



Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/6946

Bürgerbeauftragte, Karolinenweg 1, 24105 Kiel

Sozialausschuss
des Schleswig-Holsteinischen Landtags
Frau Vorsitzende Katja Rathje-Hoffmann
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

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

Ihr Zeichen:

Ihre Nachricht vom:

Mein Zeichen: B

Meine Nachricht vom:

Bearbeiter/in:

Telefon (0431) 988-1230

Telefax (0431) 988-1239

antidiskriminierungsstelle@landtag.ltsh.de

25.08.2026

Stellungnahme zum Gesetzentwurf „Gesetz zur Vermeidung von Diskriminierung in Schleswig-Holstein (Landesantidiskriminierungsgesetz – LADG SH), Drucksache 20/4529 (neu), Stand 17.06.2026“

Sehr geehrte Frau Rathje-Hoffmann,
sehr geehrte Damen und Herren,

für die Möglichkeit einer Stellungnahme zum o.g. Gesetzentwurf bedanke ich mich.

Der Gesetzentwurf schafft ein eigenständiges landesrechtliches Diskriminierungsschutzsystem für das öffentlich-rechtliche Handeln des Landes Schleswig-Holstein. Das ist aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein ein wichtiger Schritt. Es ist gut, dass der aus Art. 3 GG und dem europäischen Recht folgende Gleichbehandlungsgrundsatz in konkrete gesetzliche Verbote und subjektive Rechte überführt wird.

Insgesamt handelt es sich damit um einen substanziellen Ausbau individueller Rechtsschutzmöglichkeiten von Bürger*innen gegenüber dem Land Schleswig-Holstein. Vor allem die gesetzliche Konkretisierung, die Beweiserleichterung und die Sanktionierung von Verstößen ist eine gute Neuerung und ist geeignet, Schutzlücken

im öffentlich-rechtlichen Bereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu schließen.

Gleichzeitig wäre es nach Einschätzung der Antidiskriminierungsstelle Schleswig-Holstein wünschenswert gewesen, Kreise und Kommunen einzubeziehen. Auch der Geltungsbereich auf Landesebene ist deutlich begrenzt worden.

Positiv hervorzuheben ist gegenüber dem AGG der erweiterte Diskriminierungsmerkmalskatalog, die ausdrückliche Erfassung mittelbarer, intersektionaler und automatisierter Diskriminierung, die Unterlassungs-, Folgenbeseitigungs-, Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche, sowie die institutionelle Einbindung von Antidiskriminierungsverbänden.

Rechtlich besonders sensibel sind demgegenüber die Abgrenzung zum AGG, die Zurechnung bei privatisierter Aufgabenwahrnehmung, die Rechtswegaufspaltung sowie die teilweise weit gefassten Begriffe des materiellen Diskriminierungsrechts.

Immer wieder wird die Sorge vor einer Klageflut von Betroffenen formuliert. Als Antidiskriminierungsstelle teilen wir diese Bedenken nicht. Die Erfahrungen in Berlin und dem dort seit 2020 geltendem LADG haben gezeigt, dass dieses Instrument von den Verwaltungen auch einfach als weiterer Baustein für ein Beschwerdemanagement gesehen werden kann (vgl. Stellungnahme der Leiterin der Landesstelle für Gleichbehandlung– gegen Diskriminierung des Landes Berlin (LADS), Umdruck 20/6843). Es wurden im Ergebnis kaum Klagen angestrebt, weil auch durch die Anzeigefrist den Behörden einfach die Möglichkeit gegeben worden sind, etwaiges, vermeintlich diskriminierendes (strukturiertes) Handeln, zu überprüfen und mit den Bürger*innen auf konkrete Sachverhalte und Situationen einzugehen. Dazu zählt auch, dass man sich für Verhalten und Vorgehensweisen entschuldigen kann. Ein solches Verhalten von Behörden und der Umgang mit Beschwerden führt dazu, dass Bürger*innen sich nicht hilflos gegenüber dem Staat sehen, wenn ihnen transparent und nachvollziehbar auch der Umgang mit Entscheidungen und Beschwerden vorgelebt wird. So kann das Vertrauen in den (Rechts-)Staat weiter gestärkt, oder dort, wo er ggf. aufgrund negativer Erfahrungen abhanden gekommen ist, wieder hergestellt werden.

