

Martensdamm 4,
24103 Kiel
Tel.: 0431-640 878 27
info@advsh.de
www.advsh.de

advsh e. V. • Martensdamm 4 • 24103 Kiel

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

Hanan Kadri

Kiel, 25.09.2026

per Mail: sozialausschuss@landtag.ltsh.de

**Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Vermeidung von Diskriminierung in
Schleswig-Holstein (Landesantidiskriminierungsgesetz – LADG SH) – Drucksache 20/4529
(neu)**

Sehr geehrte Frau Rathje-Hoffmann,
sehr geehrte Ausschussmitglieder,

für die Möglichkeit, zum vorgelegten Entwurf eines Gesetzes zur Vermeidung von
Diskriminierung in Schleswig-Holstein (Landesantidiskriminierungsgesetz – LADG SH),
Drucksache 20/4529(neu) Stellung zu nehmen, bedanken wir uns ausdrücklich.

Ergänzend zu unserer nachfolgenden Stellungnahme zum LADG-E [Drucksache 20/4529 (neu)]
haben wir als weiteren Anhang als **weiteres Dokument unsere ausführliche vorläufige
Einschätzung vom 21.05.2026** zum *Gesetz für gesellschaftliche Vielfalt und zum Schutz vor
Diskriminierung (GGVSD)* (GGVSD_Sachstand_Kommentar_advsh_21052026.pdf) **beigefügt**,
welche sich auf den uns seinerzeit bekannten Sachstand zur Schaffung eines
Landesantidiskriminierungsgesetzes für Schleswig-Holstein bezieht.

Im Übrigen nehmen wir an dieser Stelle auch ausdrücklich Bezug auf folgende Stellungnahmen
von Mitgliedsorganisationen des advsh e. V., welche dem Ausschuss im Rahmen des
Anhörungsverfahrens bereits vorgelegt wurden:

- HAKI e. V. [Umdruck 20/6915]
- Türkische Gemeinde in Schleswig-Holstein e. V. [Umdruck 20/6928]

Die vorbezeichneten Stellungnahmen machen wir uns als Verband grundsätzlich zu eigen und
unterstützen die dort zum Ausdruck gebrachten wesentlichen Einschätzungen und
Forderungen.

Allgemeine Anmerkungen:

Aus Sicht des Antidiskriminierungsverbandes Schleswig-Holstein (advsh) e. V. ist es sehr zu begrüßen, dass das Land Schleswig-Holstein den Bedarf für ein Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) anerkennt und nunmehr ein diesbezüglicher Gesetzentwurf in die parlamentarische Beratung und Beschlussfassung eingebracht wurde. Das Land kommt damit insbesondere seiner sich aus den Regelungen auf europäischer Ebene (EU-Antidiskriminierungsrichtlinien) ergebenden Verpflichtung nach, umfassende Regelungen zum Schutz vor Diskriminierung in den Mitgliedstaaten der EU zu statuieren. Diese Richtlinien werden vom Bund durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) derzeit nur in äußerst unzureichendem Umfang umgesetzt. Für einen umfassenden gesetzlichen Schutz vor Diskriminierung bestehen in mehrfacher Hinsicht wesentliche Regelungslücken. Einerseits weist auf Bundesebene an das zentrale Antidiskriminierungsgesetz, d.h. das AGG, eine ganze Reihe von Schutzlücken und dementsprechend einen erheblichen Überarbeitungs- und Ergänzungsbedarf auf. Insofern sei hier auf die diesbezüglichen seit Jahren andauernden Reformbemühungen zum AGG verwiesen.

Zudem existieren weite und wesentliche Bereiche auf Ebene der Bundesländer, welche nicht in die Regelungszuständigkeit des Bundes fallen und daher auf jeweiliger Landesebene zu regeln sind. Insbesondere die in die alleinige Zuständigkeit der Länder fallenden Bereiche der Landesverwaltung können in antidiskriminierungsrechtlicher Hinsicht nur dort kodifiziert werden.

