

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/6905

ZSL Nord e.V. · Sophienblatt 88-90 · 24114 Kiel

Ansprechpartner: Janine Kolbig

Per Mail an sozialausschuss@landtag.ltsh.de

Telefon: 0174 - 24 21 618
E-Mail: kolbig@zsl-nord.de
Internet: www.zsl-nord.de

Datum: 20. August 2026

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Vermeidung von Diskriminierung in Schleswig-Holstein; Drucksache 20/4529 – ZSL Nord e.V.

Sehr geehrte Frau Rathje-Hoffmann,

das Zentrum für selbstbestimmtes Leben Norddeutschland e. V. (ZSL Nord) bedankt sich für die Möglichkeit, zum Entwurf eines Gesetzes zur Vermeidung von Diskriminierung in Schleswig-Holstein Stellung nehmen zu können.

Wir begrüßen ausdrücklich, dass Schleswig-Holstein mit dem vorliegenden Gesetzentwurf den Schutz vor Diskriminierung stärken und bestehende Schutzlücken im Bereich des öffentlich-rechtlichen Handelns schließen möchte. Das Ziel des Gesetzes, Diskriminierungen bei der Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben zu vermeiden, Chancengleichheit zu fördern und eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt zu etablieren, ist aus unserer Sicht von großer Bedeutung. Besonders positiv bewerten wir, dass Behinderung ausdrücklich als **geschütztes Merkmal** benannt wird und der Gesetzentwurf neben **unmittelbarer** und **mittelbarer Diskriminierung** auch **Mehrfach- und intersektionale Diskriminierung** berücksichtigt.

Für Menschen mit Behinderungen ist ein wirksamer Diskriminierungsschutz von besonderer Bedeutung. **Ableismus** ist nach wie vor Bestandteil ihres Alltags. Er zeigt sich nicht nur in offenen Abwertungen oder bewussten Benachteiligungen, sondern häufig in Strukturen, Verfahren und gesellschaftlichen Vorstellungen darüber, was als „normal“ vorausgesetzt wird. Menschen mit Behinderungen stoßen beispielsweise auf nicht barrierefreie Gebäude und

Seiten 1 von 6

Kommunikationswege, nicht zugängliche digitale Verwaltungsangebote oder Verwaltungsverfahren, die ihre unterschiedlichen Unterstützungs- und Kommunikationsbedarfe nicht ausreichend berücksichtigen. Ebenso erleben sie, dass ihnen aufgrund einer Behinderung Fähigkeiten abgesprochen, Entscheidungen nicht zugetraut oder ihre eigenen Wünsche und Vorstellungen weniger ernst genommen werden.

Gerade im Kontakt mit öffentlichen Stellen können solche Barrieren erhebliche Auswirkungen haben. Menschen mit Behinderungen sind in vielen Lebensbereichen auf Entscheidungen und Leistungen öffentlicher Stellen angewiesen. Diskriminierung kann deshalb unmittelbar darüber entscheiden, ob gleichberechtigte Teilhabe und ein selbstbestimmtes Leben tatsächlich möglich sind. Ein wirksames Antidiskriminierungsrecht muss daher nicht nur offensichtlich diskriminierendes Verhalten erfassen, sondern insbesondere auch **strukturelle Formen von Ableismus** in Behörden und öffentlichen Institutionen in den Blick nehmen.

Dabei darf Behinderung nicht isoliert betrachtet werden. Menschen mit Behinderungen können gleichzeitig aufgrund ihres Geschlechts, ihrer geschlechtlichen Identität, ihrer ethnischen oder sozialen Herkunft, ihres Alters, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer sexuellen Orientierung oder weiterer Merkmale Diskriminierung erfahren. Das **Zusammenwirken verschiedener Diskriminierungsmerkmale** kann Benachteiligungen verstärken oder ganz eigene Formen der Diskriminierung hervorbringen. Wir begrüßen deshalb ausdrücklich, dass der Gesetzentwurf Mehrfachdiskriminierung und intersektionale Diskriminierung ausdrücklich anerkennt.

