

TÜRKISCHE GEMEINDE IN SCHLESWIG-HOLSTEIN E. V.
Schleswig-Holstein Türk Toplumu

tgs-h • Elisabethstr. 59 • D-24143 Kiel



tgs-h

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/6928

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Sozialausschuss
Frau Vorsitzende Katja Rathje-Hoffmann

Kiel, 21.08.2026

**Entwurf eines Gesetzes zur Vermeidung von Diskriminierung
in Schleswig-Holstein**

Gesetzentwurf der Fraktionen von CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Drucksache 20/4529 (neu)

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

wir bedanken uns herzlich für die Möglichkeit, zum Entwurf eines
Gesetzes zur Vermeidung von Diskriminierung in Schleswig-Holstein
Stellung zu nehmen und überreichen anliegend unsere Stellung-
nahme.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Cebel Küçükcaraca
Landesvorsitzender

Elisabethstr. 59
24143 Kiel
DEUTSCHLAND

Telefon:
(04 31) 7 61 14
(04 31) 7 61 15

Telefax:
(04 31) 7 61 17

E-Mail:
info@tgsh.de

Internet:
<http://www.tgsh.de>

Landesvorsitzender :
Dr. Cebel Küçükcaraca

Stellvertretende Vorsitzende:
Dr. Reyhan Kuyumcu
Saliha Kasımoğlu
Orhan Ünsal

Bankverbindung
Kieler Volksbank

BIC:
GENODEF1KIL

IBAN:
DE69 2109 0007 0090 7109 08

• Vereinsregister-Nr. 3814

• TGS-H e. V. ist Mitglied der
Türkischen Gemeinde in Deutsch-
land e. V. (TGD) und des Paritätischen
Wohlfahrtsverbands

 Bushaltestellen in der Nähe:
Karlstal (4 min) : 11,22,31,34,100,101
Stoschstr. (6 min) : 22,71,72,101,102
HDW (8 min): : 60S,100,200,201,210

Stellungnahme **im Rahmen der schriftlichen Anhörung zum**

Entwurf eines Gesetzes zur Vermeidung von Diskriminierung in Schleswig-Holstein der Fraktionen von CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (Drucksache 20/4529 (neu))

Als migrantische Selbstorganisation begrüßen wir ausdrücklich, dass das Land Schleswig-Holstein mit dem Landesantidiskriminierungsgesetz den Diskriminierungsschutz im Bereich öffentlichen Handelns stärken und bestehende Schutzlücken schließen möchte. Der Gesetzesentwurf setzt hierfür wichtige Impulse und schafft einen rechtlichen Rahmen für einen diskriminierungssensibleren Umgang in der öffentlichen Verwaltung.

Zugleich nehmen wir in der migrantischen Community und darüber hinaus erheblichen Unmut über den eingeschränkten Geltungsbereich des Gesetzes zur Kenntnis. Viele Menschen hatten die Hoffnung, dass (vermeintliche) Schutzlücken im Land durch dieses Gesetz umfassender geschlossen werden würden. Praktische Erkenntnisse und Erfahrungen aus der Anwendung des Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz zeigen auch auf, dass die befürchtete „Klageflut“ ausgeblieben ist und dahingehende Befürchtungen unbegründet waren. Wir empfinden es auch als bedauerlich, wenn wirksame Regelungen zum Diskriminierungsschutz von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes als ein pauschales Misstrauensvotum aufgefasst werden, da diese selbst als Bürger in ihrem Berufs- oder Privatleben Betroffene sein können und den breiteren Schutz in Anspruch nehmen können. Wir verstehen jedoch die Intention der Fraktionen, absehbare Abgrenzungs- und Vollzugsprobleme zu verhindern, die Selbstverwaltungsgarantie der Kommunen zu respektieren und Streitigkeiten über die Finanzierung des Gesetzes zu vermeiden.

I. Rahmenbedingungen

Das Landesantidiskriminierungsgesetz bewegt sich in einem Handlungsfeld, das durch bundes- und europarechtliche Vorgaben sowie die begrenzten Gesetzgebungskompetenzen der Länder geprägt ist. Der Diskriminierungsschutz wird in Deutschland bereits durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, die verfassungsrechtlichen Gleichheitsgebote sowie unions- und völkerrechtliche Verpflichtungen wesentlich bestimmt. Vor diesem Hintergrund kann ein Landesantidiskriminierungsgesetz den bestehenden Rechtsrahmen allenfalls punktuell ergänzen, wo bislang wirksamer Rechtsschutz gegenüber öffentlichem Handeln fehlt.

