



Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/6929

LAG der freien Wohlfahrtsverbände S-H e.V., Falckstr. 9, 24103 Kiel

Sozialausschuss im Schleswig-
Holsteinischen Landtag
Frau Vorsitzende Katja Rathje-Hoffmann, MdL

per E-Mail an
sozialausschuss@landtag.ltsh.de

Kiel, 21.08.2026

Falckstraße 9
24103 Kiel
T: 0431- 33 60 75
kontakt@lag-sh.de
www.lag-sh.de

Iris Janßen
Geschäftsführerin

Heiko Naß
Vorsitzender

Bankverbindung:
Evangelische Bank
IBAN: DE65 5206 0410 0006 4018 05
BIC: GENODEF1EK1

**Stellungnahme der Landes-Arbeitsgemeinschaft der freien
Wohlfahrtsverbände Schleswig- Holstein e.V. zum Entwurf eines Gesetzes
zur Vermeidung von Diskriminierung in Schleswig- Holstein;
Landesantidiskriminierungsgesetz – LADG SH; Gesetzentwurf der
Fraktionen von CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Schleswig-
Holsteinischer Landtag**

Sehr geehrte Frau Vorsitzende,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,
die freien Wohlfahrtsverbände danken für ihre Berücksichtigung im
Anhörungsverfahren zu o.g. Gesetzentwurf und nehmen wie folgt Stellung:

Allgemeines

Die freien Wohlfahrtsverbände erkennen an, dass die Landtagsfraktionen von CDU und Bündnis 90/DIE GRÜNEN den Schutz vor Diskriminierung bei der Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben gesetzlich stärken wollen. Der Entwurf soll eine wesentliche Schutzlücke schließen, da das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz des Bundes nur begrenzt auf öffentlich-rechtliches Handeln anwendbar ist. Die 2026 veröffentlichte InRa-Studie („Institutionen & Rassismus“) zeigt dabei eindrücklich, dass strukturelle rassistische Diskriminierung keine Randerscheinung ist und jede fünfte Beschwerde sich auf Behördenhandeln bezieht. Über die Hälfte der Betroffenen sehen jedoch aufgrund fehlenden Vertrauens in Konsequenzen von einer Beschwerde ab. Die psychischen und

gesellschaftlichen Folgen dieser Beschädigungen von Vertrauen und Würde sind immens. Die im LADG SH Gesetzentwurf vorgesehenen Diskriminierungsverbote, Ansprüche auf Unterlassung und Folgenbeseitigung, Entschädigungsregelungen, Beweiserleichterungen sowie die Unterstützungsrechte von Antidiskriminierungsverbänden sind daher wichtige Schritte hin zu einem wirksameren Schutz vor Diskriminierung.

Aus Sicht der freien Wohlfahrtsverbände bleibt der Entwurf jedoch in zentralen Punkten hinter dem eigenen Anspruch zurück. Besonders kritisch ist der Ausschluss der Gemeinden, Kreise und Ämter vom Geltungsbereich. Ein großer Teil der für die Lebenswirklichkeit der Menschen besonders bedeutsamen Verwaltungsentscheidungen wird auf kommunaler Ebene getroffen. Dies betrifft unter anderem die Gewährung existenzsichernder Leistungen, die Kinder- und Jugendhilfe, die Eingliederungshilfe, die Unterbringung wohnungsloser oder geflüchteter Menschen, ausländerrechtliche Angelegenheiten, Gesundheitsdienste und zahlreiche weitere Bereiche der Daseinsvorsorge.

Ein Diskriminierungsschutz, der gerade diese Verwaltungskontakte weitgehend ausnimmt, bleibt aus Sicht der Betroffenen und der Leistungserbringer unvollständig und schwer nachvollziehbar. Es droht ein regional und institutionell fragmentiertes Schutzniveau.

Wir empfehlen daher insbesondere:

1. Gemeinden, Kreise und Ämter grundsätzlich in den Geltungsbereich einzubeziehen;
2. die unabhängige Antidiskriminierungsberatung strukturell und finanziell abzusichern;
3. eine vermittelnde und schlichtende Ombudsstelle nach dem Vorbild von LADG Berlin ein- zurichten;
4. niedrigschwellige, barrierefreie und mehrsprachige Beschwerdewege verbindlich vorzusehen;
5. Antidiskriminierungsverbände durch ein wirksames Verbandsklage- oder Prozessstandschaftsrecht zu stärken;
6. die Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen zu verlängern;
7. die Beweiserleichterung auf alle relevanten behördlichen und gerichtlichen Verfahren zu erstrecken;
8. die präventiven Verpflichtungen der öffentlichen Stellen zu konkretisieren und mit verbindlichen Umsetzungs-, Berichts- und Beteiligungsregelungen zu verbinden;
9. eine zeitlich bestimmte, unabhängige und partizipative Evaluation vorzusehen;
10. die für Umsetzung, Beratung, Qualifizierung und Monitoring erforderlichen

Haushaltsmittel ausdrücklich sicherzustellen.

Bedeutung des Vorhabens für die Soziale Arbeit der freien Wohlfahrtsverbände

Die freien Wohlfahrtsverbände und ihre Mitgliedsorganisationen beraten, begleiten, pflegen, betreuen und unterstützen Menschen in nahezu allen sozialen Lebenslagen. Dazu gehören unter anderem Kinder, Jugendliche und Familien, Menschen mit Behinderungen, pflegebedürftige und ältere Menschen, Menschen mit Migrations- oder Fluchtgeschichte, Menschen in Armut, wohnungs-lose Menschen, Menschen mit psychischen Erkrankungen sowie Personen, die Gewalt, Ausgrenzung oder andere Krisen erfahren.

