

SoVD · Maria-Merian-Straße 7 · 24145 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Frau Katja Rathje-Hoffmann
Vorsitzende des Sozialausschusses
Per E-Mail

Landesgeschäftsstelle
Referat Sozialpolitik und
Kommunikation

Ihr Gesprächspartner:
Dr. Thorsten Harbeke
Tel. 0431 65 95 94 - 24
Fax 0431 65 95 94 - 95
sozialpolitik@sovd-sh.de

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/6907

Kiel, 20.08.2026

Stellungnahme des Sozialverband Deutschland SoVD, Landesverband Schleswig-Holstein e.V., zum Entwurf eines Gesetzes zur Vermeidung von Diskriminierung in Schleswig-Holstein (Landesantidiskriminierungsgesetz – LADG SH), Drucksache 20/4529 (neu)

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

der SoVD vertritt die Interessen von mehr als 180.000 Mitgliedern in Schleswig-Holstein, darunter sehr viele ältere Menschen und Menschen mit Behinderungen. Der Schutz vor Diskriminierung, die Verwirklichung sozialer Gerechtigkeit und die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen gehören seit mehr als 100 Jahren zum satzungsgemäßen und historischen Kernauftrag unseres Verbandes. Der Kampf gegen Diskriminierung ist damit Teil der DNA des SoVD. Wir begrüßen ausdrücklich, dass Schleswig-Holstein mit dem vorliegenden Gesetzentwurf einen allgemeinen Schutz vor Diskriminierung im Rahmen öffentlich-rechtlichen Handelns des Landes schaffen will. Ein solches Gesetz kann bestehende Schutzlücken schließen und das Vertrauen in einen diskriminierungsfreien, inklusiven und sozialen Staat stärken.

Das LADG SH bezieht sich auf die öffentliche Verwaltung des Landes und soll Schutzlücken schließen, die das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nicht abdeckt. Dieses Schutzversprechen wird jedoch durch die zahlreichen Ausnahmen in § 2 erheblich eingeschränkt. Besonders kritisch

ist, dass Gemeinden, Kreise und Ämter selbst dann nicht erfasst werden, wenn sie im Wege der Organleihe staatliche Aufgaben wahrnehmen. Gerade auf der kommunalen Ebene beantragen Bürgerinnen und Bürger Sozialleistungen, Nachteilsausgleiche und andere für ihre Teilhabe wesentliche Leistungen. Dort wird staatliches Handeln besonders unmittelbar erlebt. Gemeinden, Kreise und Ämter sollten deshalb grundsätzlich in den Geltungsbereich einbezogen werden. Sollten einer sofortigen vollständigen Einbeziehung verfassungsrechtliche, finanzielle oder organisatorische Gründe entgegenstehen, ist zumindest eine verbindliche stufenweise Einbeziehung mit einem gesetzlich festgelegten Zeitplan vorzusehen. Auch die weiteren Bereichsausnahmen und bloßen Hinwirkungsgebote sollten eng gefasst, sachlich begründet und im Rahmen der Evaluation überprüft werden.

Die Erfahrungen mit dem Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz geben keinen Hinweis, aus Sorge vor einer Klageflut oder einer vermeintlichen Misstrauenskultur auf wirksame Instrumente des Rechtsschutzes zu verzichten. Ein wirksames Antidiskriminierungsrecht richtet sich nicht pauschal gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes. Es schafft vielmehr klare Maßstäbe, stärkt diskriminierungssensible Verwaltungsstrukturen und eröffnet Betroffenen einen verlässlichen Zugang zu Abhilfe. Entscheidend ist daher, dass das Gesetz nicht nur ein politisches Signal setzt, sondern verständliche, barrierefreie und tatsächlich durchsetzbare Rechte begründet.

