



Gewerkschaft der Polizei • Max-Giese-Straße 22 • 24116 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Sozialausschuss
Vorsitzende Katja Rathje-Hoffmann

Per Mail an: sozialausschuss@landtag.ltsh.de

**Landesbezirk
Schleswig-Holstein e. V.**

Max-Giese-Straße 22
24116 Kiel
Telefon: 0431-17091
gdp-schleswig-holstein@gdp.de
www.gdp-sh.de

Steuer-Nr. 20 295 73204

Bürozeiten:

Mo - Do 08.00 bis 16.00 Uhr
Fr 08.00 bis 13.00 Uhr

21.08.2026

**Stellungnahme zum 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 Rathje-Hoffmann,

mit Schreiben vom 15. Juli 2026 gaben Sie uns Gelegenheit zur Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Vermeidung von Diskriminierung in Schleswig-Holstein.

Diese Möglichkeit nehmen wir sehr gern wahr.

1. Grundsätzliche Positionierung der Gewerkschaft der Polizei

Die Kolleginnen und Kollegen der Landespolizei Schleswig-Holstein stehen fest und uneingeschränkt auf dem Boden der freiheitlich-demokratischen Grundordnung. Die tägliche Aufgabenwahrnehmung erfolgt hochgradig sensibel, rechtsstaatlich und wertorientiert. Diese professionelle Haltung ist keine

Selbstverständlichkeit, sondern wird durch zahlreiche etablierte und institutionalisierte Strukturen innerhalb der Landespolizei abgesichert:

Demokratielotsen:

Über 50 speziell ausgebildete Kolleginnen und Kollegen fördern aktiv den internen Dialog und festigen das demokratische Wertefundament der Landespolizei von innen heraus.

Ansprechstelle und Wertebeauftragte:

Die Ansprechstelle Antirassismus- und Wertebeauftragte (ASAW) leistet seit Jahren hervorragende Arbeit als anerkannte interne wie externe Anlauf- und Beratungsstelle.

Werteorientierte Aus- und Fortbildung:

Die Fachinspektion Aus- und Fortbildung der Polizeidirektion für Aus-, Fortbildung und die Bereitschaftspolizei (PDAFB) trägt das Prädikat „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“.

Landesaktionsplan gegen Rassismus: Die Vorgaben des Landesaktionsplans werden in der Landespolizei nicht nur formal verwaltet, sondern durch konkrete präventive Maßnahmen im Dienstalltag aktiv gelebt.

2. Allgemeine Bewertung des Gesetzentwurfs

Die GdP Schleswig-Holstein bezweifelt die Notwendigkeit eines eigenen Antidiskriminierungsgesetzes auf Landesebene. Im Ländervergleich verfügen lediglich das Land Berlin und ganz neu Nordrhein-Westfalen über ein eigenständiges Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG).

Da die Landesregierung selbst von einer sehr geringen Anzahl an relevanten Anwendungsfällen ausgeht, stehen die bereits jetzt spürbare Verunsicherung der Beschäftigten, der zu erwartende bürokratische Mehraufwand und die Bindung personeller Ressourcen in keinem Verhältnis zu einem tatsächlichen Mehrwert. Es steht zu befürchten, dass das Vorhaben zu einer symbolpolitischen Maßnahme gerät, die den öffentlichen Dienst unnötig belastet.

Der Hinweis auf nur wenige Klagen (beispielsweise 17 Klagen im Jahr 2023 in Berlin), um die Befürchtungen der Kollegen zu zerstreuen, greift zu kurz. Für die

Belastungsanalyse der Beschäftigten muss zwingend betrachtet werden, wie viele Beschwerden und Anzeigen im Vorfeld eingehen und welche dienstrechtlichen Konsequenzen diese für die Betroffenen haben. Unbegründete Anzeigen führen im Zweifel zur Einleitung von Disziplinarverfahren wegen des Anfangsverdachts einer Dienstpflichtverletzung – eine erhebliche psychische und berufliche Belastung für die Kolleginnen und Kollegen.