Die Einrichtungen und Beratungsdienste der freien Wohlfahrtsverbände erleben regelmäßig, wie schwierig es für Betroffene ist, diskriminierende Strukturen oder Entscheidungen als solche zu erkennen, zu dokumentieren und rechtlich überprüfen zu lassen. Diskriminierung tritt nicht ausschließlich in Form offener Zurückweisung auf. Sie kann auch aus standardisierten Verfahren, fehlender Barrierefreiheit, unverständlicher Verwaltungssprache, einseitigen Routinen, automatisierten Entscheidungssystemen oder aus dem Zusammenwirken mehrerer Benachteiligungsmerkmale entstehen.

Besonders belastend sind Diskriminierungserfahrungen dort, wo Menschen auf staatliche Leistungen angewiesen sind oder sich gegenüber Behörden in einem erheblichen Abhängigkeitsverhältnis befinden. Wer beispielsweise existenzsichernde Leistungen, eine Aufenthaltserlaubnis, Eingliederungshilfe, Jugendhilfe, Pflegeleistungen oder Schutz vor Wohnungslosigkeit benötigt, kann einem diskriminierenden Verwaltungshandeln nicht ausweichen geschweige denn ihm entgegenwirken.

Ein Antidiskriminierungsgesetz des Landes muss deshalb nicht allein formale Rechtsansprüche schaffen. Es muss auch sicherstellen, dass diese Rechte in der Praxis bekannt, erreichbar und durchsetzbar sind.

Grundsätzliche Bewertung

Der Gesetzentwurf verfolgt das Ziel, Diskriminierungen bei der Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben zu vermeiden, Chancengleichheit zu fördern und eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt zu stärken. Diese Zielsetzung wird von den Wohlfahrtsverbänden uneingeschränkt unterstützt.

Positiv hervorzuheben sind insbesondere:



Deutsches
Rotes
Kreuz



DER PARITÄTISCHE
Schleswig-Holstein

Diakonie
Schleswig-Holstein



www.lag-sh.de

- der eigenständige Schutz vor Diskriminierung im öffentlich-rechtlichen Handeln;
- der gegenüber § 1 AGG erweiterte Merkmalskatalog, namentlich
 - die Aufnahme der sozialen Herkunft, der Nationalität, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, der Elternschaft und der familiären Fürsorgeverantwortung;
 - die Anerkennung von Mehrfach- und intersektionaler Diskriminierung;
 - die Einbeziehung mittelbarer Diskriminierung sowie diskriminierender und sexueller Belästigung, insbesondere auch der Verweis auf maschinelle und automatisierte Verfahren und künstlich erzeugtes Bild- und Tonmaterial
- das Maßregelungsverbot;
- Ansprüche auf Unterlassung, Folgenbeseitigung, Schadensersatz und Entschädigung;
- die vorgesehene Beweiserleichterung;
- Unterstützungs- und Beanstandungsrechte für Antidiskriminierungsverbände;
- die präventive Verpflichtung der Landesverwaltung zur Überprüfung von Strukturen und Verfahren.

Der Entwurf erkennt zutreffend an, dass der Anwendungsbereich des AGG insbesondere das öffentlich-rechtlich organisierte Bildungswesen und das öffentlich-rechtliche Handeln im Bereich der Daseinsvorsorge nicht umfassend erfasst.

Aus Sicht der Wohlfahrtsverbände muss das Gesetz allerdings stärker aus der Perspektive der Betroffenen ausgestaltet werden. Entscheidend ist nicht nur, ob ein Anspruch rechtlich besteht, sondern vor allem ob eine betroffene Person ihn ohne besondere rechtliche Kenntnisse, ohne erhebliche finanzielle Risiken und ohne Angst vor nachteiligen Folgen durchsetzen kann.

Zu einzelnen Regelungen Zu § 1 – Ziele

Die in § 1 genannten Ziele werden begrüßt. Neben der Vermeidung von Diskriminierung und der Förderung von Chancengleichheit sollte jedoch ausdrücklich auch die Gewährleistung gleichberechtigter gesellschaftlicher Teilhabe aufgenommen werden.

Die Formulierung sollte verdeutlichen, dass das Gesetz sowohl individuellen Rechtsschutz als auch den Abbau institutioneller und struktureller Diskriminierung bezweckt. Eine rein auf individuelles Fehlverhalten bezogene Betrachtung greift zu kurz. Diskriminierende Wirkungen können auch aus historisch gewachsenen Verwaltungspraktiken, standardisierten Verfahren oder unzureichend geprüften

digitalen Systemen entstehen.

Empfehlung:

§ 1 sollte wie folgt ergänzt werden:

„Ziele dieses Gesetzes sind die Verhinderung und Beseitigung individueller, institutioneller und struktureller Diskriminierung, die Gewährleistung gleichberechtigter Teilhabe und Chancengleichheit sowie die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt.“

Zu § 2 – Geltungsbereich Einbeziehung der kommunalen Ebene

Der Ausschluss der Gemeinden, Kreise und Ämter nach § 2 Absatz 4 wird von den Wohlfahrtsverbänden nachdrücklich abgelehnt.