Zudem begrüßen wir, dass der Gesetzentwurf die Rechte von Menschen mit Behinderungen stärkt, die Diskriminierung erfahren haben, und **konkrete Rechtsfolgen** vorsieht. Nach § 8 können Betroffene insbesondere die Unterlassung einer Diskriminierung und – soweit möglich und zumutbar – die Beseitigung ihrer Folgen verlangen. Bei vorsätzlichen oder fahrlässigen Verstößen können darüber hinaus Schadensersatzansprüche bestehen. Auch für immaterielle Schäden sieht der Gesetzentwurf eine angemessene Entschädigung in Geld vor. Aus Sicht des ZSL Nord ist dies ein wesentlicher Bestandteil eines wirksamen Diskriminierungsschutzes. Diskriminierungsverbote müssen für Betroffene nicht nur auf dem Papier bestehen, sondern mit konkreten und durchsetzbaren Rechten verbunden sein.

Positiv bewerten wir auch die in § 9 **vorgesehene Beweiserleichterung für Betroffene**. Diskriminierung ist häufig schwer nachzuweisen. Betroffene wissen oftmals nicht, aus welchen Gründen eine Behörde eine bestimmte Entscheidung getroffen hat. Deshalb begrüßen wir, dass es ausreicht, Tatsachen nachzuweisen, die eine Diskriminierung wahrscheinlich machen. Anschließend muss die Gegenseite diese Annahme widerlegen.

Aus Sicht des ZSL Nord ist diese Regelung wichtig, damit Betroffene ihre Rechte auch tatsächlich durchsetzen können. Ein guter Diskriminierungsschutz darf nicht daran scheitern, dass Betroffene etwas beweisen müssen, worüber häufig nur die betreffende öffentliche Stelle selbst Informationen besitzt.

Vor diesem Hintergrund sehen wir im vorliegenden Gesetzentwurf einen **wichtigen Schritt zur Stärkung des Diskriminierungsschutzes** in Schleswig-Holstein. Gleichzeitig muss sich ein Landesantidiskriminierungsgesetz daran messen lassen, ob es Menschen, die Diskriminierung erfahren, tatsächlich einen umfassenden, niedrighschwelligen und wirksamen Schutz bietet.

Aus Sicht des ZSL Nord besteht jedoch an wesentlichen Stellen weiterer Handlungsbedarf, den wir im Folgenden darstellen.

Geltungsbereich des Gesetzes – § 2 LADG SH

Kritisch bewerten wir den in § 2 vorgesehenen Geltungsbereich des Landesantidiskriminierungsgesetzes. Der Gesetzentwurf verfolgt das Ziel, bestehende Schutzlücken zu schließen und Menschen wirksamer vor Diskriminierung durch öffentliche Stellen zu schützen. Gleichzeitig werden jedoch zahlreiche Stellen und Bereiche vom Anwendungsbereich des Gesetzes ausgenommen. Insbesondere gilt das LADG SH nicht für Gemeinden, Kreise und Ämter. Darüber hinaus sind unter anderem Gerichte und Staatsanwaltschaften sowie bestimmte Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Strafverfolgung ausgenommen. Für den Schleswig-Holsteinischen Landtag und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein gilt das Gesetz lediglich, soweit diese Verwaltungsaufgaben wahrnehmen. Auch gemeinsame Einrichtungen von Bund und Ländern, wie beispielsweise Jobcenter, werden nach der Gesetzesbegründung nicht vom Geltungsbereich erfasst.

Aus Sicht des ZSL Nord ist insbesondere der Ausschluss von Gemeinden, Kreisen und Ämtern problematisch. Menschen mit Behinderungen haben in vielen Bereichen ihres Lebens regelmäßig Kontakt zu kommunalen Behörden und sind teilweise in besonderem Maße von deren Entscheidungen abhängig. Gerade Entscheidungen über Unterstützungs- und Teilhabeleistungen können unmittelbare Auswirkungen darauf haben, wie und wo ein Mensch lebt, welche Unterstützung zur Verfügung steht und ob eine gleichberechtigte und selbstbestimmte Teilhabe tatsächlich möglich ist. Aus unserer Sicht ist nicht nachvollziehbar, warum Menschen bei vergleichbaren Diskriminierungserfahrungen unterschiedlich geschützt

werden sollen, je nachdem, ob diese durch eine Landesbehörde oder eine kommunale Behörde verursacht werden.

