



MAX-PLANCK-INSTITUT FÜR AUSLÄNDISCHES ÖFFENTLICHES RECHT  
UND VÖLKERRECHT

Center for Diversity in Law  
Im Neuenheimer Feld 535  
69120 Heidelberg  
Tel. +49 (0)6221 482 - 418  
diversity@mpil.de

*Per E-Mail*

Katja Rathje-Hoffmann  
Vorsitzende des Sozialausschusses  
Landeshaus, Düsternbrooker Weg 70  
24105 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag  
Umdruck 20/6938

Heidelberg, 21. August 2026

**Schriftliche Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Vermeidung von Diskriminierung  
in Schleswig-Holstein, Drucksache 20/4529 (neu)**

Sehr geehrte Frau Vorsitzende,  
sehr geehrte Damen und Herren,

für die Einladung zur Stellungnahme in der oben genannten Angelegenheit bedanken wir uns im Namen des Center for Diversity in Law.

Die Stellungnahme behandelt zunächst die grundlegende Relevanz von einfachgesetzlichem bzw. landesrechtlichem Diskriminierungsschutz und fokussiert sich anschließend auf die Vorschriften des Gesetzentwurfs in Bezug auf den Geltungsbereich, die Rechtfertigung von Diskriminierungen, die Beweismaßregelung, das Verschuldenserfordernis beim Schadensersatz und die Rechtsdurchsetzung.

Mit freundlichen Grüßen

Prof. Dr. Emanuel V. Towfigh (Leitung)

Helena Kaim (wiss. Mitarbeiterin)

Anlage: Stellungnahme

DIREKTORIUM:  
Prof. Dr. Armin von Bogdandy  
Prof. Dr. Anne Peters  
Prof. Dr. Helmut Aust

HAUPTSITZ:  
Im Neuenheimer Feld 535  
69120 Heidelberg

BERLINER BÜRO:  
WissenschaftsForum Berlin  
Markgrafenstraße 37  
10117 Berlin

KONTAKT:  
Tel. +49 (0)6221 482 - 1  
Fax +49 (0)6221 482 - 288  
www.mpil.de



## **Stellungnahme**

zu dem

Gesetzentwurf der Fraktionen von CDU und Bündnis 90/Die Grünen vom  
17.06.2026

### **Gesetz zur Vermeidung von Diskriminierung in Schleswig-Holstein (Landesantidiskriminierungsgesetz – LADG SH)**

Drucksache 20/4529 (neu)

Vorgelegt von

**Helena Kaim**

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Center for Diversity in Law

Max-Planck-Institut für ausländisches  
öffentliches Recht und Völkerrecht, Heidelberg

Im Neuenheimer Feld 535

69120 Heidelberg

Tel. +49 (0)6221 482 – 418 | kaim@mpil.de

21. August 2026

**DIREKTORIUM:**

Prof. Dr. Armin von Bogdandy  
Prof. Dr. Anne Peters  
Prof. Dr. Helmut Aust

**HAUPTSITZ:**

Im Neuenheimer Feld 535  
69120 Heidelberg

**BERLINER BÜRO:**

WissenschaftsForum Berlin  
Markgrafenstraße 37  
10117 Berlin

**KONTAKT:**

Tel. +49 (0)6221 482 - 1  
Fax +49 (0)6221 482 - 288  
www.mpil.de

# Inhaltsverzeichnis

- I. Kernpunkte der Stellungnahme
- II. Allgemeine Vorbemerkungen
- III. Zum Geltungsbereich, § 2
- IV. Zur Rechtfertigung von Diskriminierungen, § 6
- V. Zur Beweismaßregelung, § 9
- VI. Zum Verschuldenserfordernis und Regressausschluss, §§ 8, Abs. 2, 10
- VII. Zur Rechtsdurchsetzung
  - a. Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle, § 14
  - b. Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände, § 11
  - c. Beanstandungsrecht, § 12
  - d. Verbandsklagemöglichkeit
  - e. Prozessstandschaft für Antidiskriminierungsverbände

## I. Kernpunkte der Stellungnahme

Der Gesetzentwurf ist eine wichtige einfachgesetzliche Konkretisierung des Art. 3 GG für den Schutz vor diskriminierendem hoheitlichem Handeln, mit der der schleswig-holsteinische Gesetzgeber auch seinen internationalen und europäischen Verpflichtungen nachkommt (**Rn. 1-3**).

**Geltungsbereich, § 2:** Damit die Bürgerinnen und Bürger unabhängig vom handelnden Hoheitsträger landeseinheitlich und vor allem dort geschützt werden, wo sie am häufigsten mit Behörden in Kontakt treten, sollten die kommunalen Behörden in den Geltungsbereich einbezogen werden (**Rn. 4-6**).

**Rechtfertigung, § 6:** Es wird empfohlen, eine Vorschrift zur Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen, die sogenannte positive Maßnahmen darstellen, in § 6 aufzunehmen (**Rn. 7-10**). Dies schafft Rechtssicherheit gerade auch für Behörden, die Maßnahmen zur Beseitigung struktureller Diskriminierungen ergreifen bzw. dazu verpflichtet sind (**Rn. 11**).

**Beweismaßregelung, § 9:** Die Absenkung des geforderten Beweismaßes sollte nicht nur für den Kausalitätsnachweis, sondern für den gesamten Nachweis des Vorliegens eines Verstoßes gegen §§ 3 und 5 gelten (**Rn. 12, 13**). Es wird empfohlen, die Regelung zur Absenkung des Beweismaßes auch auf Verfahren vor den Verwaltungsgerichten zu erstrecken (**Rn. 14**).

**Verschuldenserfordernis, Regressausschluss, §§ 8 Abs. 2, 10:** Um in Einklang mit der Rechtsprechung des EuGH und vergleichbaren staatshaftungsrechtlichen Ansprüchen zu stehen, sollte das Verschuldenserfordernis für den Schadensersatz- und Entschädigungsanspruch gestrichen werden (**Rn. 15-18**). Zu begrüßen ist der Regressausschluss, sofern das Gesetz zum Diskriminierungsschutz Wert auf eine „Förderung der Kultur der Wertschätzung von Vielfalt“ (§§ 1, 13) anstatt auf persönliche Haftung legt; konsequenterweise sollte die Haftung auch vom individuellen Verschulden der Amtsperson entkoppelt werden (**Rn. 19, 20**).

**Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle, § 14:** Es wird empfohlen, eine Ombudsstelle als

zentrale Anlauf- und Beratungsstelle für Betroffene nach dem LADG bei der Antidiskriminierungsstelle des Landes einzurichten und diese mit effektiven Kompetenzen auszustatten (**Rn. 22-26**).

**Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände, § 11:** Die Unterstützungsberechtigung ohne behördliche Anerkennung wird begrüßt; zur Folgerichtigkeit sollte in § 15 das Wort „anerkannte“ durch „unterstützungsberechtigte“ ersetzt werden (**Rn. 27**). Die Regelung zum Dachverband in Abs. 2 S. 2 sollte gestrichen werden, oder in Verbindung mit einer Regelung zur Prozessstandschaft oder Verbandsklage gebracht werden (**Rn. 28-31**).

**Beanstandungsrecht, § 12:** Zur Sicherstellung der Wirksamkeit des Beanstandungsverfahrens sollte entweder eine Bescheidungsfrist und eine Begründungspflicht der Behörde vorgesehen werden, oder ein erfolgloses Beanstandungsverfahren zur Zulässigkeitsvoraussetzung für die Erhebung einer Verbandsklage gemacht werden (**Rn. 32, 33**).

**Verbandlicher Rechtsschutz:** Für eine effektive Bekämpfung von strukturellen Diskriminierungen sollte eine Verbandsklagemöglichkeit eingeführt werden (**Rn. 34-37**). Für eine Entlastung der Betroffenen bei der Rechtsdurchsetzung empfiehlt sich eine Prozessstandschaft für Antidiskriminierungsverbände (**Rn. 38-40**).

## II. Allgemeine Vorbemerkungen

1. Es ist zu begrüßen, dass das Land Schleswig-Holstein den Bedarf für ein Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) anerkennt und sich auf einen Entwurf geeinigt hat. Das Land kommt damit seinen Verpflichtungen aus der UN-Behindertenrechtskonvention, der UN-Frauenrechtskonvention, der UN-Antirassismus-Konvention sowie der EU-Richtlinie 2000/43/EG nach und schließt bestehende Rechtsschutzlücken. Der UN-Ausschuss zur Beseitigung von rassistischer Diskriminierung hat noch zuletzt in seinen Schlussbemerkungen zum letzten Länderbericht Deutschlands die mangelnde Umsetzung des von der Konvention verlangten Schutzes vor rassistischer Diskriminierung durch staatliche Behörden und in anderen, nicht vom AGG umfassten Lebensbereichen angemahnt.<sup>1</sup>

2. Die gegenüber Vorhaben für Landesantidiskriminierungsgesetze vorgebrachte Kritik weist häufig darauf hin, dass Art. 3 GG bereits ein Diskriminierungsverbot für die öffentliche Hand statuiert und daher ein Landesantidiskriminierungsgesetz überflüssig sei.<sup>2</sup> Dabei spielt die Konkretisierung des verfassungsrechtlichen Diskriminierungsschutzes in Landesgesetzen eine wichtige Rolle dafür, einen effektiven Rechtsschutz gegen Maßnahmen der öffentlichen Gewalt im Sinne von Art. 19 Abs. 4 GG zu gewährleisten. **Landesantidiskriminierungsgesetze konkretisieren einfachgesetzlich, welche Handlungen eine Diskriminierung darstellen, erweitern gegenüber Art. 3 Abs. 3 GG den Katalog an verbotenen Diskriminierungsgründen und verbessern den prozeduralen und materiellen Zugang zum Recht bei diskriminierendem staatlichem Handeln.**

3. Vor über 20 Jahren wurden im Gesetzgebungsverfahren zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ähnliche Befürchtungen geäußert, die sich nicht bestätigt haben.<sup>3</sup> Insbesondere hat das AGG

---

<sup>1</sup> UN Committee on the Elimination of Racial Discrimination, Concluding observations on the combined twenty-third to twenty-sixth reports of Germany, CERD/C/DEU/CO/23-26, Nr. 13 und 14.

<sup>2</sup> Beispielfhaft in der Plenardebatte zum vorliegenden Gesetzentwurf, Plenarprotokoll der 120. Sitzung des Schleswig-Holsteinischen Landtags vom 17. Juni 2026, S. 9075.

<sup>3</sup> Für einen Überblick s. *Schnabel*, Diskriminierungsschutz ohne Grenzen?, 2015, S. 105 ff. m. w. N.

nicht zu einer ausufernden Klagewelle geführt, und wirtschaftsschädigende Belastungen der Unternehmen durch Bürokratiekosten oder etwaige Entschädigungszahlungen konnten wissenschaftlich nicht nachgewiesen werden.<sup>4</sup> Vielmehr ist das AGG mittlerweile ein zentrales rechtliches Instrument für die Beseitigung von Diskriminierung im Beschäftigungsbereich und im allgemeinen Zivilrechtsverkehr. Nach Berlin, Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen folgt mit dem Gesetzentwurf nun auch in Schleswig-Holstein ein Landesantidiskriminierungsgesetz, das den Diskriminierungsschutz ausbaut – insbesondere dort, wo es Regelungslücken des AGG schließt.<sup>5</sup>

### III. Zum Geltungsbereich, § 2

4. Zu bedauern ist die Ausnahme der Kreise und Kommunen vom Geltungsbereich des Gesetzes. Die Erfahrungen aus Berlin zeigen, dass die meisten Beschwerden in den sachlichen Zuständigkeitsbereich der Bezirksämter fallen.<sup>6</sup> Dahinter stehen vor allem öffentliche Stellen, die im Behördenalltag viel Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern haben. In einem Flächenland wie Schleswig-Holstein findet dieser Kontakt bei kommunalen Behörden wie Sozialämtern, Bürgerbüros oder in Bauämtern statt.

5. Richtigerweise sind auch diese Behörden schon zur Gleichbehandlung und zur Nichtdiskriminierung im Rahmen von Art. 3 GG verpflichtet, und den Kommunen steht im Rahmen ihrer kommunalen Selbstverwaltungsgarantie der Erlass von konkretisierenden Satzungen zum Diskriminierungsschutz frei. Das Argument in der Begründung des Gesetzentwurfs, dass es einer Einbeziehung der kommunalen Ebene in den Anwendungsbereich deshalb nicht bedürfe, überzeugt indes nicht. Die im LADG verankerte einfachgesetzliche Konkretisierung bietet einen bürgernahen, zugänglicheren und damit effektiveren Diskriminierungsschutz, insbesondere durch die Definitionen der untersagten Diskriminierungsformen und -gründe, die Erweiterung der Rechtsbehelfe und Unterstützungsmöglichkeiten bei der Rechtsdurchsetzung. Das Landesbehindertengleichstellungsgesetz SH sieht beispielsweise ähnliche Vorschriften vor (Benachteiligungsverbot, Rechtsbehelfe) und nimmt in § 2 Abs. 1 Nr. 1 LBGG SH nicht nur für das Land, sondern auch die Gemeinden, Kreise und Ämter in die Pflicht.