Der Entwurf begründet den Ausschluss damit, dass Kommunen aufgrund ihrer Satzungshoheit eigene Antidiskriminierungsregelungen erlassen könnten. Diese Möglichkeit ersetzt jedoch keinen landesweit einheitlichen und verbindlichen gesetzlichen und einklagbaren Schutz.

Es ist nicht hinnehmbar, dass der Umfang des Diskriminierungsschutzes davon abhängt, in welcher Gemeinde oder in welchem Kreis eine Person lebt und ob die jeweilige Kommune von einer freiwilligen Satzungskompetenz Gebrauch macht. Menschen müssen sich gegenüber allen Trägern öffentlicher Gewalt auf vergleichbare Mindeststandards verlassen können.

Gerade kommunale Behörden entscheiden über zahlreiche Leistungen und Maßnahmen, die für die gesellschaftliche Teilhabe und die Existenzsicherung von zentraler Bedeutung sind. Hierzu gehören insbesondere:

- Leistungen der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe;
- Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe;
- Hilfen für wohnungslose Menschen;
- Unterbringung und soziale Betreuung geflüchteter Menschen;
- Aufgaben der Ausländerbehörden;
- Dienste der Gesundheitsämter;
- Services der Ordnungs- und Meldebehörden;
- Angebote der kommunalen Bildungs-, Kultur- und Betreuungseinrichtungen;
- Wohnraumversorgung und kommunale Vergabeverfahren;
- Leistungen und Entscheidungen im Zusammenhang mit Pflege und Behinderung.

Die ausdrückliche Einbeziehung der kommunalen Ebene ist daher eine wesentliche Voraussetzung für einen effektiven und alltagsrelevanten Diskriminierungsschutz.

Soweit bei der Einbeziehung der Kommunen in den Geltungsbereich des Gesetzes Fragen der Konnexität oder des finanziellen Ausgleichs entstehen, sind diese durch eine angemessene Finanzierung durch das Land zu lösen. Sie rechtfertigen keine inhaltliche Schutzlücke.

Empfehlung:

§ 2 Absatz 4 sollte gestrichen werden. Gemeinden, Kreise und Ämter sollten als öffentliche Stellen in den Geltungsbereich aufgenommen werden.

Hilfsweise könnte eine verbindliche, zeitlich eng befristete Stufenregelung zur Umsetzung der Vorgaben aus dem Gesetz vorgesehen werden. Eine bloße freiwillige Satzungslösung reicht nicht aus.

Beteiligungsunternehmen und gemeinsame Einrichtungen

Nach § 2 Absatz 3 soll das Land bei privatrechtlichen Beteiligungen und gemeinsamen

Einrichtungen lediglich darauf hinwirken, dass die Ziele des Gesetzes beachtet werden. Eine Pflicht zur rechtlichen oder tatsächlichen Durchsetzung ist selbst bei einer Mehrheitsbeteiligung ausgeschlossen.

Diese Regelung ist zu unverbindlich. Da das Land per Gesetz überall beherrschenden Einfluss hat, sollte es sich selbst dazu verpflichten, den Diskriminierungsschutz durch Beteiligungsrichtlinien, Gesellschaftsverträge, Zielvereinbarungen, Vergabebedingungen und Kontrollmechanismen sicherzustellen.

Das gilt insbesondere für Unternehmen und Einrichtungen, die Aufgaben der Daseinsvorsorge wahrnehmen oder Leistungen für besonders schutzbedürftige Menschen erbringen und damit Funktionen des Landes übernehmen.

Empfehlung:

Bei Mehrheitsbeteiligungen und beherrschendem Einfluss sollte aus dem Hinwirkungsgebot eine Verpflichtung zur Sicherstellung angemessener Antidiskriminierungsstandards werden.

Gemeinsame Einrichtungen und Jobcenter

Die Wohlfahrtsverbände weisen darauf hin, dass gerade im Kontakt mit Jobcentern ein erheblicher Teil der Beratungspraxis zu belastenden und teilweise als diskriminierend wahrgenommenen Behördenkontakten entsteht. Auch wenn landesrechtliche Kompetenzgrenzen zu beachten sind, sollte das Land alle ihm zur Verfügung stehenden Steuerungs-, Aufsichts- und Kooperationsmöglichkeiten nutzen, um die Ziele des Gesetzes in gemeinsamen Einrichtungen verbindlich zu verankern.

Ausnahmen für Polizei, Justiz und Medien

Die weitreichenden Ausnahmen in § 2 Absatz 2 sind für die Anwendung des Gesetzes besonders problematisch und bedürfen einer besonders sorgfältigen Prüfung. Aus Sicht der Betroffenen besteht gerade in Bereichen mit weitreichenden Eingriffsbefugnissen ein erhöhtes Bedürfnis nach wirksamen Schutz- und Beschwerdemechanismen. Wahrgenommene Diskriminierung unterhöhlt staatliche Autorität und die Akzeptanz des Rechtsstaates.

Soweit verfassungsrechtliche oder kompetenzrechtliche Gründe einer unmittelbaren Einbeziehung einzelner Tätigkeitsbereiche entgegenstehen, sollten zumindest unabhängige, niedrighschwellige Beschwerdewege, Dokumentationspflichten und Berichtspflichten vorgesehen werden.

Zu §§ 3 und 4 – Diskriminierungsverbot und Diskriminierungsformen

Der umfassende Merkmalskatalog wird grundsätzlich begrüßt. Positiv ist insbesondere die ausdrückliche Nennung der sozialen Herkunft, der Nationalität, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, der Elternschaft und der familiären Fürsorgeverantwortung.

