organisationsaufgabe in der öffentlichen Verwaltung zu etablieren.

Die gesetzlich vorgesehene Evaluation gemäß § 15 des Gesetzentwurfs ermöglicht eine systematische Überprüfung, ob die mit dem Gesetz verfolgten Ziele tatsächlich erreicht werden. Die Evaluation von Gesetzen entspricht einer modernen und evidenzbasierten Gesetzgebung, da sie sicherstellt, dass rechtliche Regelungen anhand ihrer tatsächlichen Auswirkungen überprüft und bei Bedarf an gesellschaftliche Entwicklungen sowie praktische Erfahrungen angepasst werden können.

Mit freundlichen Grüßen

Kathrin Anklam-Trapp