6. Der Einbezug der Kreise und Kommunen in den Geltungsbereich des Gesetzes stellt sicher, dass genau dort, wo viel alltäglicher Behördenkontakt besteht – bei der Beantragung eines Führerscheins, einer Baugenehmigung, einer Kfz-Zulassung oder von Sozialleistungen – die Bürgerinnen und Bürger Schleswig-Holsteins **landeseinheitlich vor Diskriminierung geschützt werden**. Damit der vom Gesetzentwurf beabsichtigte Diskriminierungsschutz praktische Wirksamkeit entfaltet, **empfiehlt sich, die kommunalen Behörden in den Geltungsbereich miteinzubeziehen**.

### IV. Zur Rechtfertigung von Diskriminierungen, § 6

7. Zu begrüßen ist § 6 Abs. 3, der eine Rechtfertigungsmöglichkeit für sexuelle und diskriminierende Belästigungen sowie Maßregelungen aufgrund ihres herabwürdigenden Charakters explizit ausschließt.

---

<sup>4</sup> Klose, in: *Cottier/Estermann/Wrase* (Hrsg.), *Wie wirkt Recht?*, 2010, S. 347–366 (352)

<sup>5</sup> Dies betrifft insbesondere den Bereich der staatlichen Bildung, für den dem Bund die Gesetzgebungskompetenz fehlt, vgl. Art. 3 Abs. 1 lit. g) und Erwägungsgrund 12 der Richtlinie 2000/43/EG.

<sup>6</sup> *Liebscher/Haßelmann/Lean/Stöckle*, LADG-Ombudsstelle Bericht 2020-2025. Zahlen, Fakten, Fälle und Analysen zur Umsetzung des Berliner Landesantidiskriminierungsgesetzes, 2026, S. 18.

8. Darüber hinaus wird empfohlen, **eine Vorschrift zur Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen, die sogenannte positive Maßnahmen darstellen, in den § 6 aufzunehmen.** Positive Maßnahmen umfassen alle Fördermaßnahmen, die bestehenden diskriminierenden Strukturen entgegenwirken sollen.<sup>7</sup> Die dogmatische Einordnung einer positiven Maßnahme als Rechtfertigungsmöglichkeit erlaubt dabei eine sachgerechte Lösung: Es handelt sich zunächst um eine Ungleichbehandlung im rechtlichen Sinne, die unter dem Vorbehalt der Verhältnismäßigkeit im Einzelfall steht. Eine Ungleichbehandlung, die in der bevorzugten Behandlung einer Gruppe gegenüber einer anderen Gruppe besteht, ist nur dann keine verbotene Diskriminierung, wenn sie zum Ausgleich bestehender Nachteile erfolgt und dabei geeignet und angemessen ist (vgl. § 5 AGG, § 5 Abs. 2 LADG Berlin, § 6 Abs. 2 LGCDV Rheinland-Pfalz, § 5 Abs. 3 LADG NRW).

9. Die EU-Richtlinie 2000/43/EG schreibt vor, dass das Diskriminierungsverbot keine Maßnahmen verhindern sollte, deren Hauptzweck darin besteht, für die besonderen Bedürfnisse der jeweils benachteiligten Gruppe einzutreten.<sup>8</sup> Die UN-Antirassismus-Konvention und die UN-Frauenrechtskonvention verpflichten Staaten zur Vornahme von „Sondermaßnahmen“ zur Förderung der Gleichberechtigung, die ausdrücklich nicht als Diskriminierung angesehen werden sollen und nur so lange gelten sollen, bis eine Gleichstellung erreicht ist.<sup>9</sup>

10. Die Anerkennung positiver Maßnahmen zur Beseitigung struktureller Benachteiligungen ist deshalb von so großer Bedeutung, da diese selten von „einfachen“ Diskriminierungsverboten erfasst werden: Sie lassen sich kaum auf eine einzelne (Be-) Handlung herunterbrechen, die als ungerechtfertigte Benachteiligung einer individuellen Person erfasst werden könnte.

11. Eine Vorschrift für die **Rechtfertigung positiver Maßnahmen schafft Rechtssicherheit gerade auch für Behörden**, die Maßnahmen zur Beseitigung struktureller Diskriminierungen ergreifen. Öffentliche Stellen des Landes sind schon nach dem Landesgleichstellungsgesetz und dem Landesbehindertengleichstellungsgesetz verpflichtet, und werden auch nach § 13 des Gesetzentwurfs gerade dazu angehalten, solche „besondere Maßnahmen“ vorzunehmen.<sup>10</sup> Eine derartige Rechtfertigungsvorschrift verhindert einen Widerspruch mit dieser Vorschrift und stellt klar, dass die mit einer solchen Maßnahme einhergehende Bevorzugung einer strukturell benachteiligten Gruppe zwar gleichzeitig eine punktuelle Benachteiligung bzw. Ungleichbehandlung anderer Gruppen darstellt, diese aber unter der Voraussetzung der Verhältnismäßigkeit gerechtfertigt ist. Die von der Maßnahme nicht adressierten Gruppen können sich in dem Falle nicht auf eine Diskriminierung berufen und von der Behörde die Unterlassung, Folgenbeseitigung oder Schadensersatz verlangen, was der Effektivität von Fördermaßnahmen für Vielfalt und Chancengerechtigkeit im Wege stehen würde. Gerade auch im Hinblick auf die Zielsetzung des Gesetzes (§ 1), die Vermeidung von Diskriminierung und die Förderung von Chancengleichheit, ist es daher geboten, derartige Fördermaßnahmen über einen ausdrücklichen Rechtfertigungstatbestand zu schützen.

---

<sup>7</sup> Handkommentar LADG Berlin/*Chiofalo*, § 5 Abs. 2, Rn. 163.

<sup>8</sup> Vgl. Art. 5 und Erwägungsgrund 17, Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000.

<sup>9</sup> Art. 2 Abs. 2 der UN-Antirassismus-Konvention und Art. 4 der UN-Frauenrechtskonvention.

<sup>10</sup> §§ 1 Nr. 2, 3 ff. GStG SH; § 4 LBGG SH; Begründung zu § 13, Drs. 20/4529(neu), S. 49f.