Die Anerkennung mehrdimensionaler und intersektionaler Diskriminierung ist für die Praxis von besonderer Bedeutung. Menschen werden häufig nicht aufgrund eines isolierten Merkmals benachteiligt. So können sich beispielsweise Behinderung, Armut, Geschlecht, Alter, rassistische Zuschreibung und aufenthaltsrechtlicher Status gegenseitig verstärken.

Ausdrücklich begrüßt wird auch, dass maschinelle und automatisierte Vorgänge einbezogen werden. Digitale Verwaltungsverfahren und algorithmische Entscheidungshilfen können vorhandene gesellschaftliche Benachteiligungen reproduzieren oder verstärken und dieses Problem wird sich in Zukunft durch den zunehmenden Einsatz künstlicher Intelligenz und der damit verbundenen rekursiven Kontamination verstärken.

Ergänzend sollte klargestellt werden, dass auch eine Diskriminierung aufgrund eines zugeschriebenen Merkmals erfasst wird, ohne dass die betroffene Person das Merkmal tatsächlich aufweist.

Dies ergibt sich teilweise bereits aus dem Begriff der Zuschreibung und der Gesetzesbegründung, sollte jedoch allgemein und leicht verständlich im Normtext verankert werden.

Darüber hinaus sollte geprüft werden, ob der soziale Status beziehungsweise die gegenwärtige soziale Lage ausdrücklich genannt werden sollte. Der Begriff der sozialen Herkunft erfasst nicht zwingend alle Benachteiligungen aufgrund aktueller Armut, Wohnungslosigkeit, Erwerbslosigkeit oder des Bezugs von Sozialleistungen.

Empfehlung:

Der Merkmalskatalog sollte um „sozialen Status“ oder „soziale Lage“, Sprache, Aufenthaltsstatus und körperliches Erscheinungsbild ergänzt werden.

Die Aufzählung in § 4 Absatz 5 sollte um unerwünschte körperliche Nähe sowie sexualisierte Gesten und aufdringliche oder anzügliche Blicke ergänzt werden.

Zu § 5 – Maßregelungsverbot

Das Maßregelungsverbot ist ein unverzichtbarer Bestandteil eines wirksamen Diskriminierungsschutzes. Menschen, die sich in Abhängigkeit von staatlichen Leistungen befinden, verzichten häufig aus Sorge vor negativen Konsequenzen auf Beschwerden.

Empfehlung:

Die Regelung sollte deshalb nicht nur unmittelbare Benachteiligungen erfassen. Auch mittelbare Formen wie Einschüchterung, Verzögerungen, erschwerte Kommunikation oder eine nachteilige Veränderung der Verwaltungspraxis nach einer Beschwerde müssen einbezogen sein.

Öffentliche Stellen sollten verpflichtet werden, Betroffene ausdrücklich auf das Maßregelungsverbot im Fall von Beschwerden hinzuweisen. Ein solcher Hinweis sollte zwingender Bestandteil von Rechtsbehelfsbelehrungen werden.

Zu § 6 – Rechtfertigung von Benachteiligungen

Die vorgesehene Verhältnismäßigkeitsprüfung entspricht anerkannten rechtlichen Maßstäben. Ermessen ist dabei jedoch individuell auszuüben.

Empfehlung:

Für die praktische Anwendung sollte deswegen in der Begründung deutlicher

herausgestellt werden, dass pauschale Hinweise auf Verwaltungsvereinfachung, begrenzte Ressourcen oder standardisierte Verfahren eine Benachteiligung nicht ohne Weiteres rechtfertigen können.

Insbesondere fehlende Barrierefreiheit darf nicht allein mit organisatorischem oder finanziellem Aufwand gerechtfertigt werden. Die Verpflichtungen aus der UN-Behindertenrechtskonvention und dem Landesbehindertengleichstellungsrecht sind konsequent zu berücksichtigen.

Ergänzung des §6 um einen Abs. 4:

Eine unterschiedliche Behandlung ist auch gerechtfertigt, wenn sie durch geeignete und angemessene Maßnahmen Nachteile von Personen oder Personengruppen aufgrund struktureller Benachteiligungen verhindern, beseitigen, mildern oder ausgleichen soll (positive Maßnahmen).

Zu § 7 – Verantwortlichkeit

Es ist sachgerecht, die Verantwortlichkeit grundsätzlich der jeweiligen juristischen Person des öffentlichen Rechts zuzuordnen. Betroffene dürfen nicht darauf verwiesen werden, einzelne Beschäftigte persönlich in Anspruch zu nehmen.

Empfehlung:

Es sollte zugleich klargestellt werden, dass die öffentliche Stelle auch für diskriminierende organisatorische Strukturen, unzureichende Vorkehrungen, digitale Systeme sowie das Unterlassen notwendiger Präventionsmaßnahmen verantwortlich ist.

Diskriminierung kann entstehen, ohne dass ein individuelles Fehlverhalten einer bestimmten Person eindeutig nachweisbar ist. Die Verantwortung darf daher nicht davon abhängen, eine konkrete natürliche Person und deren diskriminierendes Motiv zu identifizieren.

Zu § 8 – Unterlassung, Folgenbeseitigung, Schadensersatz und Rechtsweg

Die Einführung ausdrücklicher Ansprüche auf Unterlassung, Folgenbeseitigung, Schadensersatz und Entschädigung wird begrüßt.

