



Landesbeauftragte für Flüchtlings-, Asyl- und Zuwanderungsfragen
Karolinenweg 1, 24105 Kiel

Vorsitzender des
Sozialausschusses
des Schleswig-Holsteinischen Landtags
Frau Katja Rathje-Hoffmann
Landeshaus
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

per Mail:
sozialausschuss@landtag.ltsh.de

Ihre Nachricht vom:

Mein Zeichen: F3

Meine Nachricht vom:

Bearbeiter/in: Dr. Jasmin Röhl-Azazmah,
Dr. Julia Trinh

Telefon (0431) 988-1275, -1269

jasmin.azazmah@landtag.ltsh.de,
julia.trinh@landtag.ltsh.de

21. August 2026

Stellungnahme 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 Ausschussmitglieder,

für die Möglichkeit, zum vorgelegten Entwurf eines Gesetzes zur Vermeidung
von Diskriminierung in Schleswig-Holstein
(Landesantidiskriminierungsgesetz, Abkürzung: LADG SH), Drucksache
20/4529(neu) Stellung zu nehmen, bedanke ich mich ausdrücklich.

Wie im allgemeinen Teil zur Begründung des vorgelegten Entwurfes erläutert,
machen diverse Richtlinien des europäischen Rechtes (EG-
Antidiskriminierungsrichtlinien) umfassende Regelungen zum Schutz vor
Diskriminierung in den Mitgliedstaaten der EU erforderlich. Diese Richtlinien
werden vom Bund durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
derzeit nur in sehr geringem Umfang umgesetzt. Eine Rüge wird nur sehr
knapp verhindert. Für einen umfassenden gesetzlichen Schutz vor
Diskriminierung bestehen an mehreren Stellen erhebliche Regelungslücken
und es mangelt gleichzeitig auf der Bundesebene an Vorgaben, die die
Voraussetzungen einer vielfältigen Gesellschaft umfassend definieren. Von
daher begrüße ich die Schaffung eines Landesantidiskriminierungsgesetzes
in unserem Bundesland ausdrücklich, um Regelungslücken weiter zu
schließen.

Seitdem das AGG vor zwanzig Jahren in Kraft getreten ist, haben sich die Kenntnislage, aber auch die Diskriminierungssensibilität in der Gesellschaft weiter positiv entwickelt. Das AGG, das mit großer Zurückhaltung reformiert wurde, fällt mithin nun weit hinter die aktuellen Wissensstände zurück und begegnet auch den Bedarfen von Betroffenen nur unzureichend.

Da eine umfassende Reform des AGG derzeit nicht absehbar ist, ist nach meiner Einschätzung in Abwägung mit der Option von Spezialregelungen für verschiedene Bereiche des öffentlich-rechtlichen Handelns im Land Schleswig-Holstein (zum Beispiel im Schulgesetz) ein schleswig-holsteinisches Landesantidiskriminierungsgesetz derzeit die beste Lösung, um den Schutz der Schleswig-Holsteiner:innen vor Diskriminierung im staatlichen Handeln auszubauen.

Ein LADG SH stellt aus meiner Sicht einen wichtigen Schritt dar, um Diskriminierung im öffentlich-rechtlichen Handeln des Landes Schleswig-Holstein zu begegnen und bildet auch für weitere Akteure, die mit dem Gesetzesentwurf nicht umfasst sind, eine Vorbildfunktion in der öffentlichen Verwaltung.

Gleichwohl und gerade vor dem Hintergrund einer in den letzten Jahren deutlich angestiegenen Aufmerksamkeit für Diskriminierung in fast allen Teilen der Gesellschaft bedaure ich, dass der vorgelegte Gesetzesentwurf nicht noch umfassender und ambitionierter gestaltet ist, und rege an, Regelungslücken, die nach diesem Gesetzesentwurf weiterhin bestehen, zu schließen und Ausweitungen des vorliegenden Gesetzesentwurfes in der Perspektive für weitere Bereiche in der öffentlichen Verwaltung anzustreben.