Zwar bleibt das Landesbehindertengleichstellungsgesetz (LBGG SH) weiterhin anwendbar und erfasst – anders als der vorliegende Gesetzentwurf – auch Gemeinden, Kreise und Ämter. Der Gesetzentwurf selbst macht jedoch deutlich, dass das LADG teilweise weitergehende Rechtsfolgen vorsieht, insbesondere Ansprüche auf Schadensersatz und Folgebeseitigung. Damit kann für Menschen mit Behinderungen abhängig davon, ob die Diskriminierung durch eine Landesbehörde oder eine kommunale Stelle erfolgt, ein unterschiedliches Schutzniveau entstehen. Ein wirksamer Diskriminierungsschutz sollte aus unserer Sicht jedoch nicht von der jeweiligen behördlichen Zuständigkeit abhängen.

Wir sprechen uns daher dafür aus, den Geltungsbereich des Gesetzentwurfs kritisch zu überprüfen und insbesondere Gemeinden, Kreise und Ämter in den Anwendungsbereich des LADG SH einzubeziehen. Die zahlreichen weiteren Ausnahmen sollten ebenfalls daraufhin überprüft werden, ob sie zwingend erforderlich und sachlich gerechtfertigt sind. Ziel muss ein möglichst umfassender und einheitlicher Diskriminierungsschutz sein, der für Betroffene verständlich und tatsächlich durchsetzbar ist.

Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände und Beanstandungsrecht – §§ 11 und 12

Grundsätzlich begrüßen wir, dass der Gesetzentwurf Antidiskriminierungsverbänden in den §§ 11 und 12 eine wichtige Rolle bei der Unterstützung von Menschen einräumt, die Diskriminierung erfahren. Nach § 11 können Verbände, die entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen benachteiligter Personen oder Personengruppen vertreten, Betroffene bei der Durchsetzung ihrer Rechte unterstützen.

Aus Sicht des ZSL Nord ist diese Unterstützung besonders wichtig. Für Menschen mit Behinderungen, die Diskriminierung erfahren, kann es eine erhebliche Hürde darstellen, ihre Rechte allein gegenüber einer Behörde geltend zu machen. Selbstvertretungs- und Antidiskriminierungsverbände können Betroffene beraten, begleiten und dabei unterstützen, ihre Rechte tatsächlich wahrzunehmen. Die Möglichkeit, solche Verbände einzubeziehen, kann daher wesentlich dazu beitragen, den Zugang zum Recht niedrigschwelliger zu gestalten.

Positiv bewerten wir auch das in § 12 vorgesehene Beanstandungsrecht. Unterstützungsberechtigte Antidiskriminierungsverbände erhalten damit die Möglichkeit, Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot gegenüber der verantwortlichen öffentlichen Stelle zu beanstanden. Das Verfahren ist für die Verbände kostenfrei. Dadurch können Verbände

auch auf diskriminierende Strukturen oder Praktiken aufmerksam machen und eine Auseinandersetzung der öffentlichen Stelle mit diesen anstoßen.

Gleichzeitig sehen wir die **Ausgestaltung des Beanstandungsrechts kritisch**. Nach der Gesetzesbegründung hat der Verband lediglich einen Anspruch darauf, dass seine Beanstandung beschieden wird. Ob und in welcher Form die öffentliche Stelle anschließend Abhilfe schafft, liegt in ihrem Ermessen. Damit stellt sich aus unserer Sicht die Frage, ob das vorgesehene Beanstandungsrecht ausreichend wirksam ist, um insbesondere gegen strukturelle und wiederkehrende Diskriminierung vorzugehen.