Die der Schaffung von Landesantidiskriminierungsgesetzen wiederholt vorgebrachte Kritik, dass Art. 3 GG bereits ein Diskriminierungsverbot für die öffentliche Hand statuiere und daher Landesantidiskriminierungsgesetz entbehrlich seien, verkennt, dass die Kodifizierung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes in Landesgesetzen eine wichtige Rolle für die Gewährleistung eines effektiven Rechtsschutzes gegen Maßnahmen der öffentlichen Gewalt im Sinne von Art. 19 Abs. 4 GG spielt. Landesantidiskriminierungsgesetze konkretisieren einfachgesetzlich, welche Handlungen eine Diskriminierung im rechtlichen Sinne darstellen, bieten die Gelegenheit, gegenüber Art. 3 Abs. 3 GG wie auch gegenüber dem bundesgesetzlichen AGG den Katalog an verbotenen Diskriminierungsgründen zeitgemäß und sachgerecht zu erweitern und von Diskriminierung betroffenen und gefährdeten Menschen einen verbesserten prozeduralen und materiellen Zugang zum Recht bei diskriminierendem staatlichem Handeln zu ermöglichen.

Zu den Regelungen im Einzelnen:

Wir haben nachfolgend von einer Detailbewertung der einzelnen Regelungen des Gesetzentwurfes abgesehen. Wir verweisen zwecks Vermeidung von Dopplungen auf die bereits von anderen Stellungnehmenden vorgebrachten Einschätzungen. Insbesondere verweisen wir insofern auf die Stellungnahme des *Center for Diversity in Law am Max-Planck-Institut für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht, Heidelberg* [Umdruck 20/6938] sowie auf die Stellungnahme der *Landesbeauftragten für Flüchtlings-, Asyl- und Zuwanderungsfragen* [Umdruck 20/6919], deren jeweilige Ausführungen wir uns im Wesentlichen zu eigen machen.

Nachfolgend haben wir deshalb nur einige für uns besonders relevant erscheinende Aspekte noch einmal herausgegriffen.

§ 1 Ziele

Ergänzend halten wir die Benennung des Zieles der Steigerung von Diskriminierungssensibilität in den Institutionen der öffentlichen Verwaltung für wünschenswert. Dadurch würde auch die institutionelle Ebene adressiert und unbewusst diskriminierendes Verhalten sowie ungewollt gewachsene diskriminierende Strukturen könnten besser wahrgenommen, benannt und reflektiert werden, was eine wesentliche Voraussetzung für deren Bekämpfung darstellt.

§ 2 Geltungsbereich

Im Hinblick auf die Intention dieses Gesetzes, bestehende Schutzlücken des AGG zu schließen, verweisen wir auf von anderen Stellungnehmenden ebenfalls geäußerte kritische Bedenken dahingehend, dass der Entwurf mit den weitgehenden Bereichsausnahmen leider deutlich hinter den Erwartungen zurückbleibt. Insbesondere sollten u.E. die kommunalen Behörden in den Geltungsbereich des LADG einbezogen werden, da es sich gerade hier um die Ebene handelt, auf der Bürger*innen am häufigsten unmittelbar mit Institutionen der öffentlichen Verwaltung in Kontakt kommen, weshalb eine landeseinheitliche Regelung unbedingt sinnvoll und wünschenswert ist.

§ 6 Rechtfertigung

Um auf struktureller Ebene wirksamer auch proaktiv gegen Ungleichbehandlungen vorgehen zu können, greifen wir gern die Empfehlung des *Center for Diversity in Law* auf, „eine Vorschrift zur Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen, die sogenannte positive Maßnahmen darstellen, in § 6 aufzunehmen ... Dies schafft Rechtssicherheit gerade auch für Behörden, die Maßnahmen zur Beseitigung struktureller Diskriminierungen ergreifen bzw. dazu verpflichtet sind.“

§ 9 Kausalitätsnachweis

Wie ebenfalls vom *Center for Diversity in Law* empfohlen, befürworten auch wir 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“ sowie eine Erstreckung der „Regelung zur Absenkung des Beweismaßes auch auf Verfahren vor den Verwaltungsgerichten“.

§ 11 Unterstützungsberechtigung, Unterstützungsleistungen

§ 12 Beanstandungsrecht

§ 15 Evaluation

Als Antidiskriminierungsverband, der die Voraussetzungen der Befugnis zur Unterstützung und Beistandsleistung im Sinne des § 23 AGG erfüllt, begrüßen wir die im LADG-E vorgesehene Unterstützungsberechtigung ohne das Erfordernis einer behördlichen Anerkennung ausdrücklich. Folgerichtig sollte in § 15 das Wort „anerkannte“ durch „unterstützungsberechtigte“ ersetzt werden.