## V. Zur Beweismaßregelung, § 9

12. Zu begrüßen ist die Aufnahme einer Beweismaßerleichterung in § 9 des Gesetzentwurfs. Die derzeitige Fassung fordert nach dem Vorbild des § 22 AGG<sup>11</sup> von der diskriminierten Person den Vollbeweis für das Vorliegen von Tatsachen, die mit *sehr hoher Wahrscheinlichkeit*<sup>12</sup> auf eine Benachteiligung und eines der in § 3 Abs. 1 genannten Merkmale schließen lassen; sodann wird hinsichtlich des Kausalzusammenhangs in § 9 das Beweismaß auf eine Glaubhaftmachung („überwiegend wahrscheinlich“)<sup>13</sup> abgesenkt. Die Regelung steht im Widerspruch zur Vorgabe des Art. 8 der EU-Richtlinie 2000/43/EG, wonach schon die Glaubhaftmachung von Tatsachen für das Vorliegen einer Diskriminierung – nicht nur für die Kausalität – für die Beweisführung genügen soll.<sup>14</sup>

**13. Es wird daher empfohlen, eine Beweismaßregel in Form einer Vermutungsregel einzuführen,** die die Glaubhaftmachung von Tatsachen, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen, genügen lässt. Die Beweisführung ist eine der größten prozessrechtlichen Hürden für betroffene Personen bei der Rechtsdurchsetzung, sodass eine Absenkung des Beweismaßes in der Praxis eine enorme Erleichterung für die Rechtsdurchsetzung darstellen würde. Die Absenkung des Beweismaßes führt nicht dazu, dass Betroffene mit unsubstantiierten Vermutungen oder „Aussagen ins Blaue hinein“ eine Diskriminierung vor Gericht geltend machen können. Vielmehr müssen sich Betroffene weiterhin der zulässigen Beweismittel für den Beweis von Tatsachen bedienen. Lediglich das geforderte Maß an Überzeugung des Gerichts wird abgesenkt. Die Absenkung des geforderten Beweismaßes gilt sodann auch für die Erbringung des Gegenbeweises durch die beklagte öffentliche Stelle.<sup>15</sup> Ob dieses Maß im Einzelfall erfüllt ist, bleibt Gegenstand der freien richterlichen Beweiswürdigung (§ 286 ZPO).

14. Darüber hinaus wird empfohlen, **die Absenkung des Beweismaßes auch für Verfahren vor den Verwaltungsgerichten einzuführen,** um einen Gleichlauf für die Ansprüche der klagenden Person zu gewährleisten. Da vor den Verwaltungsgerichten der Amtsermittlungsgrundsatz gilt, kommt eine Beweislastregel nicht in Betracht; eine solche stellt § 9 auch ausdrücklich nicht auf. Eine Regelung zum geforderten Beweismaß für das Vorliegen eines Verstoßes gegen §§ 3 und 5 ist jedoch auch für den Unterlassungs- und Folgenbeseitigungsanspruch des § 8 Abs. 1 und im Rahmen des Primärrechtsschutzes vor den Verwaltungsgerichten möglich. Andernfalls werden für das Vorliegen der gleichen Tatsache – eines Verstoßes gegen §§ 3 oder 5 – zwei verschiedene Beweismaße gefordert: im vorgelagerten Primärrechtsschutz (§ 8 Abs. 2 S. 2) und für Ansprüche nach § 8 Abs. 1 muss die Verwaltungsrichterin von einer sehr hohen Wahrscheinlichkeit eines Verstoßes ausgehen, während für den Zivilrichter für Ansprüche nach § 8 Abs. 2 und 3 eine überwiegende Wahrscheinlichkeit zumindest für den Kausalzusammenhang genügt.

---

<sup>11</sup> Vgl. Gesetzesbegründung zum AGG, BT-Drucksache 16/1780, S. 47: „Der Kläger muss daher nach den allgemeinen Grundsätzen zunächst den Vollbeweis führen, dass er gegenüber einer anderen Person ungünstig behandelt worden ist. Weiter muss er sog. Vermutungstatsachen vortragen, aus denen sich schließen lässt, dass diese unterschiedliche Behandlung auf einem nach § 1 unzulässigen Grund beruht“.

<sup>12</sup> Prütting/Gehrlein/Laumen, ZPO - Kommentar, 17. Auflage 2025, § 286 ZPO, Rn. 24.

<sup>13</sup> Ebd., § 294 ZPO, Rn. 2.

<sup>14</sup> Vgl. Art. 8 sowie Erwägungsgründe 21 und 22 der EU-Richtlinie 2000/43/EG.

<sup>15</sup> Prütting/Gehrlein/Laumen (Fn. 12), § 294 ZPO, Rn. 2.

## VI. Zum Verschuldenserfordernis und Regressausschluss, §§ 8, Abs. 2, 10

15. Auffällig ist, dass nach dem derzeitigen Entwurf der § 8 Abs. 2 S. 1 ein Verschuldenserfordernis („vorsätzlich oder fahrlässig“) für den Anspruch auf Ersatz materieller Schäden bzw. Nichtvermögensschäden (§ 8 Abs. 3) vorsieht. Dies entspricht nicht der antidiskriminierungsrechtlichen Rechtsprechung des EuGH<sup>16</sup>, und distanziert sich in diesem Punkt von vergleichbaren staatshaftungsrechtlichen Schadensersatzvorschriften.<sup>17</sup> **Für das hiesige Gesetz wird deshalb empfohlen, das Verschuldenserfordernis im § 8 Abs. 2 S. 1 zu streichen.**

16. Das Verschuldenserfordernis widerspricht der sozialpsychologischen Grunderkenntnis, dass Diskriminierungen häufig Ausdruck von unbewusst erlernten Vorurteilen, implizitem Bias und Stereotypen sind.<sup>18</sup> Diese bilden die Grundlage von „sozialen Normen“, also verbreiteten, gesellschaftlichen Handlungsmustern, die eine einzelne diskriminierende Handlung als gesellschaftlich „normales“ Verhalten werten lassen. Eine diskriminierende Intention ist in der antidiskriminierungsrechtlichen Dogmatik keine Tatbestandsvoraussetzung für das Vorliegen einer rechtswidrigen Diskriminierung.

17. Gerade im Hinblick auf die Subsidiarität ist die Notwendigkeit eines Verschuldenserfordernisses fragwürdig. Ein etwaiges und der deutschen Rechtsordnung fremdes „Dulde und liquidiere“ wird – anders als im AGG – schon durch den in § 8 Abs. 2 S. 2 normierten Vorrang des Primärrechtsschutzes ausgeschlossen. Erst wenn der verletzten Person ein materieller Schaden entstanden ist, der nicht im Wege des Primärrechtsschutzes beseitigt werden konnte, kann die verletzte Person Schadensersatz verlangen, sofern sie eine verbotene Diskriminierung vor Gericht beweisen kann.

18. Für Betroffene stellt das Verschuldenserfordernis eine zusätzliche Hürde dar, wenn sie einen Ausgleich oder eine Entschädigung für die Nachteile suchen, die ihnen durch die Diskriminierung entstanden sind. Dies gilt umso mehr als nach dem derzeitigen Entwurf die verletzte Person auch den Vollbeweis für das Verschulden seitens der Behörde als zusätzliche Anspruchsvoraussetzung im Zivilprozess führen muss. Nur das AGG fordert ebenfalls ein Verschulden für die antidiskriminierungsrechtlichen Schadensersatzansprüche der §§ 15 Abs. 1, 21 Abs. 1 AGG, sieht jedoch für den Nachweis eine vollständige Beweislastumkehr vor.