Mit dem von der Landeregierung vorgelegten Entwurf gäbe sich Schleswig-Holstein ein Antidiskriminierungsgesetz, das hinter das zurückfällt, was der öffentlich-rechtliche Bereich in Schleswig-Holstein im Jahr 2026 an Diskriminierungssensibilität möglicherweise zu leisten bereit wäre und was auch die Schleswig-Holsteiner:innen als Maßgabe hoheitlichen Handelns ihnen gegenüber – zurecht – erwarten.

Zu den Regelungen im Einzelnen:

§ 1 Die Steigerung von Diskriminierungssensibilität in den Organen des öffentlichen Dienstes sollte vom Gesetzgeber explizit als Ziel benannt sein. Unbewusst diskriminierendes Verhalten sowie ungewollt gewachsene diskriminierende Strukturen zu erkennen, zu benennen und zu reflektieren, ist eine wichtige Voraussetzung für ihre Bekämpfung und von einer Kultur der Vielfalt inhaltlich noch zu unterscheiden.

§ 2 Intention dieses Gesetzes war es, bestehende Lücken des AGG zu schließen. Der durch das AGG grundsätzlich gewährte Diskriminierungsschutz gilt immerhin nicht in den meisten landesrechtlich geregelten Tätigkeitsbereichen wie dem öffentlichen Bildungswesen, dem behördlichen Handeln, der Gewährung von Vergünstigungen sowie dem Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der öffentlichen Hand zur Verfügung stehen. Dies stellt einen Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 die EU-Gleichbehandlungsrichtlinie 2000/78/EG dar, der mit ausdrücklichem Wortlaut die Anwendung der Gleichbehandlungsrichtlinie „*für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen*“ vorschreibt.

Das LADG Berlin ist mit gutem Vorbild vorgegangen und hat diese Schutzlücke geschlossen. Die Entwürfe aus Nordrhein-Westfalen (Drucksache 18/18169) Bayern (Drucksache 18/18691) und Hessen (Drucksache 20/8077) folgen dem Berliner Entwurf und haben keinen so weitgehenden Ausnahmebereich formuliert. Ganz im Gegenteil werden dort die gesamte Verwaltung, landesunmittelbare Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, der Rechnungshof, Landesbeauftragte, Gerichte und Behörden der Staatsanwaltschaft, der Verfassungsgerichtshof und das Parlament explizit in den Anwendungsbereich des jeweiligen Landesantidiskriminierungsgesetz miteinbezogen.

Es befremdet, dass das LADG SH-E von der konsequenten Schließung bestehender und bekannter Schutzlücken Abstand nimmt und den Bruch des Unionsrechts durch das AGG wiederholt. Schleswig-Holstein steht, insbesondere durch seine Historie, für umfassenden Schutz von Minderheiten und sollte dies auch weiterhin verfolgen. Nach dem Evaluationsbericht der Berliner Ombudstelle zu „5 Jahre LADG“ ist die anfangs befürchtete Beschwerdewelle zudem ausgeblieben und auch ein vermeintlicher Generalverdacht hat sich nicht bestätigt. Innerhalb von fünf Jahren sind beispielsweise 245 Beschwerden gegen die Berliner Polizei erhoben worden, wovon nur 18 als berechtigt eingestuft wurden – und das trotz der in Berlin geltenden Vermutungsregelung.

Die Bereichsausnahme im schleswig-holsteinischen Regierungsentwurf eines LADG bleibt eine sachliche Begründung schuldig und nennt keinen Grund für die Manifestation der Schutzlücke.

§ 2 Abs. 1 Es ist unklar, aus welchem Grund das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein und der Schleswig-Holsteinische Landtag gleichbehandelt werden. Der Landtag ist das repräsentative Organ für die schleswig-holsteinische Bevölkerung und sollte daher auch bei nicht klassischen Verwaltungsaufgaben an das LADG SH gebunden sein. Bei grundsätzlicher Akzeptanz einer Ausnahme für den parlamentarischen

Bereich, wäre die Formulierung „für den Schleswig-Holsteinischen Landtag ist der parlamentarische Bereich ausgenommen" der Formulierung "gilt nur soweit Verwaltungsaufgaben wahrgenommen werden" vorzuziehen.