Verbandlicher Rechtsschutz

Eine wesentliche Regelungslücke sehen wir im Gesetzentwurf im Hinblick auf die Ausgestaltung der Handlungs- und Unterstützungsoptionen für Antidiskriminierungsverbände und beziehen uns auch hier auf die Anmerkungen des Center for Diversity in Law:

„Für eine effektive Bekämpfung von strukturellen Diskriminierungen sollte eine **Verbandsklagemöglichkeit** eingeführt werden... Für eine Entlastung der Betroffenen bei der Rechtsdurchsetzung empfiehlt sich eine **Prozessstandschaft** für Antidiskriminierungsverbände...“ [Anm.: Hervorhebung in **fett** durch uns].

Der Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein (advsh) e. V unterstützt die Einführung eines LADG SH ausdrücklich, um eine fairere Behandlung der von Diskriminierung betroffenen und gefährdeten Menschen in Schleswig-Holstein zu erreichen und eine an den von der EU definierten Standards der Antidiskriminierung nachzukommen und entsprechende Antidiskriminierungsmaßnahmen auf Landesebene gesetzgeberisch mitzugestalten. Das LADG SH ist in dieser Hinsicht ein wichtiger Schritt, der zu einer klaren Verbesserung der Rechtslage in Schleswig-Holstein beitragen kann und nunmehr entschieden gegangen werden sollte.

gez. Hanan Kadri
(ehrenamtliche Geschäftsführung des advsh e. V.)



Antidiskriminierungsverband
Schleswig-Holstein (advsh) e.V.

Martensdamm 4,
24103 Kiel
Tel.: 0431-640 878 27
info@advsh.de
www.advsh.de

advsh e. V. • Martensdamm 4 • 24103 Kiel

Institutionen
Straße
BLZ Ort

Kiel, 21.05.2026

Gesetz für gesellschaftliche Vielfalt und zum Schutz vor Diskriminierung (GGVSD): vorläufige Einschätzung

Am 17. März 2026 verkündet die Schleswig-Holsteinische Landesregierung, dass noch im laufenden Jahr ein *Gesetz für gesellschaftliche Vielfalt und zum Schutz vor Diskriminierung* (GGVSD) in den Landtag eingebracht werden soll. Das angestrebte Gesetz soll „Schutzlücken im Kontakt mit staatlichen Stellen mit einem klaren und wirksamen Rechtsrahmen schließen“¹ und damit bewusst eine lange angemahnte Leerstelle des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) füllen: „Das Gesetz schließt diese Lücken“² – so die Zielsetzung des hier federführenden *Ministerium für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung* (MSJFSIG SH) unter Führung von Aminata Touré (Bündnis 90/Die Grünen). Es folgt damit der bislang üblichen Zielrichtung eines „LADG“ – einem *Landesantidiskriminierungsgesetz* – welches in der Regel ergänzend und nicht konkurrierend zum AGG entworfen wird.

Die Berichterstattung in regionalen Medien wie die *SH:Z* hebt diesen Aspekt ebenfalls hervor und betont, dass das geplante Gesetz zwar „alle öffentlichen Stellen des Landes wie Ministerien, Schulen, Polizei, Gerichte, Staatsanwaltschaften und auch den Landtag“ betreffen werde, jedoch *nicht die kommunale Ebene*: „Gemeinden, Ämter und Kreise“ seien ausgenommen. Angesichts der angespannten Haushaltslage hofft Ministerin Touré auf „die fette Kohle von der EU“³ für durch das GGVSD vorgesehene Maßnahmen.

Die Zivilgesellschaft positioniert sich erwartbar zum Gesetzesvorhaben: Während die *Gewerkschaft der Polizei* (GdP) sich ablehnend äußert und durch die vom GGVSD vorgesehene gesetzliche Besserstellung diskriminierter Personen einen „gesetzlich zementierte[n] Generalverdacht gegen

¹ *Landesportal Schleswig-Holstein* [LP SH]: „Thema: Gesetz für gesellschaftliche Vielfalt und zum Schutz vor Diskriminierung (GGVSD),“ vom 17.03.2026, [Link](#), [Hervorhebung MK].