Dauer der Verjährungsfrist

Die Verjährungsfrist von einem Jahr ist aus Sicht der Wohlfahrtsverbände zu kurz. Diskriminierungserfahrungen sind für Betroffene häufig schwer einzuordnen. Insbesondere Menschen in Krisensituationen, mit psychischen Belastungen,

Sprachbarrieren oder Abhängigkeit von laufenden Verwaltungsverfahren benötigen Zeit, um Beratung in Anspruch zu nehmen und die erforderlichen Tatsachen zu sichern.

Empfehlung:

Die Frist sollte mindestens drei Jahre betragen und sich an der regelmäßigen zivilrechtlichen Verjährungsfrist orientieren. Zumindest sollte vorgesehen werden, dass Beratungs-, Beschwerde-, Schlichtungs- und Beanstandungsverfahren die Frist hemmen.

Obliegenheit zur Einlegung eines Rechtsbehelfs

Kritisch ist die Regelung, nach der ein Schadensersatzanspruch ausgeschlossen sein kann, wenn die betroffene Person vorsätzlich oder fahrlässig keinen Rechtsbehelf eingelegt hat. Diese Vorschrift birgt die Gefahr, dass gerade besonders belastete oder rechtsunkundige Menschen ihre Ansprüche verlieren.

Nicht jede betroffene Person erkennt rechtzeitig, welcher Rechtsbehelf zulässig ist oder welche Folgen er hat. Hinzu kommen fehlende Beratung, unverständliche Rechtsbehelfsbelehrungen, gesundheitliche Einschränkungen, Sprachbarrieren und die Sorge vor Maßregelung.

Empfehlung:

Der Ausschluss sollte daher gestrichen oder zumindest auf Fälle grob fahrlässigen Unterlassens begrenzt werden. Fehlende Kenntnis, fehlende Barrierefreiheit, unzureichende Beratung oder eine besondere Belastungssituation müssen unabhängig von der Verjährungsfrist ausdrücklich berücksichtigt werden.

Gespaltener Rechtsweg

Der Entwurf sieht für Unterlassung und Folgenbeseitigung den Verwaltungsrechtsweg, für Schadensersatz und Entschädigung hingegen den ordentlichen Rechtsweg vor. Diese Aufspaltung erschwert die Rechtsdurchsetzung und kann dazu führen, dass Betroffene wegen desselben Lebenssachverhalts zwei unterschiedliche Gerichtsverfahren führen müssen.

Empfehlung:

Es sollte geprüft werden, ob eine Konzentration bei einem Gerichtszweig möglich ist. Mindestens müssen klare Zuständigkeitsregeln, umfassende gerichtliche Hinweispflichten und eine kosten- neutrale Verweisung bei fehlerhafter Rechtswegwahl vorgesehen werden.

Zu § 9 – Kausalitätsnachweis

Die vorgesehene Beweiserleichterung ist grundsätzlich zu begrüßen. Diskriminierungen sind häufig nur schwer nachzuweisen, weil die maßgeblichen Informationen und Dokumente ausschließlich bei der handelnden Behörde vorhanden sind.

Die gewählte Formulierung, wonach Tatsachen bewiesen werden müssen, die eine Diskriminierung

„überwiegend wahrscheinlich“ erscheinen lassen, könnte jedoch höhere Anforderungen stellen als die Glaubhaftmachung von Indizien nach § 22 AGG. Es sollte verhindert werden, dass die landes- rechtliche Regelung hinter dem etablierten antidiskriminierungsrechtlichen Standard zurückbleibt.

Empfehlung:

Die Beweislast ist umzukehren.

Ausreichend sollte sein, dass die betroffene Person Indizien darlegt und glaubhaft macht, die eine Diskriminierung annehmen lassen. Anschließend muss die öffentliche Stelle beweisen, dass kein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot vorlag.

Die Beschränkung der Beweiserleichterung auf Rechtsstreitigkeiten vor den ordentlichen Gerichten überzeugt nicht. Die strukturelle Beweisnot besteht ebenso im Verwaltungsverfahren und vor den Verwaltungsgerichten.

Empfehlung:

Die Beweiserleichterung sollte für sämtliche behördlichen und gerichtlichen Verfahren gelten, in denen ein Verstoß gegen das Gesetz relevant ist.

Zusätzlich sollten öffentliche Stellen verpflichtet werden, entscheidungsrelevante Vorgänge nach- vollziehbar zu dokumentieren. Dies gilt insbesondere bei Ermessensentscheidungen, standardisierten Auswahlprozessen und dem Einsatz automatisierter Systeme.

Es sollte sichergestellt sein, dass Betroffene die Kausalität zwischen einer Benachteiligung und einem Diskriminierungsmerkmal bereits bei der außergerichtlichen Geltendmachung ihrer Rechte leichter darlegen können. Die Regelung sollte ausdrücklich auch **außergerichtliche Beschwerde- und Klärungsverfahren** erfassen und damit die tatsächliche Durchsetzung des Diskriminierungsschutzes stärken.

Empfehlung:

Der § 9 des Gesetzentwurfs für ein LADG Schleswig-Holstein sollte nach dem Vorbild Nordrhein-Westfalens so gefasst werden, dass die **Beweiserleichterung bereits im Streitfall und nicht erst im Rahmen einer gerichtlichen Rechtsstreitigkeit** greift.

Zu § 10 – Regressausschluss

Der Regressausschluss verhindert, dass die gesetzliche Haftung zu einer persönlichen Einschüchterung einzelner Beschäftigter führt. Dies ist grundsätzlich sachgerecht.