**19. Zu begrüßen ist sodann aber die Vorschrift des § 10, der einen Rückgriff des Landes gegen die handelnde Amtsperson ausschließt.** Ein Gesetz, das auf die Beseitigung von Diskriminierungen einerseits und die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt andererseits abzielt, sollte den Fokus nicht auf individuelle Repressalien legen. Ein derartiger Eindruck, große Unsicherheiten und ein „Signal des Misstrauens“<sup>19</sup> könnten aber entstehen, wenn die Behördenmitarbeitenden der Möglichkeit einer persönlichen Haftung für antidiskriminierungsrechtlichen Schadensersatz ausgesetzt sind. Vielmehr ist es Aufgabe des Landes, über Sensibilisierungsmaßnahmen wie interkulturelle Trainings und Weiterbildungen (§ 13) eine Kultur

---

<sup>16</sup> S. EuGH, Urteil vom 22. April 1997, C-180/95 [ECLI:EU:C:1997:208] – *Draehmpaehl* zu Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976.

<sup>17</sup> Vergleichbare antidiskriminierungsrechtliche Schadensersatzansprüche gegen den Staat sehen kein Verschuldenserfordernis vor, vgl. § 8 Abs. 1 S. 1 LADG Berlin; § 7 Abs. 1 S. 1 LGCDV Rheinland-Pfalz; § 7 Abs. 2 S. 1 LADG NRW.

<sup>18</sup> Magen, in: *Mangold/Payandeh*, Handbuch Antidiskriminierungsrecht, 2022, S. 125-169 (129 ff.).

<sup>19</sup> Aus der Plenardebatte zum vorliegenden Gesetzentwurf, Plenarprotokoll der 120. Sitzung des Schleswig-Holsteinischen Landtags vom 17. Juni 2026, S. 9076.



der Wertschätzung von Vielfalt zu fördern, oder im Zweifel mit bestehenden disziplinarrechtlichen Maßnahmen gegen die Amtsperson vorzugehen.

20. Die Vorschrift zum Regressausschluss wäre auch noch folgerichtig, wenn sie die Haftung der öffentlichen Stelle nicht nur auf der einen Seite von der handelnden Amtsperson entkoppelt, sondern auf der anderen Seite **die Haftung auch vom Verschulden der handelnden Amtsperson entkoppelt, statt sie zu einer Tatbestandsvoraussetzung für den Schadensersatz- und Entschädigungsanspruch zu machen**, die vom Geschädigten bewiesen werden muss.

## VII. Zur Rechtsdurchsetzung

21. Zunächst ist zu begrüßen, dass der Gesetzentwurf die Notwendigkeit der Unterstützung Betroffener bei der Rechtsdurchsetzung anerkennt. In Bezug auf die Vorschriften zur Rechtsdurchsetzung wird empfohlen, eine Ombudsstelle einzurichten, das in § 12 enthaltene Bestandungsrecht zu erweitern und Unterstützungsberechtigungen für Antidiskriminierungsverbände in Form von einer Verbandsklageberechtigung und Prozessstandschaft einzuführen.

### a. Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle, § 14

22. Es wird empfohlen, **im Rahmen des § 14 eine Ombudsstelle als zentrale Anlauf- und Beratungsstelle für Betroffene nach dem LADG bei der Antidiskriminierungsstelle des Landes einzurichten**. Die Antidiskriminierungsstelle des Landes leistet schon jetzt eine wichtige Arbeit bei der Beratung und Unterstützung von Betroffenen sowie Monitoring und Sensibilisierungsaufgaben nach dem AGG. Erst kürzlich hat ein umfassendes juristisches Gutachten die Relevanz und Kompetenzen von Gleichbehandlungsstellen rechtsvergleichend sowie im Kontext der geltenden völker-, europa- und verfassungsrechtlichen Vorgaben geprüft.<sup>20</sup> Das Gutachten kommt zu dem Ergebnis, dass ein rechtlicher Handlungsbedarf zur Erweiterung der administrativen Befugnisse im Rahmen der gütlichen Streitbeilegung und der gerichtsverfahrensrechtlichen Kompetenzen besteht, um dem spezifischen Durchsetzungsdefizit im Antidiskriminierungsrecht entgegenzuwirken.<sup>21</sup> In der Diskussion steht der stets vorgebrachten Befürchtung von „Bürokratiemonstern“<sup>22</sup> auf der einen Seite die Befürchtung von leeren Versprechen in Gesetzeshülle<sup>23</sup> auf der anderen Seite gegenüber, wenn es an institutionellen Vorkehrungen zur Rechtsdurchsetzung fehlt.

23. Die Erfahrungen aus Berlin zeigen, dass **die Ombudsstelle eine wichtige Schlüsselrolle bei der Erstberatung von Betroffenen, der unparteiischen Aufklärung des Sachverhalts und der außergerichtlichen Schlichtung des Falls einnimmt**.<sup>24</sup> Die Kompetenzen umfassen vor allem die Sachverhaltsaufklärung über Auskunfts- und Akteneinsichtsrechte gegenüber den Behörden, das Einholen von Stellungnahmen, die Aussprache von Handlungsempfehlungen, und schließlich, im Falle des Scheiterns der vorherigen Schlichtungsmaßnahmen, eine Beanstandung.<sup>25</sup> Auch das Land Nordrhein-Westfalen hat sich im kürzlich verabschiedeten LADG NRW für die Einrichtung einer

---

<sup>20</sup> Payandeh, Rechtsdurchsetzung durch Gleichbehandlungsstellen, 2026, S. 15f.

<sup>21</sup> Ebd., S. 305.

<sup>22</sup> Aus der Plenardebatte zum vorliegenden Gesetzentwurf, Plenarprotokoll der 120. Sitzung des Schleswig-Holsteinischen Landtags vom 17. Juni 2026, S. 9076.

<sup>23</sup> Angelehnt an den Vorwurf eines „Schaufenstergesetzentwurfs“ in der Plenardebatte zum vorliegenden Gesetzentwurf, ebd. S. 9072 f.

<sup>24</sup> Liebscher et al. (Fn. 6), S. 10.

<sup>25</sup> Vgl. § 14 LADG Berlin; Liebscher et al. (Fn. 6), S. 10.