² *Ministerium für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung* [MSJFSIG SH]: „Gesellschaftliche Vielfalt und Diskriminierungsschutz,“ vom 17.03.2026, [Link](#).

³ Müller, Kai: „Hass und Hetze bekämpfen: So soll das neue Antidiskriminierungsgesetz in SH funktionieren,“ *SH:Z*, vom 17.03.2026, [Link](#).

die Polizistinnen und Polizisten“ aufziehen sieht,⁴ begrüßt *Der Paritätische Schleswig-Holstein* (PARITÄTISCHE SH) den Vorstoß Tourés „außerordentlich“ und behauptet, dass jene, die solch einen angeblichen Generalverdacht durch das GGVSD beschwören, entweder den Zweck des Gesetzes verkennen oder bewusst davon ablenken würden.⁵ Die (Landes-)Politik selbst reagiert bislang nicht prominent auf den Gesetzesvorstoß. Vermutlich wird dies geschehen, wenn im Laufe des Frühjahrs das Gesetz in erster Lesung in den Landtag eingebracht wird.

Die bislang bekannten Konturen des angekündigten GGVSD lassen sich sinnvoll nur im Vergleich mit den bestehenden bzw. vorgeschlagenen Landesantidiskriminierungsgesetzen einordnen. Diese sind: das *Landesantidiskriminierungsgesetz Berlin* von 2020 (LADG-B), der SSW-Entwurf eines *Landesantidiskriminierungsgesetzes Schleswig-Holstein* von 2023 (LADG^{Entwurf_SSW}), die rheinland-pfälzische Entsprechung in Form des *Landesgesetzes für Chancengleichheit, Demokratie und Vielfalt* (LGCDV-RP) von 2026 sowie der nordrhein-westfälische Entwurf von 2026 (LADG-NRW^{Entwurf}). Im Abgleich zeigt ein differenziertes, aber in sich konsistentes Bild, das sich entlang der Vergleichsachsen (1) *Zielrichtung des Gesetzes*, (2) *Geltungsbereich*, (3) *Geschützte Merkmale*, (4) *Diskriminierungsformen*, (5) *Beweislast / Vermutungsregel*, (6) *Rechtsfolgen: Abhilfe, Schadensersatz, Entschädigung* (7) *Rolle von Verbänden* sowie (8) *Ombuds- / Antidiskriminierungsstelle* strukturiert aufbauen lässt. Diese Einschätzung schließt mit einem (9) *vorläufigen Fazit*.

(1) Zielrichtung des Gesetzes

Das Sozialministerium SH formuliert, dass das geplante GGVSD auf bestehende Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt aufbaut.⁶ Zugleich betont die Landesregierung, dass angesichts bislang nur in einzelnen Bereichen ein rechtlicher Schutz vor Diskriminierung verankert ist und nun ein umfassender Diskriminierungsschutz im Landesrecht geschaffen werden soll.⁷ Dabei wird klargestellt: es geht hierbei um *Schutz für den Bürger gegenüber dem Staat* „bei der Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben, u.a. durch die Landesverwaltung, Schulen oder Sicherheitsbehörden.“⁸

Die Zielrichtung erscheint lässt sich damit in zwei zentrale Komponenten fassen: (1) Förderung von Vielfalt, (2) Schutz vor Diskriminierung durch Landesbehörden. Diese doppelte Zielsetzung entspricht grundsätzlich der Struktur der bereits bestehenden bzw. vorgeschlagenen Landesantidiskriminierungsgesetze.

Gleichwohl zeigen sich erste Differenzierungen. Während andere Landesgesetze die „Herstellung von Chancengleichheit“ ausdrücklich und gleichrangig als Ziel (3) neben Diskriminierungsschutz und Vielfaltsförderung nennen, tritt dieser Begriff in den bislang vorliegenden Informationen zum GGVSD weniger deutlich hervor:⁹

⁴ *Gewerkschaft der Polizei Schleswig-Holstein*: „‘Generalverdacht statt Vertrauen’: GdP kritisiert Beweislastumkehr im geplanten Antidiskriminierungsgesetz“, vom 24.03.2026, [Link](#).

⁵ *Der Paritätische Schleswig-Holstein*: „Michael Saitner zum geplanten ‚Gesetz für gesellschaftliche Vielfalt und zum Schutz vor Diskriminierung‘ (GGVSD)“, vom 28.03.2026, [Link](#).