§ 2 Abs. 2 Die Ausnahme für Ermittlungspersonen der Staatsanwaltschaft und Tätigkeiten im Auftrag der Justiz gehört aus meiner Sicht zu den problematischen konkreten Gegenständen dieses Gesetzentwurfes. Polizeiliche Maßnahmen sind häufig Gegenstand von Diskriminierungsbeschwerden. Damit nimmt der Gesetzesentwurf einen der Lebensbereiche, die neben weiteren Lebensbereichen am meisten von Berührungen zwischen Bürger:innen und Staat geprägt sind, zumindest teilweise aus. Vor dem Hintergrund, dass Diskriminierungen in Kontexten mit einem ausgeprägten Machtgefälle weitreichende Folgen haben, ist diese Einschränkung aus meiner Sicht unangemessen für ein Gebilde des Landes, das den Menschen, die in seinem Hoheitsgebiet leben, fair begegnen will. Die Polizei verfügt über gut etablierte Strukturen, um mit Beschwerden aller Art umzugehen, ohne dass beklagte Personen zu Unrecht Schaden nähmen. Gleichzeitig kann angenommen werden, dass Beamt:innen in strittigen Fällen öfter geglaubt wird als betroffenen Individuen, so dass eine gewisse Verschiebung des Kräfteverhältnisses zur Förderung von Vertrauen bei den Menschen in Schleswig-Holstein beitragen würde.

§ 2 Abs. 3 Zumindest im Fall von Einrichtungen mit Mehrheitsbeteiligung sollte die Vorgabe eines „Hinwirkens“ auf eine Durchsetzungspflicht angehoben werden, damit wichtige Bereiche der öffentlichen Daseinsvorsorge in dieser Hinsicht nicht ungeregelt bleiben. Nach dem Evaluationsbericht zum LADG-Berlin waren unter den Beschwerden gegen Landesbehörden besonders viele, die sich gegen das Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten und das Landesamt für Einwanderung richteten, und betrafen somit zwei öffentliche Einrichtungen, die regelmäßig mit Menschen mit Migrationsgeschichte umgehen. Vor diesem Hintergrund sollte auch Schleswig-Holstein sich selbst dazu verpflichten, auf dem Wege eines LADG mehr Verantwortung für seine Einrichtungen mit Mehrheitsbeteiligung zu übernehmen, um von Diskriminierung bedrohte Menschen effektiv zu schützen.

§ 2 Abs. 4 Die Ausnahme von Gemeinden, Kreisen und Ämtern führt dazu, dass das Gesetz für den Großteil der diskriminierungsrelevanten Verwaltungskontakte (Sozialämter, Jugendämter, Ausländer- und Zuwanderungsbehörden, Jobcenter, Bürger:innernbüros, aber auch Teile des ÖPNV, Schwimmbäder, Musikschulen, Theater usw.) nicht gilt. Dadurch entsteht – gemessen an Diskriminierungsvorfällen – eine erhebliche Regelungslücke. Auch hier verweise ich auf den Evaluationsbericht zum Berliner LADG, nach dem mehr als 37,5 % Beratungsanfragen den Kontakt