Ombudsstelle entschieden.<sup>26</sup>

24. Die mittlerweile fünfjährige Erfahrung aus Berlin zeigt, dass eine – ähnlich wie im Vorlauf zum AGG – befürchtete „Klagewelle“ ausgeblieben ist, was nicht zuletzt an der Einrichtung der Ombudsstelle liegt. Beispielsweise berichtet die Berliner Ombudsstelle für das Jahr 2025 über 321 abgeschlossene Verfahren, von denen sich knapp über die Hälfte für ein Schlichtungsverfahren entschieden haben.<sup>27</sup> Im Laufe des Verfahrens wurden von der Ombudsstelle etwa genauso viele LADG-Verstöße (61) wie Nicht-Verstöße (60) festgestellt.<sup>28</sup> Im Folgebericht der Berliner Senatsverwaltung für das Jahr 2024 sind lediglich neun Gerichtsverfahren zum LADG gemeldet, von denen fünf Verfahren schon im Vorjahr anhängig waren.<sup>29</sup> Die Zahlen stützen die Annahme, dass ein über die Ombudsstelle durchgeführtes Verfahren ein zentrales Instrument zur Konfliktlösung im Rahmen des Diskriminierungsschutzes ist. Es handelt sich dabei um ein für die beteiligte Behörde und für die betroffene Person niedrigschwelliges, weniger aufwendiges und weniger kostenintensives Verfahren als ein Gerichtsprozess.

25. Eine unabhängige staatliche Stelle hat bei der Unterstützung der Betroffenen eine andere Rolle bzw. ein anderes Selbstverständnis als private Antidiskriminierungsverbände: „Anders als zivilgesellschaftliche Beratungsstellen agieren wir nicht streng parteiisch, sondern grundsätzlich vermittelnd. Im Rahmen von Schlichtungsverfahren versuchen wir, die Anliegen und Bedürfnisse aller Beteiligten zu verstehen und zu berücksichtigen.“<sup>30</sup> Für eine gütliche Streitbeilegung ist entscheidend, dass auch die Behördenmitarbeitenden ihre Erfahrung und Sichtweise schildern können. Nur so kann eine umfassende Sachverhaltsaufklärung als Grundlage einer Streitbeilegung dienen.

26. Es wird daher empfohlen, **die Antidiskriminierungsstelle des Landes um eine Ombudsstelle zu erweitern und diese mit effektiven Kompetenzen auszustatten**, um den Betroffenen eine niedrigschwellige, effektive Konfliktlösungsmöglichkeit zu bieten, eine unparteiische und faire außergerichtliche Streitbeilegung zu fördern und somit eine übermäßige Belastung von Betroffenen, Behörden und Gerichten durch Klageerhebungen zu vermeiden. Dazu gehören **Rechte auf Auskunft und Akteneinsicht, Rechte zur Anforderung von Stellungnahmen und Abgabe von Handlungsempfehlungen im Rahmen des Schlichtungsverfahrens sowie die Maßnahme einer Beanstandung seitens der Ombudsstelle**. Das in § 12 vorgesehene Beanstandungsrecht für private Antidiskriminierungsverbände könnte dahingehend erweitert werden. Ein Beanstandungsrecht auf dieser Ebene kennt das schleswig-holsteinische Antidiskriminierungsrecht auch schon für die Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderungen (§ 24 Abs. 4 LBGG SH).

---

<sup>26</sup> § 13 LADG NRW.

<sup>27</sup> Liebscher et al. (Fn. 6), S. 19.

<sup>28</sup> Ebd.

<sup>29</sup> S. Folgebericht zur Umsetzung des Landesantidiskriminierungsgesetzes und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes in der Berliner Verwaltung vom 04. Juni 2025, [parlament-berlin.de/adosservice/19/Haupt/vorgang/h19-0189.D-v.pdf](https://parlament-berlin.de/adosservice/19/Haupt/vorgang/h19-0189.D-v.pdf), S. 5.

<sup>30</sup> Liebscher et al. (Fn. 6), S. 10.

## b. Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände, § 11

27. Es ist zu begrüßen, dass der Gesetzentwurf die Unterstützungsberechtigung von privaten Antidiskriminierungsverbänden ohne ein behördliches Anerkennungsverfahren festlegt. Allerdings ist es dann nicht ersichtlich, was in § 15 (sowie in der Gesetzesbegründung zu § 11 Abs. 1) mit „anerkannten Antidiskriminierungsverbänden“ gemeint ist. **Das Wort „anerkannt“ sollte für eine Kohärenz innerhalb der Gesetzessystematik durch „unterstützungsberechtigt“ ersetzt werden.**

28. Darüber hinaus ist neben einer deklaratorischen Klarstellung unklar, worin die Unterstützungsberechtigung der Verbände durch die Vorschriften des § 11 liegt. Dies betrifft insbesondere die Vorschriften des § 11 Abs. 1 bis 3 des Entwurfs. Wahrnehmen dürfen die Verbände die besonderen Interessen von benachteiligten Personen oder Personengruppen im Rahmen ihres Satzungszwecks (§ 11 Abs. 2 S. 1) vereinsrechtlich allein kraft ihrer Satzung, die Norm hat dahingehend keine Regelungswirkung. Auch die Besorgung von Rechtsdienstleistungen für benachteiligte Personen ist den Verbänden kraft und im Rahmen des Rechtsdienstleistungsgesetzes (RDG) gestattet. Die scheinbar an § 23 Abs. 3 AGG angelehnte Vorschrift hat somit seit Inkrafttreten des RDG im Jahr 2008 keine Regelungswirkung, da § 6 RDG schon die Erbringung unentgeltlicher Rechtsdienstleistungen außerhalb familiärer o.ä. Beziehungen unter Anleitung von Volljuristinnen und Volljuristen erlaubt.<sup>31</sup> Auch die Befugnis der Verbände zum Auftreten als Verfahrensbeistände vor Gericht bestimmt sich – wie in der Vorschrift und der Gesetzesbegründung anerkannt – mangels Gesetzgebungskompetenz der Länder nach den jeweils geltenden Verfahrensordnungen.<sup>32</sup> Somit handelt es sich bei den Absätzen 1 bis 3 des § 11 um Vorschriften mit rein deklaratorischem Charakter, ohne Regelungswirkung. Sofern deshalb die Vorschriften nur zum Zweck der Klarstellung der Unterstützungsmöglichkeiten für Betroffene deklariert werden, kann auch dies schon den Zugang zum Rechtsschutz erleichtern.<sup>33</sup>

29. Selbst bei dieser Absicht bleibt jedoch fraglich, welchen Regelungszweck sodann die Vorschrift des § 11 Abs. 2 S. 2 („Auch Zusammenschlüsse von mindestens sieben solcher Verbände dürfen die Aufgaben und Rechte nach den folgenden Regeln wahrnehmen“) verfolgt. Die Regelung scheint an den § 10 Abs. 1 S. 4 LADG Berlin angelehnt. Dort dient die Vorschrift jedoch dem Zweck, die Anerkennung der Verbandsklageberechtigung für Vereine zu erleichtern. Sofern ein Zusammenschluss aus juristischen Personen („Dachverband“) aus mindestens sieben Antidiskriminierungsverbänden besteht, entfällt die Voraussetzung, dass der Verband seit mindestens fünf Jahren im Bereich des Diskriminierungsschutzes tätig gewesen sein muss. Neu gegründeten Dachverbänden soll damit die fünfjährige Wartezeit erspart werden, und die einzelnen Mitgliedsverbände des Dachverbands müssen somit zwar Antidiskriminierungsverbände im Sinne des § 10 Abs. 1 S. 1 LADG Berlin sein, aber nicht die Voraussetzungen der Verbandsklageberechtigung des Satzes 2 erfüllen.<sup>34</sup>

<sup>31</sup> Das mit dem RDG außer Kraft gesetzte Rechtsberatungsgesetz (RBerG) stellte ein generelles Verbot der entgeltlichen und unentgeltlichen Besorgung fremder Rechtsangelegenheiten unter behördlichem Erlaubnisvorbehalt auf, § 1 RBerG, BGBl. III, FNA 303-12.