⁶ Das Ministerium selbst verweist hier auf: „[...] Minderheitenpolitik, Aktionspläne gegen Rassismus und für Vielfalt sowie Gleichstellungs- und Teilhabegesetze“ vgl.: *MSJFSIG SH*: „Gesellschaftliche Vielfalt und Diskriminierungsschutz“, [Link](#).

⁷ die Landesregierung konkretisiert hierzu: „Im Landesrecht sind bisher nur einzelne Bereiche abgedeckt, zB. GStG [= Gleichstellungsgesetz; MK], LBGG [= Landesbehindertengleichstellungsgesetz], Int-TeilhG [Integrations- und Teilhabegesetz; MK].“ Vgl.: *LP SH*: „Thema: GGVSD“, [Link](#).

⁸ *LP SH*: „Thema: GGVSD“, [Link](#).

⁹ Chancengleichheit findet nur kurze Erwähnung im Auftritt des MSJFSIG SH. Dort wird unter der Überschrift „Was als Diskriminierung gilt“ hervorgehoben, dass *keine Diskriminierung* vorliegt, sofern „Maßnahmen der Chancengleichheit eingesetzt werden“ – also dasjenige, was auch als *positive Diskriminierung* bezeichnet wird.

So betont das LADG-B in „§1 Ziel des Gesetzes“ das Ziel der „Verhinderung und Beseitigung jeder Form von Diskriminierung sowie die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt“¹⁰, das LADG^{Entwurf_SSW} übernimmt dies wortgleich an gleicher Stelle,¹¹ das LADG-NRW^{Entwurf} formuliert die drei Ziele synonym, während das LGCDV-RP zwar ebenfalls dieselben drei Ziele nennt, aber diese ausführlich in eine Erläuterung ihrer normativen Wichtigkeit für demokratische Gemeinwesen einbettet.¹² In den Begründungen wird stets auf die bisherige Schutzlücke des AGG mit Blick auf staatliches Handeln verwiesen.¹³ Zumindest in Bezug auf die ihnen mögliche Landesebene avisieren die LADGs an diese Lücke zu schließen.

Auf der Zielebene spricht damit derzeit mehr für **Kontinuität** als für einen grundlegenden Bruch. als GGVSD erscheint bislang nicht als eigenständige Neukonzeption, sondern als politisch neu gerahmte Ausprägung derselben Grundidee: öffentlich-rechtlicher Diskriminierungsschutz bei gleichzeitiger Verankerung von Vielfalt als Leitprinzip. Dies stellt eine belastbare Zwischenhypothese dar, die im weiteren Verlauf am konkreten Gesetzentwurf zu überprüfen sein wird.

(2) Geltungsbereich

Wie bereits eingangs erwähnt, soll das GGVSD für *öffentliche Stellen des Landes* gelten; etwa Ministerien, Landesbehörden, Schulen, Polizei, Verwaltungsbereiche von Gerichten, Staatsanwaltschaften und dem Landtag. Explizit ausgenommen sind hingegen „Gemeinden, Ämter, Kreise“. Für die kommunale Ebene gilt damit ausdrücklich: das künftige GGVSD „gilt nicht.“¹⁴ *Die kommunale Ebene bleibt also vom Anwendungsbereich des GGVSD ausgenommen.*

Hiermit schreibt sich das GGVSD in die Kontinuität bereits bestehender LADGs (oder ihrer Entwürfe) ein. Das LGCDV-RP sowie das LADG-NRW^{Entwurf} schließen explizit die kommunale Ebene aus dem Geltungsbereich des Gesetzes aus,¹⁵ das LADG-B sowie der eng korrespondierende LADG^{Entwurf_SSW} tun dies implizit: das LADG-B, indem es schlichtweg dort keine kommunale Ebene in derselben Form wie in Flächenländern gibt, das LADG^{Entwurf_SSW}, indem die kommunale Ebene nicht als explizit eingeschlossen aufgeführt wird und auch hier die Rede von „landesunmittelbare[n]“¹⁶ Einrichtungen ist.