II. Zu einzelnen Regelungen

§ 2 Geltungsbereich

Der begrenzte Geltungsbereich beschränkt die unmittelbare Wirkung des Gesetzes im Wesentlichen auf Teile der Landesverwaltung, so dass die zahlreichen Ausnahmeregelungen dem Anspruch der Schließung (vermeintlicher) Schutzlücken und der Schaffung eines möglichst flächendeckenden und wirksamen Diskriminierungsschutzes entgegenstehen.

§ 9 Kausalitätsnachweis

Aus Sicht der Türkischen Gemeinde in Schleswig-Holstein ist wenig nachvollziehbar, warum man von den Maßstäben des § 22 AGG abweicht. Eine überwiegende Wahrscheinlichkeit soll nach der Begründung vorliegen, wenn nach der Würdigung aller Umstände mehr für als gegen das Vorliegen der Kausalität spricht. Welche praktischen Anforderungen im Einzelfall an die Annahme „überwiegender Wahrscheinlichkeit“ zu stellen sind, werden am Ende die Gerichte zu beurteilen haben.

§11 Unterstützungsberechtigung, Unterstützungsleistungen

Aus Sicht der Türkischen Gemeinde in Schleswig-Holstein sollte geprüft werden, ob der Gesetzentwurf um eine unabhängige Ombudsstelle (nach Berliner Vorbild) ergänzt werden kann. Eine solche könnte sowohl die praktische Wirksamkeit des Gesetzes als auch das Vertrauen in seine Anwendung stärken.

Der Gesetzentwurf enthält bislang keine verbindlichen Aussagen zur nachhaltigen Finanzierung der mit dem Gesetz verbundenen Beratungs- und Unterstützungsstrukturen. Aus Sicht der Türkischen Gemeinde in Schleswig-Holstein ist jedoch eine verlässliche finanzielle Absicherung insbesondere ausgewählter Antidiskriminierungsverbände und community-basierter Beratungsstellen von zentraler Bedeutung. Diese leisten einen wesentlichen Beitrag dazu, Betroffene niedrigschwellig zu beraten und bei der Wahrnehmung ihrer Rechte zu unterstützen. Ohne eine langfristige institutionelle Absicherung besteht die Gefahr, dass die praktische Umsetzung des Gesetzes hinter seinen Zielsetzungen wesentlich zurückbleibt.

Formulierungsvorschlag:

„Die Umsetzung des Gesetzes wird durch eine nachhaltige finanzielle Absicherung der Antidiskriminierungsverbände und insbesondere community-basierter Beratungsstellen begleitet, um eine flächendeckende und langfristige Unterstützung Betroffener sicherzustellen.“

§ 15 Evaluation

Aus Sicht der Türkischen Gemeinde in Schleswig-Holstein sollte das Landesantidiskriminierungsgesetz durch ein kontinuierliches Monitoring sowie eine regelmäßige Evaluation – beispielsweise im zweijährigen Turnus – begleitet werden. Hierbei sollten neben Antidiskriminierungsverbänden auch migrantische Selbstorganisationen aufgrund ihrer praktischen Erfahrungen verbindlich einbezogen werden.

IV. Gesamtbewertung

Insgesamt begrüßen wir die Zielrichtung des Gesetzentwurfs ausdrücklich. Trotz des aus unserer Sicht bestehenden Nachbesserungsbedarfs setzt das Landesantidiskriminierungsgesetz ein wichtiges rechtspolitisches Signal. Es erkennt Diskriminierung nicht allein als individuelles Fehlverhalten, sondern ausdrücklich auch als strukturelle Herausforderung staatlichen Handelns an und verfolgt einen präventiven Ansatz, der auf die Förderung von Vielfalt, den Abbau diskriminierender Strukturen und die nachhaltige Verankerung einer diskriminierungssensiblen Verwaltungskultur abzielt.

Das Gesetz wird einige Schutzlücken zwischen dem bundesrechtlichen Diskriminierungsschutz nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und den Anforderungen des europäischen sowie internationalen Antidiskriminierungsrechts schließen können. Ob es seinem Anspruch gerecht wird, hängt jedoch entscheidend von verbindlichen Umsetzungsmechanismen und einer konsequenten Verankerung in der Verwaltungspraxis ab.

Wir empfehlen den Entwurf, in seiner Grundrichtung weiterzuverfolgen, die genannten Punkte im parlamentarischen Verfahren nachzuschärfen und die weitere Umsetzung und dessen Monitoring eng mit Migrantenselbstorganisationen, Verbänden, Kommunen und Wissenschaft weiterzuentwickeln.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Cebel Küçükkaraca
Landesvorsitzender