Empfehlung:

Unberührt bleiben müssen die bestehenden arbeits-, dienst- und disziplinarrechtlichen Möglichkeiten, vorsätzliches oder schwerwiegend pflichtwidriges Verhalten angemessen aufzuarbeiten. Entscheidend ist dabei eine faire, rechtsstaatliche und nicht auf eine individuelle Schuldzuweisung verkürzte Organisationskultur.

Zu § 11 – Unterstützungsberechtigung und Unterstützungsleistungen

Die Anerkennung der Unterstützungsfunktion von Antidiskriminierungsverbänden ist ein wichtiger Fortschritt. Die Wohlfahrtsverbände begrüßen, dass Verbände Rechtsangelegenheiten Betroffener übernehmen und als Beistand tätig werden können.

Die praktische Wirkung bleibt jedoch begrenzt, wenn keine ausreichenden finanziellen, personellen und fachlichen Ressourcen vorhanden sind. Beratungs- und Unterstützungsleistungen dürfen nicht ausschließlich aus bestehenden, bereits stark belasteten Strukturen erbracht werden müssen.

Empfehlung:

Es bedarf einer dauerhaften, institutionellen und dynamisierten Finanzierung unabhängiger Antidiskriminierungsberatung. Projektförderungen mit kurzen Laufzeiten reichen nicht aus. Notwendig sind landesweit erreichbare Beratungsangebote, die barrierefrei, mehrsprachig, vertraulich, kostenfrei und unabhängig von den beschuldigten öffentlichen Stellen arbeiten.

Die Anforderungen an unterstützungsberechtigte Verbände dürfen kleine, spezialisierte und selbst- organisierte Betroffenenverbände nicht unverhältnismäßig ausschließen. Neben formalen Kriterien sollten Fachlichkeit, Unabhängigkeit und tatsächliche Beratungserfahrung maßgeblich sein.

Verbandsklage und Prozessstandschaft

Das vorgesehene Unterstützungsrecht sollte um ein echtes Verbandsklagerecht oder zumindest eine gesetzliche Prozessstandschaft ergänzt werden. Viele Betroffene scheuen ein Gerichtsverfahren aus Sorge vor Kosten, Belastungen, öffentlicher Sichtbarkeit oder negativen Auswirkungen auf fortdauernde Verwaltungsbeziehungen.

Strukturelle Diskriminierungen lassen sich zudem häufig nicht durch ein ausschließlich individuelles Verfahren angemessen beseitigen. Anerkannte Verbände sollten deshalb bei grundsätzlichen oder wiederkehrenden Verstößen unabhängig von der individuellen Anspruchsdurchsetzung eine gerichtliche Klärung herbeiführen können.

Ombudsstelle

Die bestehende Antidiskriminierungsstelle des Landes oder eine eigens errichtete Ombudsstelle sollte nach dem Vorbild der Ombudsfunktion des Berliner Landesantidiskriminierungsgesetzes gestärkt und mit entsprechenden gesetzlichen Befugnissen ausgestattet werden. Sie sollte Betroffene unabhängig, kostenlos und vertraulich bei der Einschätzung von Diskriminierungsfällen und der Durchsetzung ihrer Rechte unterstützen sowie gegenüber öffentlichen Stellen vermittelnd und schlichtend tätig werden können. Hierzu sollte sie insbesondere Auskünfte und Stellungnahmen einholen, Sachverhalte prüfen und Empfehlungen zur Abhilfe aussprechen können.

Zu § 12 – Beanstandungsrecht

Das kostenfreie Beanstandungsrecht ist zu begrüßen. Es ermöglicht eine außergerichtliche Klärung und kann dazu beitragen, strukturelle Probleme frühzeitig zu erkennen.

Damit das Verfahren wirksam ist, müssen jedoch Fristen, Mindestanforderungen und Rechtsfolgen geregelt werden. Der Entwurf lässt offen:

- innerhalb welcher Frist die öffentliche Stelle reagieren muss;
- ob Betroffene am Verfahren beteiligt werden;
- ob Akteneinsicht gewährt wird;
- ob die öffentliche Stelle Abhilfemaßnahmen darlegen muss;
- welche Folgen eine unbeantwortete oder unzureichend bearbeitete Beanstandung hat;
- ob Ergebnisse veröffentlicht oder in Berichten anonymisiert ausgewertet werden.

Empfehlung:

Die öffentliche Stelle sollte verpflichtet werden, innerhalb einer angemessenen gesetzlichen Frist schriftlich und begründet Stellung zu nehmen. Sie sollte darlegen müssen, welche individuellen und strukturellen Maßnahmen zur Abhilfe ergriffen werden.

Bei fortbestehenden Meinungsverschiedenheiten sollte der Antidiskriminierungsstelle des Landes eine vermittelnde, empfehlende und dokumentierende Funktion zukommen.

Zu § 13 – Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt

Die präventive Ausrichtung des § 13 ist besonders zu begrüßen. Antidiskriminierung darf nicht erst einsetzen, wenn ein individueller Schaden eingetreten ist.

Die vorgesehenen Verpflichtungen bleiben allerdings teilweise abstrakt und zu unverbindlich.

Empfehlung:

Begriffe wie „berücksichtigen“, „einbeziehen“ und „darauf hinwirken“ müssen durch konkrete Mindeststandards ergänzt werden.