Die Regelung zum Kausalitätsnachweis in § 9 Absatz 1 bewerten wir kritisch. Betroffene verfügen regelmäßig nicht über Einblick in interne Entscheidungsabläufe, Vergleichsfälle oder behördliche Dokumentationen. Die Anforderung, Tatsachen zu beweisen, die eine Diskriminierung überwiegend wahrscheinlich erscheinen lassen, darf deshalb nicht zu einer faktischen Vorverlagerung des Vollbeweises führen. Plausible Indizien müssen ausreichen, damit die öffentliche Stelle die diskriminierungsfreie Entscheidungsfindung darzulegen hat. Ergänzend sind die Rechtsdurchsetzungsregelungen betroffenenfreundlicher auszugestalten: Betroffene müssen barrierefrei und verständlich über Fristen, Rechtswege sowie Unterstützungsangebote informiert werden. Zudem sollte geprüft werden, wie die Aufteilung der Ansprüche auf Verwaltungs- und ordentliche Gerichtsbarkeit vereinfacht werden kann.

Kritisch sehen wir insbesondere, dass der Gesetzentwurf keine antidiskriminierungsrechtliche Verbandsklage vorsieht. Wie wir bereits 2024 ausgeführt haben, eröffnen Verbandsklagen die wichtige Möglichkeit, über Einzelfallentscheidungen hinaus notwendige gesellschaftliche, rechtliche, politische und soziale Veränderungen anzustoßen (Umdruck 20/2813). Gerade bei strukturellen Diskriminierungen darf die Rechtsdurchsetzung nicht allein davon abhängen, ob eine einzelne betroffene Person bereit und in der Lage ist, das persönliche Kosten-, Belastungs- und Prozessrisiko zu tragen. Die Unterstützungsberechtigung nach § 11 und das Beanstandungsrecht nach § 12 sind sinnvoll, ersetzen aber keine verbindliche gerichtliche Klärung. Der SoVD fordert deshalb die Ergänzung um ein echtes Verbandsklagerecht.

Positiv bewerten wir den breiten Merkmalskatalog, insbesondere den Schutz wegen einer Behinderung, des Lebensalters, der sozialen Herkunft, der Elternschaft und familiärer Fürsorgeverantwortung sowie die ausdrückliche Berücksichtigung mehrdimensionaler und intersektionaler Diskriminierung. Aus sozialpolitischer Sicht sollte der Katalog jedoch ausdrücklich um den sozialen Status beziehungsweise die soziale Lage ergänzt werden. Der Begriff der sozialen Herkunft erfasst nicht hinreichend Benachteiligungen, die an aktuelle Armut, Erwerbslosigkeit, Wohnungslosigkeit oder den Bezug existenzsichernder Leistungen anknüpfen. Darüber hinaus begrüßen wir die in § 15 vorgesehene Evaluation. Sie muss jedoch verbindlich terminiert werden: Ein erster Bericht sollte spätestens drei Jahre nach Inkrafttreten, weitere Berichte mindestens alle fünf Jahre vorgelegt werden. Wissenschaft, Antidiskriminierungsstelle, anerkannte Verbände, Beratungsstellen und Betroffenenvertretungen sind dabei einzubeziehen. Die Ergebnisse sollten nach Diskriminierungsmerkmalen und Lebensbereichen differenziert, Mehrfachdiskriminierungen erfassen und barrierefrei veröffentlicht werden.

Insgesamt begrüßt der SoVD das Gesetzesvorhaben ausdrücklich. Damit es seinem Anspruch gerecht wird, sind jedoch insbesondere der Geltungsbereich zu erweitern, eine Verbandsklage einzuführen, der soziale Status zu schützen, Beweisführung und Fristen betroffenenfreundlich auszugestalten, die Antidiskriminierungsstelle verbindlich auszustatten und die Evaluation zeitlich festzuschreiben.

Wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme und verbleiben
mit freundlichen Grüßen

Alfred Bornhalm
Landesvorsitzender

Kirsten Grundmann
Vorsitzende des Sozialpolitischen Ausschusses

Dr. Thorsten Harbeke
Referat Sozialpolitik und Kommunikation