In der ersten Lesung wurde vielfach bereits erwähnt, dass der überwiegende Teil der Menschen, die in unseren Verwaltungen arbeiten, diskriminierungsfrei handelt. Der Öffentliche Dienst hat hier eine Chance, sich aktiv in Vorbildfunktion zu präsentieren, so wie er es bereits selbst als Arbeitgeber im Rahmen des AGG zeigen soll. Denn bereits in diesem Bereich muss er kultursensibel und vielfältig aufgestellt sein. Wenn man diese Rolle gegenüber den eigenen Angestellt*innen und Beamt*innen bereits vorlebt, besteht auch keine Zusatzbelastung, dies auch gegenüber den Bürger*innen zu praktizieren.

Als Antidiskriminierungsstelle des Landes wird unser Arbeitsbereich durch dieses Gesetz selbstredend ebenfalls tangiert. Dies zieht mehrere Fragen nach sich – zum einen gehen wir von einem erhöhten Beratungsbedarf durch unsere Stelle aus. Das Ausmaß ist derzeit schwer abzuschätzen, sollte aber mitbedacht werden. Darüber hinaus empfehlen wir, eine Klarstellung der Aufgaben im Bürger- und Polizeibeauftragengesetz des Landes Schleswig-Holstein (BpolBG SH), da dort bei den Diskriminierungsmerkmalen (§ 1 Abs. 2 BPolBG SH) die Aufzählung in Anlehnung an das AGG vorgenommen wird. Es könnte der Eindruck entstehen, dass die Antidiskriminierungsstelle nur zu bestimmten Diskriminierungsmerkmalen des neuen LADG SH beraten dürfte. Hier wünschen wir uns eine Klarstellung.

Anmerkungen zu den Vorschlägen im Einzelnen:

§ 2 (Geltungsbereich)

Bedauerlich ist die Herausnahme der kommunalen Behörden, mit denen Bürger*innen im Zweifel im Alltag wesentlich mehr Berührungspunkte haben als z. B. Landesministerien. Der Gesetzgeber schafft hier ein unterschiedliches Schutzniveau: Eine diskriminierende Maßnahme einer Landesbehörde kann dem LADG SH unterfallen, während eine vergleichbare Maßnahme einer Gemeinde grundsätzlich nicht nach diesem Gesetz beurteilt wird. Die vollständige Herausnahme der Kommunen ist politisch und rechtssystematisch besonders bedeutsam und führt dazu, dass das LADG SH keinen flächendeckenden landesweiten Diskriminierungsschutz gewährleistet.

Im Ergebnis schafft § 2 LADG SH einen relativ klaren Anwendungsbereich, führt aber zu erheblichem Erläuterungsbedarf.

§ 3 und § 4 (Diskriminierungsverbot und Formen der Diskriminierung)

Die Vorschrift geht in mehrfacher Hinsicht über das klassische Verständnis des Gleichbehandlungsrechts hinaus. Insbesondere die ausdrückliche Aufnahme von Elternschaft, familiärer Fürsorgeverantwortung und antisemitischen Zuschreibungen erweitert den Schutzbereich, was zu begrüßen ist.

Positiv ist der dynamische Verweis auf § 1 AGG. Dadurch würde eine spätere Erweiterung der dort genannten Merkmale mittelbar auch auf das Landesrecht ausstrahlen. Dies erhöht die Anpassungsfähigkeit des Gesetzes, reduziert jedoch zugleich die autonome Bestimmtheit des Landesgesetzes.

Der Begriff der „rassistischen oder antisemitischen Zuschreibung“ knüpft nicht zwingend an tatsächliche Eigenschaften der betroffenen Person an. Entscheidend kann vielmehr sein, welche Eigenschaft der Person aus Sicht der*des Handelnden zugeschrieben wird. Das entspricht dem modernen Ansatz des Diskriminierungsrechts.

Erfreulich ist, dass auch Benachteiligungen durch zurechenbare automatisierte oder maschinelle Vorgänge erfasst werden. Dies ist in der Praxis auch ein regelmäßig gemeldetes Problem und wird in der Zukunft eine Rolle spielen, z. B. durch den Einsatz künstlicher Intelligenz. Damit versucht der Entwurf, das Diskriminierungsrecht technologieneutral auszugestalten. Allerdings können erhebliche Beweisprobleme entstehen, wenn nicht transparent ist, wie ein algorithmisches System zu einem bestimmten Ergebnis gelangt ist.