mit Behörden und Ämtern betraf. Diese Anfragen betrafen den Umgang im Jugendamt (insbesondere in Sorge- und Umgangsstreitigkeiten), Verfahren beim Standesamt (vermehrt im Zusammenhang mit Ausstellungen von Geburtsurkunden für Kinder mit Migrationsgeschichte) sowie die Behandlung von Mitarbeitenden in Sozialämtern (Anerkennung von Pässen und Anforderungen an die Passbeschaffung). Eine Einbeziehung von Gemeinden, Kreisen und Ämtern in den Anwendungsbereich des LADG-E wäre auch mit dem verfassungsrechtlich in Art. 28 GG verankerten Recht der kommunalen Selbstverwaltungsgarantie vereinbar. Kernmaterien aus dem grundgesetzlich verankerten Schutzbereich (Gebietshoheit, Personalhoheit, Finanzhoheit, Planungshoheit, Verwaltungshoheit, Satzungshoheit) würden durch die Bindung an das LADG nicht tangiert, denn das LADG wäre eine Konkretisierung von Unions-, Verfassungs- und Bundesrecht. Diese sind bereits bei Anwendung der Gesetze von Gemeinden, Kreisen und Ämtern zu berücksichtigen und werden durch das LADG detaillierter geregelt, ohne in die geschützte Satzungshoheit einzugreifen.

§ 3 Die Merkmale, aufgrund derer Diskriminierung durch das Gesetz verboten wird, sollten – ungeachtet der in der Begründung dargelegten Erwägungen – nicht als abgeschlossene Liste formuliert sein. Die mögliche Erweiterung durch die Formulierung „oder aufgrund eines anderen der in § 1 AGG genannten Diskriminierungsmerkmale“ stellt vermutlich nur eine akademische Option der Erweiterung dar, da nicht damit zu rechnen ist, dass das AGG den gesellschaftlichen Bedarfen zeitnah angepasst wird.

Formulierungsvorschlag: „Niemand darf im Rahmen öffentlich-rechtlichen Handelns aufgrund von Diskriminierungsmerkmalen, insbesondere. [...] diskriminiert werden.“ Unbedingt sollten jedoch in der Aufzählung sprachbezogene Diskriminierung, Diskriminierung aufgrund des Aufenthaltsstatus (beides migrationsspezifische Diskriminierungsmerkmale) und Diskriminierung aufgrund der (unterstellten) sozialen Zugehörigkeit genannt werden.

§ 4 Abs. 1 erster Satz enthält eine Wiederholung des Verbs „erfährt“.

§ 4 Abs. 4 Auf die Einschränkung „welche die betroffene Person herabwürdigen“ sollte verzichtet werden. Bereits die Bedingungen, dass Verhalten „unerwünscht“ ist und sich aus den in § 3 Abs. 1 genannten Merkmale herleitet, sind zusammen hinreichend für seine Bestimmung als „diskriminierende Belästigung“. Diskussionsspielräume über den logisch nicht notwendigen Begriff „herabwürdigen“ sollten vermieden werden.

§ 5 Das Maßregelungsverbot finde ich wichtig und begrüße ich insbesondere, weil sich Menschen mit Migrationsgeschichte häufig aus Sorge vor sozial-/ausländerrechtlichen oder sonstigen nachteiligen Konsequenzen davon abgehalten fühlen, ihre Rechte durchzusetzen.

§ 7 Abs. 1 Die Einschränkung „Voraussetzung ist, dass die Diskriminierung in Ausübung eines öffentlichen Amtes erfolgt.“ sehe ich kritisch, sofern es sich bei den gegen § 3 oder § 5 verstoßenden Personen um Beamt:innen handelt. Für diese gilt auch außerhalb der Ausübung ihrer Dienstpflichten das Mäßigungsgebot und an ihr Verhalten im Privaten werden höhere Maßstäbe angelegt. Dies kann für den Bereich Diskriminierung analog gelten. Ich rege an, zu prüfen, ob das Diskriminierungsverbot verfassungsrechtlich so bedeutend ist wie beispielsweise das Mäßigungsgebot, sodass von Staatsdienenden auch in ihrer Freizeit diskriminierungsfreies Verhalten verlangt werden kann.