Hinzu kommt, dass § 11 **kein eigenständiges Klagerecht** für Antidiskriminierungsverbände schafft. Bereits bestehende besondere Befugnisse von Verbänden bleiben zwar erhalten; die Gesetzesbegründung verweist hierbei ausdrücklich auf das Verbandsklagerecht nach § 18 LBGG SH. Ein eigenständiges Verbandsklagerecht zur Durchsetzung der Rechte aus dem LADG SH ist jedoch nicht vorgesehen.

Aus Sicht des ZSL Nord sollte daher geprüft werden, wie die Rechte von Antidiskriminierungs- und Selbstvertretungsverbänden weiter gestärkt werden können. Gerade bei struktureller Diskriminierung sollte die Durchsetzung von Rechten nicht ausschließlich davon abhängen, dass einzelne Betroffene selbst ein gerichtliches Verfahren führen. Verbände können hier eine wichtige Funktion übernehmen, indem sie wiederkehrende und strukturelle Benachteiligungen sichtbar machen und deren Beseitigung unterstützen. Das vorgesehene Beanstandungsrecht ist hierfür ein wichtiger erster Schritt, sollte jedoch mit wirksamen Möglichkeiten verbunden sein, auf die tatsächliche Beseitigung festgestellter diskriminierender Strukturen hinzuwirken.

Fazit

Das ZSL Nord begrüßt die Zielrichtung des Landesantidiskriminierungsgesetzes und sieht darin einen wichtigen Schritt, um den Schutz von Menschen mit Behinderungen vor Diskriminierung in Schleswig-Holstein zu stärken. Besonders die ausdrückliche Einbeziehung von Behinderung als geschütztes Merkmal, die Berücksichtigung von Mehrfach- und intersektionaler Diskriminierung sowie die vorgesehenen individuellen Ansprüche und Beweiserleichterungen sind aus unserer Sicht wichtige Bestandteile eines wirksamen Diskriminierungsschutzes.

Gleichzeitig sollte der Anspruch eines Landesantidiskriminierungsgesetzes sein, Schutzlücken möglichst umfassend zu schließen. Insbesondere die zahlreichen Ausnahmen vom Geltungsbereich und die begrenzten Möglichkeiten von Antidiskriminierungs- und Selbstvertretungsverbänden sollten daher noch einmal kritisch überprüft werden. Menschen

mit Behinderungen, die Diskriminierung erfahren, müssen ihre Rechte niedrigschwellig und wirksam durchsetzen können.

Für Menschen mit Behinderungen ist dabei die **UN-Behindertenrechtskonvention** (UN-BRK) ein zentraler menschenrechtlicher Maßstab. Sie verpflichtet dazu, Diskriminierung aufgrund von Behinderung zu verhindern und Menschen mit Behinderungen die gleichberechtigte und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft zu gewährleisten. Von besonderer Bedeutung ist hierbei **Artikel 5 UN-BRK**, der die Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung festschreibt. Ebenso macht **Artikel 4 UN-BRK** deutlich, dass die Rechte von Menschen mit Behinderungen bei staatlichem Handeln umfassend berücksichtigt werden müssen. Bei der Entwicklung und Umsetzung von Rechtsvorschriften, die Menschen mit Behinderungen betreffen, sieht die UN-BRK zudem die enge Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen und ihren Selbstvertretungsorganisationen vor.

— Vor diesem Hintergrund sollte das Landesantidiskriminierungsgesetz SH dazu beitragen, die Vorgaben der UN-BRK in Schleswig-Holstein weiter mit Leben zu füllen. Entscheidend wird dabei sein, dass der Schutz vor Diskriminierung nicht nur gesetzlich formuliert wird, sondern für Menschen mit Behinderungen im Alltag tatsächlich spürbar und durchsetzbar ist.

— Wir bitten daher darum, die von uns dargestellten Punkte im weiteren Gesetzgebungsverfahren zu berücksichtigen. Für Rückfragen und einen weiteren fachlichen Austausch stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

— Janine Kolbig