Die Anerkennung intersektionaler Diskriminierung ist rechtspolitisch bedeutsam und zu begrüßen. So kann berücksichtigt werden, dass mehrere Merkmale nicht lediglich additiv, sondern in ihrem Zusammenwirken eine eigenständige Benachteiligung erzeugen können.

§ 5 (Maßregelungsverbot)

Die Vorschrift besitzt eine wichtige prozessuale Schutzfunktion. Ohne ein solches Verbot könnte eine Person zwar theoretisch ihre

Rechte geltend machen, müsste praktisch aber Nachteile befürchten. In der Praxis zeigt sich für den Bereich des AGG allerdings, dass sich die anzeigende Personen, egal ob direkt betroffen oder lediglich Zeug*in eines diskriminierenden Vorgangs, faktisch immer wieder doch Repressalien ausgesetzt sieht, wenn ein Missstand angezeigt wird.

Problematisch kann die Abgrenzung zwischen einer verbotenen Maßregelung und einer zulässigen späteren Verwaltungsentscheidung sein, das liegt u.E. aber in Natur der Sache.

§ 6 (Rechtfertigung von Benachteiligungen)

Begrüßungswert ist die Regelung zu mehrdimensionalen Diskriminierungen. Sie verhindert, dass eine Behörde lediglich für eines von mehreren zusammenwirkenden Merkmalen einen Rechtfertigungsgrund anführt. § 6 stellt einen wichtigen Ausgleich zwischen Diskriminierungsschutz und staatlichem Handlungsspielraum her. Die praktische Bedeutung der Norm wird erheblich sein, weil zahlreiche Verwaltungsmaßnahmen nicht schon wegen einer Ungleichbehandlung rechtswidrig sein sollen.

§ 7 (Verantwortlichkeit)

Die Vorschrift ist für das Haftungssystem des Entwurfs zentral. Sie führt insbesondere dazu, dass sich der Staat seiner Verantwortung insgesamt stellt. Diese besteht auch weiterhin bei organisatorischer Auslagerung öffentlicher Aufgaben. Dies entspricht dem Gedanken der sogenannten Veranlasser- bzw. Rechtsträgerverantwortlichkeit: Maßgeblich ist nicht allein, wer tatsächlich diskriminiert hat, sondern welchem öffentlichen Rechtsträger die Tätigkeit rechtlich zuzurechnen ist.

§ 8 (Unterlassung, Folgenbeseitigung, Schadensersatz, Rechtsweg)

Die Verjährungsfrist beträgt grundsätzlich ein Jahr, was bereits eine Erleichterung für Opfer von Benachteiligungen darstellen würde. Die vergleichbare Frist im AGG von zwei Monaten ab Kenntnissnahme einer Benachteiligung ist in der Praxis stets nachteilig für die betroffene Person. In häufig emotional belastenden Situationen

müssen Betroffene innerhalb dieser kurzen Frist a) die Situation erkennen und verarbeiten, b) sich über ihre Rechte im Klaren sein und ggf. Hilfe durch Dritte wahrnehmen können und c) etwaige Ansprüche gegenüber der vermeintlich diskriminierenden Gegenseite anzeigen. Diese Schritte sind in der Praxis manchmal kaum im Rahmen der Frist zu leisten.

Die Aufspaltung der Rechtswege ist systematisch nachvollziehbar, erhöht aber die Komplexität und den voraussichtlichen Beratungsbedarf. Betroffene müssen zunächst erkennen, ob es sich um einen Folgenbeseitigungsanspruch oder einen finanziellen Anspruch handelt und welches Gericht zuständig ist.

Damit stellt dieser Paragraph das eigentliche Sanktions- und Rechtsschutzsystem des Gesetzes dar. Besonders wichtig ist die Kombination aus Folgenbeseitigung und finanzieller Kompensation. Das Gesetz beschränkt sich damit erfreulicherweise nicht auf die Feststellung einer Rechtsverletzung, sondern will tatsächlich einen diskriminierungsfreien Zustand herstellen. Die einjährige Verjährungsfrist beginnt erst mit Kenntnis bzw. grob fahrlässiger Unkenntnis der anspruchsbegründenden Umstände und der verantwortlichen Stelle.