§ 8 Abs. 1 Um einen erneuten Verstoß gegen das LADG effektiv zu unterbinden, sollte die Ausführung in § 8 Abs. 1 LADG SH-E um einen Anspruch auf Abgabe einer strafbewehrten

Unterlassungserklärung erweitert werden, Dabei handelt es sich um ein etabliertes Instrument, das typischer Weise bei Eingriffen in das allgemein Persönlichkeitsrecht aus Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1 GG zur Verwendung kommt und den entscheidenden Gerichten daher geläufig sein wird. Durch die angedrohte Sanktion einer empfindlichen Vertragsstrafe bei einem erneuten Verstoß wird die abgegebene Unterlassungserklärung mit einer gewissen Ernsthaftigkeit und Reflexion verbunden. Zugleich wird für die betroffene öffentliche Stelle durch die in Aussicht gestellte spürbare Sanktion ein Anreiz geschaffen, den diskriminierenden Vorfall intern intensiv aufzuarbeiten und effektive Maßnahmen zur Vorkehrung zu treffen, welches wiederum den Abbau von struktureller Diskriminierung fördert.

§ 8 Abs. 4 Aufgrund der Erfahrungswerte von Antidiskriminierungsstellen sollte die Verjährungsfrist für Ansprüche nach den Absätzen 1 bis 3 (im vorliegenden Entwurf ein Jahr) auf zwei Jahre verlängert werden. Von Diskriminierung Betroffene benötigen, wie auch andere Personen, die einen Übergriff erlebt haben, in der Regel zunächst ausreichend Zeit, sich emotional zu stabilisieren. Erst dann kann sich im Anschluss ein innerer Entschluss bilden, diesen Vorfall nicht auf sich sitzen lassen und sich wehren zu wollen. Dabei wird vor allem die Sorge vor möglichen nachteiligen Konsequenzen für das Aufenthaltsrecht, Sorgerecht, Leistungsrecht etc. ein starker Faktor sein, vom Vorhaben doch Abstand zu nehmen. Damit beginnt gewöhnlich ein längerer Abwägungsprozess, an dessen Ende im besten Falle der Entschluss steht, sich wehren zu wollen. Der Prozess der Entschlussbildung braucht demnach Zeit und erst danach wird die Person sich bereit fühlen, sich bei einer Beratungsstelle über rechtliche Möglichkeiten zu informieren und eine kompetente Begleitung für diesen Prozess zu suchen. Dabei kann es aufgrund von Sprachbarrieren zu weiteren Verzögerungen kommen, vor dessen Hintergrund die vorgesehene einjährige Verjährungsfrist ungenügend erscheint.

§ 9 Die in § 9 LADG SH-E geregelte Beweislastregelung verstößt gegen Unionsrecht. Art. 10 EU-Gleichbehandlungsrichtlinie (2000/78/EG) schreibt im ersten Absatz vor: *„Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit ihrem nationalen Gerichtswesen die erforderlichen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass immer dann, wenn Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für verletzt halten und bei einem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.“* Der folgende Absatz ergänzt weiterhin: *„Absatz 1 lässt das Recht der Mitgliedstaaten, eine für den Kläger günstigere Beweislastregelung vorzusehen, unberührt.“*

Auf Grundlage dieser eindeutigen europarechtlichen Vorgaben hat der deutsche Gesetzgeber eine europarechtskonforme Beweislastregelung formuliert und diese ausdrücklich in § 22 AGG normiert. Danach trägt die beklagte *„Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.“* An diese europarechtlich vorgegebene Beweislastregelung sind auch die nachfolgenden Ebenen gebunden, weshalb das Berliner LADG (§ 7) eine entsprechende Beweiserleichterung ins eigene Landesantidiskriminierungsgesetz aufgenommen hat. Ebenso der Entwurf aus Nordrhein-Westfalen (§ 8), der Entwurf aus Hessen (§ 7) und der Entwurf aus Bayern (§ 7). Eine Begründung für die abweichende Regelung im schleswig-holsteinischen LADG wird nicht gegeben. Die Gesetzesbegründung enthält lediglich Erläuterungen, wie die vorgesehene Beweislastregel anzuwenden ist, und nicht, aus welchem Grund man sich für diese Regelung entschieden hat. Dabei rekurriert die Gesetzesbegründung lediglich die allgemeinen Grundsätze der freien Beweiswürdigung aus § 286 ZPO und erläutert, hier vom Regelbeweismaß des Vollbeweises bzgl. des Kausalzusammenhangs hin zu einem Nachweis der überwiegenden Wahrscheinlichkeit des kausalen Zusammenhangs zwischen dem Vorliegen eines Diskriminierungsmerkmals und der nachteiligen Behandlung eben wegen dieses Merkmals abzuweichen.