Öffentliche Stellen sollten insbesondere verpflichtet werden:

- Antidiskriminierungs- und Diversitätskonzepte zu entwickeln;
- regelmäßige Diskriminierungsrisiken ihrer Strukturen und Verfahren zu überprüfen;
- barrierefreie und mehrsprachige Kommunikation sicherzustellen;
- niedrigschwellige interne und externe Beschwerdewege einzurichten;
- Beschäftigte regelmäßig und verpflichtend zu Antidiskriminierung und Diversitätskompetenz zu qualifizieren;
- Führungskräfte besonders zu schulen;
- automatisierte Entscheidungssysteme vor und während ihres Einsatzes auf diskriminierende Auswirkungen zu prüfen;
- die Wirksamkeit ihrer Antidiskriminierungsmaßnahmen zu prüfen, indem sie anonymisierte Beschwerde- und Falldaten dokumentieren und statistisch auswerten;
- Betroffenenorganisationen und Wohlfahrtsverbände an der Entwicklung und Überprüfung von Maßnahmen zu beteiligen.

Besonderes Augenmerk muss auf digitalisierten Verwaltungsverfahren liegen.

Digitale Zugänge dürfen persönliche, telefonische, schriftliche und aufsuchende Zugänge nicht vollständig ersetzen. Andernfalls droht eine Benachteiligung von Menschen ohne ausreichende digitale Ausstattung, mit geringer Literalität, mit Behinderung, mit Sprachbarrieren oder in instabilen Lebenslagen.

Verpflichtende Fortbildungen müssen praxisnah, zielgruppenspezifisch und wiederkehrend ausgestaltet sein. Notwendig sind unter anderem Kenntnisse zu Rassismus, Antisemitismus, Antiziganismus, Ableismus, Klassismus, Sexismus, Queerfeindlichkeit, Altersdiskriminierung und intersektionalen Benachteiligungen.

Zu § 14 – Antidiskriminierungsstelle des Landes

Empfehlung:

Die Unabhängigkeit der Antidiskriminierungsstelle ist zu sichern und weiterzuentwickeln. Die Stelle muss personell, fachlich und finanziell so ausgestattet werden, dass sie die mit dem Gesetz verbundenen zusätzlichen Aufgaben wirksam wahrnehmen kann.

Neben Beratung und Öffentlichkeitsarbeit sollte die Antidiskriminierungsstelle insbesondere befugt sein:

- Auskünfte und Stellungnahmen öffentlicher Stellen einzuholen
- strukturelle Untersuchungen durchzuführen;
- Empfehlungen auszusprechen;
- Beanstandungsverfahren auszuwerten;
- regelmäßig gegenüber dem Landtag zu berichten;
- auf systematische Diskriminierungsrisiken hinzuweisen;
- mit unabhängigen Beratungsstellen, Betroffenenorganisationen und den Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege zusammenzuarbeiten.

Die Antidiskriminierungsstelle darf unabhängige zivilgesellschaftliche Beratung jedoch nicht ersetzen. Staatliche Stelle und unabhängige Beratungsstruktur erfüllen unterschiedliche Aufgaben und müssen sich ergänzen.

Zu § 15 – Evaluation

Die vorgesehene Evaluation unter Beteiligung der Wissenschaft, der Antidiskriminierungsstelle und anerkannter Antidiskriminierungsverbände wird begrüßt. Es fehlt jedoch eine verbindliche Frist.

Eine Evaluation ohne festgelegten Zeitpunkt kann auf unbestimmte Zeit verschoben werden.

Empfehlung:

Die Evaluation sollte spätestens drei Jahre nach Inkrafttreten erfolgen und dem Landtag in Form eines öffentlichen Berichts vorgelegt werden.

In die Evaluation einzubeziehen sind insbesondere:

- Zahl und Art der Beschwerden;
- betroffene Lebens- und Verwaltungsbereiche;
- geltend gemachte Diskriminierungsmerkmale;
- Mehrfach- und intersektionale Diskriminierungen;
- Ergebnisse von Beanstandungs- und Gerichtsverfahren;
- Wirksamkeit der Rechtsfolgen;
- Zugänglichkeit und Bekanntheit der Beratungsangebote;
- Umsetzung der präventiven Verpflichtungen;
- Auswirkungen der Ausnahmen vom Geltungsbereich;
- Erfahrungen von Betroffenen;
- regionale Unterschiede;
- Auswirkungen digitaler und automatisierter Verfahren.

Die Mitwirkung der Zivilgesellschaft muss breit ausgestaltet sein. Neben anerkannten Antidiskriminierungsverbänden sollten Betroffenenorganisationen, Selbstvertretungen und die Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege ausdrücklich beteiligt werden.

Formulierungsvorschlag:

„Die Landesregierung überprüft die Auswirkungen dieses Gesetzes spätestens drei Jahre nach seinem Inkrafttreten und anschließend in regelmäßigen Abständen. Der Evaluationsbericht ist dem Landtag vorzulegen und zu veröffentlichen.“

Die oben beschriebene Ausgestaltung der Evaluation sollte vom zuständigen Ministerium in einer Rechtsverordnung festgelegt werden. Zu § 16 – Inkrafttreten Ein zeitnahes Inkrafttreten wird begrüßt. Zugleich muss gewährleistet sein, dass öffentliche Stellen, Beratungsstrukturen und die Antidiskriminierungsstelle zum Zeitpunkt des Inkrafttretens im Sinne des Gesetzes arbeitsfähig sind.