<sup>32</sup> Für Verfahren vor den Verwaltungsgerichten richtet sich die Zulassung von Antidiskriminierungsverbänden als Beistände nach § 67 Abs. 7 S. 2 iVm Abs. 2 Nr. 6 VwGO; im Zivilprozess gilt hierfür § 90 Abs. 1 S. 3 ZPO.

<sup>33</sup> So lässt auch die Gesetzesbegründung vermuten, Landtag Schleswig-Holstein, Drs. 20/4529(neu): „[Das Gesetz] schafft einen verbesserten Zugang zu Instrumenten des Diskriminierungsschutzes [...]“ (S. 13); die Begründungen der Absätze verwenden zudem die Formulierung „klarstellen“ (S. 45 f.).

<sup>34</sup> Gesetzesbegründung zum LADG-Entwurf in Berlin, Abgeordnetenhaus Berlin, Drucksache 18/1996 vom 12.06.2019, S. 37; Handkommentar LADG Berlin/Soraia Da Costa Batista, § 10, Rn. 22 ff.

30. Auch das AGG kennt eine ähnliche Vorschrift in § 23 Abs. 1 S. 2, die voraussetzt, dass Antidiskriminierungsverbände mindestens 75 Mitglieder haben müssen oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bilden müssen, um zur Beistandschaft im gerichtlichen Verfahren (Abs. 2) und zur Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter (Abs. 3) befugt zu sein. Wie jedoch zuvor festgestellt, haben die in § 11 enthaltenen „Aufgaben und Rechte“ des vorliegenden LADG-Entwurfs im Vergleich zu den „Parallelvorschriften“ des LADG Berlin und des AGG keine Regelungswirkung. **Somit läuft die Vorschrift des § 11 Abs. 2 S. 2 leer.**

31. Selbst das in § 12 normierte Beanstandungsrecht steht nach dem derzeitigen Entwurf jedem Antidiskriminierungsverband nach § 11 Abs. 2 S. 1 ohne vorherige behördliche Anerkennung zu. Es ist nicht ersichtlich, wozu es eines Dachverbands mit *mindestens sieben* Verbänden bedarf, wenn jegliche Befugnisse von Antidiskriminierungsverbänden entweder schon durch andere Gesetze geregelt sind oder auch jedem Antidiskriminierungsverband einzeln zustehen. Die Gesetzesbegründung verweist insofern lediglich auf eine „Konkretisierung“, dass „für das Tätigwerden als unterstützungsberechtigter Antidiskriminierungsverband keine bestimmte Rechtsform erforderlich ist, sondern lediglich eine Personenmehrheit natürlicher Personen oder auch juristischer Personen sein muss.“<sup>35</sup> Anders als die restlichen Vorschriften (Abs. 1, 2 S. 1, Abs. 3, 4) trägt die Dachverbandsregelung nach der hier vertretenen Ansicht nicht zur Klarstellung, sondern zur Verwirrung bei. **Es wird daher empfohlen, die Vorschrift entweder zu streichen oder – wie nachstehend erläutert – eine Regelung zur Prozessstandschaft und Verbandsklageberechtigung einzuführen, in deren Kontext die Vorschrift zum Dachverband eine sinnvolle Regelungswirkung entfaltet.**

### c. Beanstandungsrecht, § 12

32. Die institutionelle Einbindung privater Verbände in die Unterstützung Betroffener bei der Rechtsdurchsetzung ist eine zentrale Unterstützungsmöglichkeit. Für Betroffene sind zivilgesellschaftliche Verbände als betroffenenennahe und vor allem Community-angebundene Organisationen mit einem kostenlosen Beratungsangebot eine niedrigschwellige erste Adresse.<sup>36</sup> Gerade marginalisierte Gruppen misstrauen häufig dem Recht und seinen Institutionen, sodass sie sich seltener trauen, sich an staatliche Unterstützungsangebote zu wenden, um sich gegen Diskriminierung durch den Staat zu wehren.<sup>37</sup>

33. Der Gesetzentwurf sieht in § 12 die Möglichkeit vor, dass Antidiskriminierungsverbände in einem kostenlosen Verfahren Beanstandung gegenüber einer öffentlichen Stelle aussprechen können. Für die Effektivität des Beanstandungsverfahrens ist es wichtig sicherzustellen, dass dem Beanstandungsgesuch auch Gehör geboten wird. Nach dem aktuellen Entwurf haben die Verbände nur einen Anspruch auf Bescheidung der Beanstandung ohne jegliche Frist. Verpflichtet sind die öffentlichen Stellen nur zur Unterrichtung gegenüber der zuständigen obersten Landesbehörde. **Zur Sicherstellung der Wirksamkeit des Beanstandungsverfahrens** als niedrigschwellige Möglichkeit, begründete Beschwerden Abhilfe zu leisten, empfiehlt sich

- Entweder, für die Bescheidung der Beanstandung eine **Begründungspflicht der Behörde sowie eine Bescheidungsfrist** vorzusehen,

---

<sup>35</sup> Landtag Schleswig-Holstein, Drs. 20/4529(neu), S. 46.

<sup>36</sup> Liebscher et al. (Fn. 6), S. 8.

<sup>37</sup> Ebd., S. 56.

- Oder **ein erfolgloses Beanstandungsverfahren zur Zulässigkeitsvoraussetzung für die Erhebung einer Verbandsklage zu machen**. Somit wird sichergestellt, dass die öffentliche Stelle in einem niedrigschwelligen Verfahren nach ihrem Ermessen Abhilfe schaffen kann, und für darüberhinausgehende Forderungen den Verband auf die Möglichkeit der Klageerhebung verweisen kann.