Die in § 9 LADG SH-E vorgesehen Beweislastverteilung enthält damit eine schärfere Beweislastregelung als von der EU-Gleichberechtigungsrichtlinie vorgesehen und bricht damit expressis verbis mit Art. 10 Abs. 2 EU-Gleichbehandlungsrichtlinie, der nur ein Abweichen in Form einer günstigeren Regelung erlaubt.

Diese unionsrechtliche Vorgabe ist dem Umstand der regelmäßig in solchen Situationen vorherrschenden Beweisnot der Klägerin/des Klägers

geschuldet, der oder dem für einen effektiven Schutz ein strenger Nachweis von Tatsachen in der Sphäre der beklagten Person erspart bleiben soll. Die Beweisnot liegt auch bei bestehenden Auskunftsansprüchen vor.

Vor diesem Hintergrund empfehle ich, zu der ursprünglich im SSW-Gesetzesentwurf eines Landesantidiskriminierungsgesetzes (Drucksache 20/1544)) vorgesehenen, europarechtskonformen Beweislastregelung (§ 7 LADG SH SSW-GE) zurückzukehren oder die Beweislastregelung des nordrhein-westfälischen Entwurfs eines Landesantidiskriminierungsgesetzes zu übernehmen. Bei beiden Formulierungen handelt es sich nicht um eine Beweislastumkehr, die nur in bestimmten Fallgruppen (Arzthaftung, Produkthaftung, Allgemeine Berufshaftung, Verletzung von Aufklärungs- und Beratungspflichten) von der Rechtsprechung toleriert werden. Vielmehr werden durch die im SSW-Entwurf enthaltene Regelung die Beweis- und Darlegungslast zwischen den streitenden Parteien abgestuft verteilt,¹ Die klagende Partei muss nicht das Vorliegen des Diskriminierungstatbestandes voll beweisen und darlegen, sondern lediglich Indizien, die den richterlichen Schluss auf eine Diskriminierung erlauben. Sie wird also nicht davon befreit, Indizien zu beweisen, die den Kausalzusammenhang zwischen dem Vorliegen eines Diskriminierungsmerkmals in ihrer Person und der erfahrenen Benachteiligung vermuten lassen. Kommt das Gericht auf dieser Gesamtbetrachtung der Indizien allerdings zum Schluss, es habe eine Benachteiligung wegen eines verbotenen Diskriminierungsmerkmals stattgefunden, so führt dies zur anschließenden Beweisverlagerung auf die beklagte Partei. Diese kann die Vermutung erschüttern, indem die Indizienwirkung beseitigt wird, wobei das Beweismaß des Vollbeweises gilt. Für Vermutungsregelungen gelten mithin strenge, klar definierte Anforderungen zur Beweislastverteilung sowie zum Beweismaß. Hingegen wird durch eine Vermutungsregelung kein willkürlicher Generalverdacht etabliert oder gegen die Unschuldsvermutung verstoßen. Es handelt sich um eine ganz gewöhnliche, durch Rechtsprechung etablierte und unionsrechtlich vorgegebene Beweiserleichterung zugunsten sich strukturell bedingt in Beweisnot befindlichen Personen und ist ein Ausdruck von Gerechtigkeit.

§ 11 Das Verbandsklagerecht sollte explizit und wörtlich genannt sein.