Empfehlung:

Das Gesetz sollte daher durch einen verbindlichen Umsetzungsplan begleitet werden. Dieser muss insbesondere Zuständigkeiten, Qualifizierungen, Beschwerdewege, Informationsmaterialien, Barrierefreiheit, Datenerhebung und

Finanzierung regeln.

Erforderliche Beratungs- und Unterstützungsinfrastruktur

Ein wirksames Landesantidiskriminierungsgesetz setzt eine flächendeckende und unabhängige Beratungsstruktur voraus.

Beratung muss:

- kostenlos;
- vertraulich;
- unabhängig;
- barrierefrei;
- mehrsprachig;
- diskriminierungssensibel;
- fachlich qualifiziert;
- sowohl digital als auch persönlich erreichbar sein.

Für Menschen mit Behinderungen müssen insbesondere Angebote in Leichter Sprache, Deutscher Gebärdensprache und barrierefreien digitalen Formaten verfügbar sein. Bei Bedarf müssen Sprachmittlung und Kommunikationsassistenten finanziert werden.

Auch in ländlichen Räumen muss Beratung erreichbar sein. Ergänzend zu zentralen Fachstellen sollten mobile, aufsuchende und dezentrale Angebote aufgebaut werden. Bestehende Beratungsstellen der Freien Wohlfahrtspflege können wichtige Zugänge eröffnen, dürfen jedoch nicht ohne zusätzliche Finanzierung mit neuen Aufgaben belastet werden.

Die Finanzierung muss institutionell, dauerhaft und bedarfsgerecht ausgestaltet sein. Tarifsteigerungen, Sachkostenentwicklungen und erhöhte Nachfrage müssen berücksichtigt werden.

Beteiligung der Betroffenen und der Zivilgesellschaft

Antidiskriminierungspolitik darf nicht ausschließlich innerhalb staatlicher Strukturen entwickelt werden. Menschen mit eigenen Diskriminierungserfahrungen verfügen über unverzichtbare Expertise.

Bei der Erarbeitung von Ausführungsbestimmungen, Fortbildungskonzepten, Beschwerdeverfahren, Evaluationskriterien und Informationsmaterialien müssen

Betroffenenorganisationen, Selbstvertretungen, Antidiskriminierungsverbände und die Freie Wohlfahrtspflege verbindlich beteiligt werden. Dies setzt voraus, dass auch Barrieren im Zugang zu Gesetzestexten gesenkt werden, in- dem Entwürfe leichter lesbar und besser verständlich formuliert werden.

Die Beteiligung muss barrierefrei und angemessen vergütet werden. Ehrenamtliches Engagement darf nicht dauerhaft als kostenfreie Ersatzstruktur für staatliche Verantwortung eingeplant werden.

Finanzielle und personelle Auswirkungen

Der Gesetzentwurf kann seine Ziele nur erreichen, wenn seine Umsetzung mit ausreichenden Res- sourcen hinterlegt wird.

Erforderlich sind insbesondere Mittel für:

- die personelle Ausstattung der Antidiskriminierungsstelle;
- unabhängige Beratungsstellen;
- Sprachmittlung und Kommunikationsassistenten;
- barrierefreie Informationsangebote;
- Fortbildungen und Organisationsentwicklung;
- Beschwerde- und Dokumentationssysteme;
- wissenschaftliche Begleitung und Evaluation;
- Beteiligung von Betroffenen und Zivilgesellschaft;
- Entwicklung und Anpassung digitaler Verwaltungsverfahren;
- kommunale Aufgaben, sofern die kommunale Ebene einbezogen wird.

Antidiskriminierung ist keine zusätzliche freiwillige Aufgabe, die aus bestehenden Budgets neben- bei erfüllt werden kann. Sie ist Bestandteil einer rechtsstaatlichen, inklusiven und bürgernahen Verwaltung.

Abschließende Zusammenfassung

Die freien Wohlfahrtsverbände begrüßen den Entwurf eines Landesantidiskriminierungsgesetzes als wichtigen und notwendigen Schritt. Er schafft erstmals einen erweiterten gesetzlichen Rahmen für den Schutz vor Diskriminierung durch öffentliche Stellen des Landes und verbindet individuelle Rechtsansprüche mit präventiven Verpflichtungen.

Damit das Gesetz in der Lebenswirklichkeit der Menschen wirksam wird, sind jedoch wesentliche Nachbesserungen erforderlich.

Von zentraler Bedeutung ist die Einbeziehung der Gemeinden, Kreise und Ämter. Ein Landesantidiskriminierungsgesetz darf nicht gerade diejenigen Verwaltungskontakte ausnehmen, die für viele Menschen den Alltag und den Zugang zu existenziellen Leistungen bestimmen. Auch die Möglichkeiten der Ausweitung des Geltungsbereichs auf die operative Ebene der Justiz und der Polizei gilt es unbedingt zu prüfen.

Ebenso notwendig sind eine starke und unabhängige Beratungsinfrastruktur, wirksame Verbandsrechte, längere Fristen, eine umfassende Beweiserleichterung, konkrete Präventionspflichten und eine verbindlich finanzierte Umsetzung.

Die freien Wohlfahrtsverbände empfehlen, den Gesetzentwurf in diesem Sinne weiterzuentwickeln und bieten sich mit ihrer Expertise für den weiteren fachlichen Austausch zur Verbesserung des Gesetzentwurfes an.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Heiko Naß
Vorsitzender

gez. Michael Saitner
DER PARITÄTISCHE