#### d. Verbandsklagemöglichkeit

34. Es wird empfohlen, **für eine effektive Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung eine Verbandsklagemöglichkeit** einzuführen. Bei institutionell verankerten, wiederkehrenden und strukturellen Diskriminierungen gegenüber individuellen Personen können je nach Diskriminierungsform und -kontext individuelle Rechtsschutzmaßnahmen für Betroffene keine realistische Option sein. Gerade die Sorge vor der Bagatellisierung der Erfahrung oder Wiederholung der Diskriminierung hält Betroffene von der Inanspruchnahme von Rechtsschutz ab.<sup>38</sup>

35. Die Verbandsklage in Form einer verwaltungsgerichtlichen Feststellungsklage dient dazu – anders als individuelle Klagen – **in Diskriminierungsfällen, die in Strukturen und Institutionen verankert sind und eine Vielzahl von Personen wiederkehrend betreffen, einen Verstoß nach § 3 feststellen zu lassen und die öffentliche Stelle zur Abhilfe zu bewegen**. In diesen Fällen kommt es selten dazu, dass eine Einzelperson das „Sonderopfer“ bringt, die Mühe und Kosten eines individuellen Klageverfahrens zu tragen. Das gilt umso mehr, wenn sie in Zukunft kaum oder nicht mehr mit der Stelle in Kontakt treten muss (andere Personen aber schon) oder die Diskriminierung im Rahmen einer sensiblen sozialen Beziehung stattfindet, in der ein Konflikt gescheut wird (z.B. eine diskriminierende Praxis gegenüber Schülerinnen und Schülern, die von der Leistungsbewertung abhängig sind). Eine gewisse Abhängigkeit der betroffenen Person von behördlichen Entscheidungen und Angst vor negativen Konsequenzen für den Kontakt zur öffentlichen Stelle kann sowohl ein ökonomisch „rationales“ als auch ein emotionales Desinteresse an der Konfrontation mit dem Vorwurf einer Diskriminierung begründen. **Für diese Fälle ist die Einführung von kollektivem Rechtsschutz notwendig.**

36. Nach den Erfahrungen in Berlin ist die Verbandsklagemöglichkeit ein wichtiges Instrument zur Geltendmachung von institutioneller Diskriminierung, die eine über den Einzelfall hinausgehende Bedeutung hat. Gleichzeitig wird das Verfahren bisher selten genutzt, da nach der Einschätzung der Ombudsstelle die Verbände das nicht zu vernachlässigende Prozesskostenrisiko scheuen.<sup>39</sup> Die Befürchtung einer opportunistischen Wahrnehmung des Verbandsklagerechts und Überflutung der Gerichte durch Antidiskriminierungsverbände liegt somit fern.<sup>40</sup>

37. Eine antidiskriminierungsrechtliche Verbandsklage zur Feststellung von Verstößen gegen das Landesbehindertengleichstellungsgesetz kennt das schleswig-holsteinische Recht auch schon in § 18 LBGG SH. Dort wird die Eignung der Verbände (entsprechender Satzungszweck, Rechtsverletzung im satzungsmäßigen Aufgabenbereich, entsprechende Vereinsarbeit seit mindestens drei Jahren) über die **Zulässigkeitsvoraussetzungen der Verbandsklage** sichergestellt. Um die

<sup>38</sup> Ebd., S. 55.

<sup>39</sup> Ebd., S. 56.

<sup>40</sup> Vgl. zur beabsichtigten Vermeidung von „opportunistischer“ Wahrnehmung der Unterstützungsberechtigungen der Verbände die Gesetzesbegründung zu § 9 LGCDV Rheinland-Pfalz, Landtag Drs. 18/13626, S. 21; zur befürchteten Überflutung vgl. die Plenardebatte zum Entwurf des Berliner LADG, welches eine Verbandsklageberechtigung vorsieht, Abgeordnetenhaus Berlin, Plenarprotokoll 18/44 vom 15. August 2019, S. 5276-5279.

Verwaltungsgerichte bei einer Feststellungsklage im Amtsermittlungsprozess von Feststellung über diese Voraussetzungen zu entlasten, könnte alternativ nach dem Berliner Vorbild eine **LADG-Verbandsklageberechtigung für Antidiskriminierungsverbände im Sinne des § 11 Abs. 2 S. 1 über ein behördliches Anerkennungsverfahren**, beispielsweise bei der Antidiskriminierungsstelle des Landes, anerkannt werden. Über die **Zulässigkeitsvoraussetzung eines vorgeschalteten Be-  
anstandungsverfahrens der Verbände** wird die Möglichkeit einer frühzeitigen, über den Einzelfall hinausgehenden, effektiven Selbstkontrolle der Verwaltung eröffnet, die Gerichtsverfahren verringern kann.

#### e. Prozessstandschaft für Antidiskriminierungsverbände

38. Eine ähnliche Argumentation begründet die **Notwendigkeit für die Einführung einer Prozessstandschaft für (anerkannte) Antidiskriminierungsverbände**. In Berlin wurde die Erfahrung gemacht, dass für ein noch neues und unbekanntes Gesetz wie das LADG Berlin die Erfolgsaussichten der Klage schwer einzuschätzen sind, und deshalb der Streitwert niedrig angesetzt wird, um das Risiko hoher Prozesskosten zu mindern. Mit einem niedrigen Streitwert geht jedoch auch eine niedrigere Vergütung von Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten einher, die bereit sind, sich der Prozessbevollmächtigung in einem LADG-Verfahren anzunehmen.<sup>41</sup>

39. Eine Prozessstandschaft für Verbände, die anstelle von betroffenen Personen deren Rechte einklagen, gibt es beispielsweise für behinderte Menschen im Sozialrecht (§ 85 SGB IX) und im Gleichstellungsrecht (§ 19 LBGG SH). Da bei einer Prozessstandschaft von Verbänden die gleichen Verfahrensvoraussetzungen wie bei der klageberechtigten Person vorliegen müssen, und Antidiskriminierungsverbände nicht mit Gewinnerzielungsabsicht tätig sein dürfen, ist das Risiko von ausufernden Klagen vorbei am individuellen Rechtsdurchsetzungsinteresse von Betroffenen gering. **Die Auslagerung der Belastung einer gerichtlichen Klage an einen gemeinnützigen Verband über eine Prozessstandschaft stellt dagegen eine große Erleichterung für Betroffene dar, ihre im LADG vorgesehene Rechte auch durchzusetzen.**

40. Sofern der vorliegende Entwurf explizit vermeiden will, dass es möglichst viele Klagen gibt, und stattdessen ein Verfahren etablieren will, das auch ohne Rechtsweg zu Gerechtigkeit führt,<sup>42</sup> wird die Einrichtung einer Ombudsstelle, einer Verbandsklagemöglichkeit und einer Prozessstandschaft für Verbände sehr empfohlen.

---

<sup>41</sup> *Liebscher et al.* (Fn. 6), S. 55.

<sup>42</sup> Aus der Plenardebatte zum vorliegenden Gesetzentwurf, Plenarprotokoll der 120. Sitzung des Schleswig-Holsteinischen Landtags vom 17. Juni 2026, S. 9071.