§ 12 Das Beanstandungsrecht, das der Gesetzesentwurf auch für Verbände vorsieht, begrüße ich. Aufgrund seiner relativ schwachen Ausgestaltung (fristlos, sanktionslos und ohne Abhilfepflicht) besteht jedoch das Risiko, dass Behörden die Beanstandungen ohne Folgen ignorieren. Hier wären ergänzend Konkretisierungen hilfreich.

1 LAG München, Urteil vom 10.10.2022 – 4 Sa 290/22

§ 13 Ich begrüße sehr, dass der vorgelegte Gesetzesentwurf diesen positiv formulierten Paragraphen zur Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt enthält, dass er auf die Beseitigung struktureller Diskriminierungsrisiken abzielt und insbesondere Personen in Leitungsfunktion in die operative Verantwortung nimmt. Es fehlt im aktuellen Entwurf allerdings an konkreten Präventionsmaßnahmen wie zum Beispiel der Benennung von Mindeststandards, Monitoring, Schulungs- und Berichtspflichten. Auch die Einrichtung von Zuständigkeiten wie beispielsweise diejenige einer Ombudsstelle sind Voraussetzung einer verbindlichen Umsetzung. Darüber hinaus sollte **Abs. 1** neben der Verhinderung und Beseitigung jeder Form von Diskriminierung auch die Sensibilisierung gegenüber Diskriminierung als Förderungsziel benennen. **Abs. 4** sollte zudem dazu verpflichten, Diversitätskompetenzen in Einstellungen und insbesondere in Beförderungen zu berücksichtigen.

§ 14 Da eine Ombudsstelle nicht Gegenstand des Gesetzes ist, wäre eine explizite Ausweitung der Kompetenzen der Landesantidiskriminierungsstelle und ihre Stärkung sowie auch die Stärkung schleswig-holsteinischer Antidiskriminierungsverbände aus meiner Sicht notwendig. Damit § 11 LADG SH nicht leerläuft Klagen durch schleswig-holsteinische Verbände reale Praxis werden können, müssen entsprechende Stellen in Schleswig-Holstein in die Lage versetzt werden, Verfahrens-, Personal- und Organisationskosten zu bewältigen.

In seiner vorgelegten Form ist der Gesetzesentwurf nach meiner Wahrnehmung ein erster notwendiger Schritt, um einen umfassenden und wirksamen Diskriminierungsschutz im öffentlich-rechtlichen Bereich sicherzustellen. Er ist jedoch (noch) nicht hinreichend geeignet, dieses Ziel zu erreichen. Dies gilt insbesondere für Zugewanderte und andere vulnerable Gruppen, für die zentrale Lebensbereiche weiterhin ungeschützt bleiben. Aber auch um den Menschen in Schleswig-Holstein in ihrer Gesamtheit angemessen und diskriminierungsensibel zu begegnen, sollten in der Perspektive bestehende Schutzlücken geschlossen werden.

Die derzeit in Schleswig-Holstein gegebenen politischen und gesellschaftlichen Voraussetzungen ermöglichen und laden dazu ein, gute rechtliche Bedingungen für den Schutz vor (staatlicher) Diskriminierung und die Förderung von Chancengleichheit zu schaffen. Es wäre zu begrüßen, wenn diese Möglichkeiten ausgeschöpft werden.

Dessen ungeachtet unterstütze ich die Einführung eines LADG SH ausdrücklich, um eine fairere Behandlung der von Diskriminierung betroffenen Menschen in Schleswig-Holstein zu erreichen, um den von der EU definierten Standards der Antidiskriminierung nachzukommen und um von öffentlich-rechtlicher Seite Antidiskriminierungsmaßnahmen

gesetzgeberisch mitzugestalten. Das LADG SH ist in dieser Hinsicht ein wichtiger Schritt. Er trägt zu einer deutlichen Verbesserung der Rechtslage in Schleswig-Holstein bei und es ist wichtig, dass dieser Schritt zum jetzigen Zeitpunkt gegangen wird.

Mit freundlichen Grüßen

gez.

Doris Kratz-Hinrichsen