



Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderungen
Karolinenweg 1, 24105 Kiel

Sozialausschuss des Schleswig-Holsteinischen Landtages
Die Vorsitzende

Dirk Mitzloff

0431 988 1624

dirk.mitzloff@landtag.ltsh.de

14.08.2026

Zum Entwurf eines Gesetzes zur Vermeidung von Diskriminierung in Schleswig-Holstein (LADG), Drs.: 20/4529

Sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Abgeordnete,

herzlichen Dank für die Gelegenheit zur Stellungnahme zum genannten Gesetzentwurf.

Grundsätzlich hält die Landesbeauftragte gesetzliche Regelungen zur Vermeidung von Diskriminierung für erforderlich und möchte betonen, dass der Diskriminierungsschutz für Menschen mit Behinderungen besondere Bedeutung hat. Nach sämtlichen Berichten von Antidiskriminierungsstellen sind Menschen mit Behinderungen am zweithäufigsten von unterschiedlichen Formen der Ausgrenzung und Diskriminierung betroffen.

Daher sind auch die begrifflichen Einordnungen unter den §§ 3 – 14 im Entwurf zutreffend, notwendig und entsprechen den Erfordernissen der Umsetzungsaufforderung aus EU-Richtlinien zum Diskriminierungsschutz.

Wenngleich der Gesetzentwurf viele wünschenswerte und zutreffende Regelungen trifft, fallen doch gravierende Nachteile auf.

Zu § 2 ab Absatz 2

In § 1 wird das Ziel genannt, Diskriminierung **im** Land zu vermeiden in § 2 heißt es dann, das Gesetz gilt für **alle** öffentlichen Stellen **des** Landes.

Hierauf folgt in § 2 ab dem Absatz 2 eine Aufzählung von Ausnahmen mit dem Ausschluss der Gemeinden, Kreise und Ämter und weiteren aus dem Geltungsbereich. Der formulierte Anspruch, mit dem gesamten Gesetz eine Schutzlücke zu füllen, führt durch diese Ausnahmen zu einer neuen sowie erheblichen Schutzlücke und konterkariert damit den Grundanspruch. Der Ausschluss für von Diskriminierung betroffenen Personen gründet eine unklare und nur schwer nachvollziehbare Rechtslage. Für benachteiligte Menschen ist es irrelevant, ob die als diskriminierend erlebte Stelle auf der Landesebene oder auf der kommunalen Ebene verantwortlich ist. Aus dem Gesetz und den ergänzenden Ausführungen ist kein rechtlich zwingender oder sachlich notwendiger Grund ersichtlich, welcher den Ausschluss der Gemeinden, Kreise und Ämter rechtfertigt. Dort findet der erste und häufigste Bürgerkontakt statt. Wenn die kommunale Ebene nun, wie angemerkt, je selbst eigene Vorschriften für ihre öffentlichen Stellen formulieren, die dann auch je unterschiedliche Ausgestaltungen aufweisen können, wird die Schutzlücke eher größer, lässt ein unübersichtliches Rechtsfeld entstehen und führt zu erheblich mehr Bürokratie und Aufwand.

Weitere Rechtsunsicherheit entsteht durch die im Landesbehindertengleichstellungsgesetz (LBGG) richtigerweise eingeschlossene kommunale Ebene. Die weitergehenden Ansprüche des LADG, insbesondere auf eine finanzielle Entschädigung (§ 3), stehen Menschen mit Behinderungen gegenüber kommunalen Stellen nach dem vorliegenden Entwurf nicht zu. Der Schutz vor Diskriminierung kann für Menschen mit Behinderungen, je nachdem ob durch eine Landesbehörde oder eine kommunale Behörde verschieden sein. Das sollte der Gesetzgeber nicht zulassen.

Abfragen bei Kollegen anderer Länder zeigen, dass beispielsweise in Berlin die meisten Beschwerden sachlich in den Zuständigkeitsbereich der Bezirksämter fallen (vgl. 5-Jahresbericht der LADG-Ombudsstelle 2026, S. 18, 24 ff.). Auch Bremen trennt die Zuständigkeiten für die Angelegenheiten nicht. In Flächenländern, in denen gleiche Landesgesetze beschlossen wurden oder Entwürfe vorliegen, sind die Geltungsbereiche uneinheitlich.

Die Landesbeauftragte bittet darum, dass die Zuständigkeit im Sinne der merkmalsstragenden Personen überdacht wird und zu einem landeseinheitlichen und alle öffentlichen Stellen einschließenden Geltungsbereich gefunden wird.

Zu § 2 Absatz 3

Das Land soll bei gemeinsamen öffentlichen Stellen darauf hinwirken, dass die Ziele des Gesetzes beachtet werden. Es bleibt unklar, warum eine Verpflichtung der Durchsetzung von Zielen der Antidiskriminierung nicht bestehen und vor allem warum und wie das Land darauf hinwirken soll, dass sie dennoch beachtet werden. Diese Formulierungen erscheinen widersprüchlich.

Auch hier würde die Landesbeauftragte begrüßen, wenn wie oben auf die Ausnahme

verzichtet wird und so die zugrunde liegende Erkenntnis zur Verringerung bestehender Schutzlücken konsequent verfolgt wird und keine neuen Lücken verursacht werden.

Zu § 8, Absatz 4

Erfreulich ist, dass die Notwendigkeit für eine längere Frist als im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) für die Anzeige einer Diskriminierung erkannt wurde. Nicht erkennbar ist allerdings, warum eine Anlehnung an das Vertragsrecht aus dem BGB gewählt wurde und nicht Erfahrungswerte aus der Diskriminierungsberatung abgefragt wurden. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat dazu ein Gutachten erstellt

([Antidiskriminierungsstelle - Aktuelle Meldungen - Warum die Frist von zwei Monaten im AGG nicht reicht](#)) und formuliert die im vorliegenden Gesetzentwurf vorgeschlagene Frist als

Mindestzeitraum. Klar wird aus dem Gutachten auch, dass selbst diese Frist für bestimmte Gruppierungen, zum Beispiel für Menschen mit Kommunikationsbeeinträchtigungen, herausfordernd sein kann, um Beratung und Assistenzen zu organisieren.

Ein weiterer Aspekt für die Verlängerung auf eine Frist wie beispielsweise im Nachbarland Dänemark (3 – 5 Jahre) könnte die Reduzierung der Belastung der Justiz sein. Ein Schlichtungs-, Schieds- oder Beschwerdeverfahren wäre mit der längeren Frist noch eher eine Alternative zu Gerichtsverfahren. Betroffene müssen bei kürzerer Frist eher den Rechtsweg wählen, um die gesetzte Frist einhalten zu können und ihren Anspruch geltend machen zu können.

Zu § 15

Die Auswertung des Gesetzes sollte wirkungsvoll, verbindlich und vor allem mit der Option zu Folgen aus der Evaluation hinterlegt sein. Dazu ist eine Bearbeitung unter Beteiligung der Merkmalsträger erforderlich. Leider fehlt eine zeitliche Festlegung (wie oft, wann zuerst) und eine Einbeziehung von Selbstvertretungen der potenziell diskriminierten einzelnen Gruppen über die Antidiskriminierungsverbände hinaus. Zudem sollte die Aussicht auf Fehlerkorrektur oder Sanktionen wie auch Verbesserungen mit der Auswertung verbunden sein. Hier sind aus Sicht der Landesbeauftragte entsprechende Ergänzungen zu den genannten Details noch aufzunehmen. Dies kann auch durch eine Verordnung zu § 15 geschehen.

Mit freundlichen Grüßen
gez. Michaela Pries