

ver.di • Legienstraße 22 • 24103 Kiel

ver.di Nord

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

Johannes.Doerband@verdi.de
www.verdi.de

Zentrale: 0431/ 51952-22
Durchwahl: 043151952-56
Mobil: 0151/65649381

28. September 2026

Stellungnahme Gesetzentwurf "Gesetz zur Vermeidung von Diskriminierung in Schleswig-Holstein(LADG SH)", Drucksache 20/4529

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

vielen Dank, dass wir die Möglichkeit erhalten, zu dem oben genannten Gesetz Stellung zu nehmen.

Unser gewerkschaftliches Leitbild ist geprägt von Solidarität, Gleichberechtigung und Gerechtigkeit. Wir stehen täglich dafür ein, dass alle Menschen die gleichen Chancen auf ein menschenwürdiges Leben frei von Ungerechtigkeit und Diskriminierung haben.

Diskriminierungen gehören bedauerlicherweise zur Lebenswirklichkeit vieler Schleswig-Holsteiner*innen.

Von daher begrüßen wir die in § 1 normierten Ziele des Gesetzes:

- Vermeidung von Diskriminierung bei der Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben im Land Schleswig-Holstein und
- die Förderung von Chancengleichheit und
- Wertschätzung einer Kultur der Vielfalt.

Ob dieses Ziele mit diesem Gesetzesentwurf erreicht werden können, ist aus unserer Sicht fraglich, da der Geltungsbereich sehr stark eingeschränkt wird. Mit den Gemeinden, Kreisen und Ämtern sind u.a. die Bereiche vom Geltungsbereich ausgenommen, in denen öffentliche Aufgaben am häufigsten im Kontakt mit Bürger*innen wahrgenommen werden.

Artikel 3 Absatz 3 GG verbietet selbstverständlich auch in den vom Geltungsbereich ausgenommenen diskriminierendes Verhalten, aber die durch das Gesetz bezweckte leichtere rechtliche Verfolgung und Durchsetzung von Ansprüchen ist in diesen Bereichen nicht möglich.

Dieses Gesetz schließt unseres Erachtens nämlich keine vermeintlich bestehende Gesetzeslücke zwischen Art. 3 Abs. 3 GG und dem AGG, sondern soll die gerichtliche Verfolgung und Durchsetzung von Unterlassungs-, Folgenbeseitigungs- und Schadensersatzansprüchen bei diskriminierendem Verhalten durch eine im öffentlichen Dienst des Landes beschäftigten Person erleichtern.

Auch hier stellen wir in Frage, ob dies mit diesem Gesetzesentwurf gelingt. Der in § 9 normierte Kausalitätsnachweis verlangt von den diskriminierten Personen weiterhin den Beweis von Tatsachen, die die Diskriminierung überwiegend wahrscheinlich erscheinen lassen.

Dies ist unseres Erachtens keine echte Beweiserleichterung, da nicht lediglich Indizien für eine Diskriminierung gefordert werden. Zudem bestehen Schadensersatzansprüche nur dann, wenn gegen den diskriminierenden Akt ein Rechtsbehelf eingelegt worden ist. Diese Voraussetzung verkennt unseres Erachtens, dass eine diskriminierende Erfahrung das Einlegen eines Rechtsbehelfs trotz Kenntnis verhindern kann. Dies würde dann das Entstehen von Schadensersatzansprüchen frühzeitig verhindern.

Als Vertreter der Arbeitnehmenden begrüßen wir, dass es nach § 10 keinen Regressanspruch gegen die handelnden Personen gibt, sondern gemäß § 7 die Dienststelle verantwortlich für das diskriminierende Verhalten ist. Das schützt insbesondere auch jene Beschäftigten, die unbewusst diskriminierend handeln, z. B. weil System immanenter Fehler vorliegt.

Gleichwohl braucht es Sensibilisierung und Schulung, um Diskriminierungen zu verhindern, diesem trägt der Gesetzesentwurf in § 13 Rechnung.

Leider verkennt das Gesetz dabei die Rolle der Personalräte die sich u.a. aus § 2 Abs. 2 MBG-SH ergibt, bei der Umsetzung von Gesetzen in Dienststellen.

§ 13 Abs. 3 wäre unseres Erachtens dahingehend zu ergänzen, dass die Personalräte bei der Umsetzung des Leitprinzips mit einzubeziehen sind. Dabei ist auch zu beachten, dass Beteiligung der Beschäftigten immer auch die Akzeptanz der Maßnahmen erhöhen. Hohe Akzeptanz für getroffene Maßnahmen, seien es organisatorische Veränderungen oder die Einführung von Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen ist im Interesse aller und Grundlage für eine schnelle Zielerreichung.

Schließlich wäre die Einführung einer Verbandsklage wünschenswert, damit gerade in Fällen von wiederkehrende systemimmanenten Diskriminierungen nicht Einzelne den Rechtsweg beschreiten müssen, um die Diskriminierung zu beseitigen. Diese Verfahren können sehr gut von Interessenvertretungen im Wege der Verbandsklage geführt werden und schützen so Einzelne und führen zu effektiven Rechtsschutz für viele.

Mit freundlichen Grüßen

Johannes Dörband