Es ist aus Sicht der polizeilichen Praxis nicht von der Hand zu weisen, dass Diskriminierungsvorwürfe gegen die Kollegen als taktisches Mittel genutzt werden können, um rechtmäßige, aber unliebsame Verwaltungs- oder Vollzugsmaßnahmen zu blockieren, zu verschleppen oder zu vereiteln.

Immerhin erkennen wir als GdP an, dass der jetzt vorliegende Entwurf des LADG im Vergleich zum ursprünglich von Sozialministerin Touré geplanten und auf der Internetseite des Sozialministeriums vorgestellten GGVSD erheblich „entschärft“ worden ist, was sich vor allen Dingen im Bereich der Beweiserleichterungen nach § 9 LADG und beim Regressausschluss nach § 10 LADG zeigt.

3. Bewertung der Einzelregelungen

Zu § 1 – Ziele

Die GdP bekennt sich ausdrücklich und uneingeschränkt zur Förderung von Chancengleichheit und Vielfalt. Allerdings sind öffentliche Stellen bereits über Artikel 3 des Grundgesetzes verfassungsrechtlich an das Gleichbehandlungsgebot gebunden. Betroffenen Bürgerinnen und Bürgern stehen schon heute effektive Rechtsbehelfe (wie die Dienst- und Fachaufsichtsbeschwerde sowie der Klageweg) zur Verfügung. Es wäre daher zielführender, personelle und finanzielle Ressourcen direkt in die präventive Fortbildung und die Stärkung rechtmäßigen Handelns vor Ort zu investieren, anstatt neue, parallel geschaltete Bürokratiehürden aufzubauen.

Zu § 2 - Geltungsbereich

Ein gravierender Systemfehler des Entwurfs liegt im **Ausschluss der kommunalen Ebene** aus dem Geltungsbereich. Während die Beschäftigten der Kommunen – wie etwa die Mitarbeitenden der Kommunalen Ordnungsdienste (KOD) – nicht unter den Geltungsbereich des Gesetzes fallen, werden Polizistinnen und Polizisten - außerhalb ihrer Strafvollstreckungsbefugnisse - regelmäßig erfasst. In der Praxis leisten KOD und Landespolizei häufig gemeinsame Streifen- und Absicherungsdienste. Dass für zwei Kräfte im selben Einsatz unterschiedliche rechtliche Haftungs- und Diskriminierungsmaßstäbe gelten sollen, ist systemwidrig und begründet erhebliche rechtliche Regelungslücken. Die zeitgleiche Behauptung, die Einbeziehung der Kommunen sei zwar inhaltlich wünschenswert, scheitere jedoch an einer unbeherrschbaren und unüberblickbaren Konnexitätsproblematik und der drohenden Überforderung der kommunalen Akteure, ist in sich widersprüchlich. Wer rechtspolitisch das Ziel verfolgt, hier in der Zukunft noch „dickere Bretter bohren“ zu wollen, kann nicht gleichzeitig administrative Bedenken als Vorwand nutzen, um strukturelle Regelungslücken zu rechtfertigen. Konkret befürchten wir als GdP einen nie zuvor dagewesenen weiteren unüberschaubaren bürokratischen Dokumentations- und Arbeitsaufwand nach durchgeführten polizeilichen Maßnahmen für unsere Kolleginnen und Kollegen.

Vom Anwendungsbereich des Landesantidiskriminierungsgesetzes muss ferner zwingend auch der **Justizvollzug** ausgenommen werden. Das Rechtsverhältnis im Vollzug ist von einer naturgemäß hohen Dichte an grundrechtseingreifenden Maßnahmen geprägt. Aufgrund der spezifischen Anstaltsdynamik besteht hier ein erhebliches Potenzial für die Inanspruchnahme von Antidiskriminierungsrechten als bloßes Mittel der Verfahrensverzögerung oder zur Erwirkung haftorganisatorischer Vorteile. Das Strafvollzugsrecht hält mit den Rechtsbehelfen nach den § 124 LStVollzG SH (mit Verweis auf §§ 109 bis 121 b StVollzG) sowie dem internen Beschwerdewesen bereits ein hochdifferenziertes, auf die Besonderheiten des Vollzugsalltags ausgerichtetes Rechtsschutzsystem bereit. Die