§ 9 (Kausalitätsnachweis)

Diese Vorschrift stellt eine erhebliche Beweiserleichterung zugunsten diskriminierter Personen dar. Allerdings verzichtet der Entwurf aus Sicht von Betroffenen bedauerlicherweise auf die in § 22 AGG verankerte Beweislastumkehr. Das bedeutet, dass wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen (mindestens) eines Merkmals vermuten lassen, trägt danach die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

§ 11 (Unterstützungsberechtigung und Unterstützungsleistungen)

Antidiskriminierungsverbände dürfen Betroffene im Rahmen ihres Satzungszwecks unterstützen und unter bestimmten Voraussetzungen Rechtsangelegenheiten übernehmen. Voraussetzung ist

insbesondere eine entsprechende Qualifikation nach dem Rechtsdienstleistungsgesetz. Die Vorschrift stärkt den tatsächlichen Zugang zum Recht. Gerade bei Diskriminierungssachverhalten verfügen Betroffene häufig nicht über die notwendigen Kenntnisse oder Ressourcen, um Ansprüche selbst durchzusetzen. Die gesetzlichen Anforderungen an Antidiskriminierungsverbände verhindern zugleich, dass beliebige Organisationen ohne ausreichende fachliche Eignung Rechtsdienstleistungen erbringen.

Ein Verbandsklagerecht wäre hier zu begrüßen gewesen, weil es das erhebliche psychische und finanzielle Prozessrisiko von einzelnen Betroffenen auf ressourcenstärkere Organisationen verlagert. Darüber hinaus lassen sich strukturelle und systemische Benachteiligungen durch bloße Einzelklagen kaum flächendeckend beseitigen. Antidiskriminierungsverbände könnten mit einem eigenen Klagerecht strategische Verfahren führen, um grundlegende Missstände für eine Vielzahl von Betroffenen gleichzeitig zu lösen und so echte Chancengleichheit in der Gesellschaft durchzusetzen. Generell ist die Rolle dieser Verbände nicht zu unterschätzen. Sie leisten in den jeweiligen Bereichen bemerkenswerte Unterstützungsarbeit und organisieren teilweise auch Veranstaltungen für Mitglieder und Dritte, um die jeweiligen Minderheitengruppen sichtbar zu machen und zu unterstützen. Auch der Bereich der Wissensvermittlung wird in den Vereinen und Verbänden zu einem nicht unerheblichen Teil größtenteils ehrenamtlich geleistet. Gleichzeitig ist aber auch klar, dass ein Verbandsklagerecht auch für die klageberechtigten Organisationen selbst erhebliche Risiken und Belastungen mit sich bringen würde.

§ 13 (Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt)

Es ist zu begrüßen, dass das Gesetz nicht nur Verbote enthält, sondern auch präventive Organisationspflichten. Besonders bedeutsam ist die Verpflichtung zur Prüfung struktureller Diskriminierungsrisiken. Dadurch wird Diskriminierung nicht ausschließlich als Fehlverhalten einzelner Personen verstanden, sondern auch als mögliches Ergebnis institutioneller Strukturen. Allerdings sind Begriffe wie „Diversitätssensibilität“, „strukturelle Diskriminierungsrisiken“ und „Kultur der Wertschätzung“ relativ unbestimmt. Für konkrete einklagbare Pflichten dürfte es deshalb entscheidend darauf

ankommen, wie die Vorschrift durch Verwaltungspraxis und gegebenenfalls Gerichte konkretisiert wird.

Das Gesetz besitzt zu diesem Bereich vor allem präventiven und organisationsrechtlichen Charakter. Seine Stärke liegt in der langfristigen Veränderung von Verwaltungsstrukturen; zugleich ist seine unmittelbare justiziable Reichweite teilweise unklar.

§ 14 (Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle)

Die bestehenden Zuständigkeiten und die Unabhängigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Landes bleiben unberührt. Die Norm schafft keine vollständig neue Kompetenzordnung, sondern stellt klar, dass die bisherigen Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein fortbestehen. Dies dient der institutionellen Kontinuität und verhindert, dass aus dem neuen Gesetz unbeabsichtigt eine Einschränkung bestehender Kompetenzen folgt. Derzeit ist für die Antidiskriminierungsstelle des Landes nicht absehbar, wie sehr sehr der Beratungsbedarf aufgrund des neuen Gesetzes steigen wird. Zu überlegen wäre, ob es einer Anpassung des BPolBG SH hierzu geben müsste, die das LADG SH als Zuständigkeitsbereich explizit aufgreift.

Mit freundlichen Grüßen

gez.

Anke Erdmann