Etablierung paralleler, allgemeiner Diskriminierungstatbestände birgt das Risiko von Frequenzsteigerungen unsachgemäßer Einwände und Rechtsbehelfe, die primär auf die Störung des Anstaltsfriedens oder die Umgehung vollzuglicher Entscheidungsstrukturen abzielen. Um die Funktionsfähigkeit des Vollzuges nicht durch eine Überlastung mit missbräuchlichen oder taktisch motivierten Geltendmachungen zu gefährden, ist eine bereichsspezifische Bereichsausnahme erforderlich.

§ 8 - Unterlassung, Folgenbeseitigung, Schadensersatz, Rechtsweg im Bereich der Rechtsfolgen

Für den Bereich der Rechtsfolgen von Diskriminierung befürchten wir eine weitere Überlastung der ordentlichen und der Verwaltungsgerichtsbarkeit. Diskriminierten Personen wird wenig damit geholfen sein, nach vielen Jahren eines Rechtsstreits eine (wahrscheinlich eher geringe) Entschädigung in Geld zu erhalten. Aus unserer Sicht wäre es viel zielführender, eine Art Mediation oder Täter-Opfer-Ausgleich zwischen diskriminierter und diskriminierender Person durchzuführen, um den Sachverhalt aus der Welt und einen Ausgleich zu schaffen.

Zu § 13 - Kultur der Wertschätzung

Das Ziel einer gelebten Wertschätzungskultur im öffentlichen Dienst wird von der GdP ausdrücklich mitgetragen. Dies sollte jedoch primär über gezielte Qualifizierungs- und Supervisionsangebote gefördert werden und nicht im Rahmen eines primär sanktionsorientierten Gesetzes. Ein Gesetz wie das LADG SH droht, das gesellschaftliche Misstrauen gegenüber dem Staatsdienst und seinen Beschäftigten weiter zu schüren.

Zu § 15 - Evaluation

Die im Gesetzentwurf vorgesehene regelmäßige Evaluation unter Einbindung von Wissenschaft, Fachkreisen und Verbänden wird ausdrücklich begrüßt, sollte es zu einer Verabschiedung des Gesetzes kommen.

4. Fazit

Die Gewerkschaft der Polizei sieht keine sachliche oder rechtliche Notwendigkeit für die Einführung eines Landesantidiskriminierungsgesetzes. Dem Entwurf fehlt eine fundierte Auseinandersetzung mit konkurrierenden Rechtsverfahren und bestehenden Wertungswidersprüchen.

Besonders kritisch bewerten wir den mangelnden Schutz der Beschäftigten vor unbegründeten, politisch oder taktisch motivierten Anschuldigungen. Die Landesregierung steht hier in der Pflicht, ihrer Fürsorgepflicht nachzukommen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landespolizei vor ungerechtfertigten Unterstellungen wirksam zu schützen.

Wir fordern daher im Falle einer Fortführung des Gesetzgebungsverfahrens zwingend zusätzlich die Aufnahme einer gesetzlich garantierten, obligatorischen Rechtsschutzgewährung für alle Beschäftigten, die im Rahmen ihrer Dienstaussübung mit Verfahren nach dem LADG konfrontiert werden. Außerdem bedarf es einer klaren gesetzlichen Definition zur Abwehr von missbräuchlichen oder evident unbegründeten Beschwerden, um die Belastung der Dienststellen und der Kolleginnen und Kollegen zu minimieren.

Für eine mündliche Vertiefung unserer Argumente im Rahmen der parlamentarischen Anhörung im Ausschuss stehen wir Ihnen jederzeit zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Landesvorsitzender

Sven Neumann