Anders als im Falle des AGG, welches die landeshoheitliche Bereiche des Kontakts zwischen Staat und Bürger *nicht* abdecken darf, könnten die einzelnen Bundesländer über LADGs grundsätzlich ohne Weiteres den kommunalen Bereich legislativ regeln und damit überhaupt erst einen Großteil der tatsächlichen Orte treffen, an denen Bürger durch ihren Staat Diskriminierung erfahren. Denn die Kommunen stellen keine eigene Staatsebene dar. Dass diese Ebene explizit (oder implizit) ausgeschlossen wird, spricht für eine politisch bewusste Entscheidung sich zwar ein LADG geben,

¹⁰ LADG-B § 1; zuvor wird ebenfalls noch an selber Stelle als Ziel „die tatsächliche Herstellung und Durchsetzung von Chancengleichheit“ propagiert.

¹¹ LADG^{Entwurf_SSW} § 1.

¹² Das LGCDV-RP rahmt die drei Ziele der Chancengleichheit, Diskriminierungsschutz und Förderung einer Kultur der Vielfalt als gerichtet auf die „Förderung des gesellschaftlichen Zusammenhalts als Voraussetzung der freiheitlichen demokratischen Grundordnung“ (§ 1 Abs. 1) und betont Diskriminierungsschutz wie Chancengleichheit als „wesentliches Merkmal der Demokratie in Deutschland“ (§ 1 Abs. 2).

¹³ LADG-B, S. 13-15 [für Gesetz + Begründungsteil siehe [Link](#)]; LADG-NRW^{Entwurf} [für Gesetz + Begründungsteil siehe [Link](#)], S. 1-2 & 16; LGCDV-RP^{Entwurf}, S. 1 [Begründung im damaligen Entwurf enthalten: [Link](#)].

¹⁴ LP SH: „Thema: GGVSD,“ [Link](#).

¹⁵ Vgl.: LGCDV-RP, § 5: „Dieses Gesetz gilt für die unmittelbare Landesverwaltung mit Ausnahme der Kreisverwaltungen als untere Landesbehörden nach § 55 Abs. 1 der Landkreisordnung [...]“; vgl.: LADG-NRW^{Entwurf}, § 3 Abs. 1: „Dieses Gesetz gilt nicht für Gemeinden und Gemeindeverbände [...] auch wenn sie [...] staatliche Aufgaben wahrnehmen.“

¹⁶ Vgl.: LADG^{Entwurf_SSW}, § 3 Abs. 1: „Dieses Gesetz gilt für die Schleswig-Holsteinische Verwaltung, für landesunmittelbare Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, für den Landesrechnungshof und für die Gerichte und die Behörden der Staatsanwaltschaft des Landes Schleswig-Holstein [...]“ [Hervorhebung MK]

aber dieses nicht ‚scharf‘ stellen zu wollen. Somit ist die kontinuierliche Linie der bestehenden bzw. entworfenen LADGs folgende: Normativ stark in der symbolischen Wirkung, in der Praxis aber sehr begrenzt in ihren Geltungsbereich.

(3) Geschützte Merkmale

Relevante Differenzen treten erstmals deutlicher mit Blick auf die geschützten Merkmale zutage. Wichtig ist zunächst: Die untersuchten LADGs bzw. Entwürfe orientieren sich sämtlich am Grundbestand des AGG-Schutzes. Die entscheidende Divergenz liegt daher weniger darin, ob klassische Diskriminierungsdimensionen überhaupt geschützt werden, sondern in der Breite der jeweiligen Erweiterung sowie in der zugrunde liegenden Dogmatik des Merkmalskatalogs.

Das LADG-B kann hierbei als besonders ambitioniertes Modell gelten. Es arbeitet mit einem erweiterten, aber geschlossenen Maßnahmenkatalog und nennt neben den klassischen AGG-nahen Schutzdimensionen ausdrücklich die (1) rassistische oder antisemitische Zuschreibung, (2) eine chronische Erkrankung, (3) Sprache sowie (4) den soziale Status.¹⁷ Auch hier folgt der LADG^{Entwurf_SSW} analog und fügt (5) noch mit Blick auf Friesen sowie Dänen (5) „die Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit oder Volksgruppe“¹⁸ hinzu.

Demgegenüber steht am schmalsten das LGCDV-RP, welches den sechs geschützten AGG-Merkmalen lediglich noch „rassistische Gründe“ hinzufügt.¹⁹

Innerhalb dieser Logik des geschlossenen Merkmalskatalogs scheint nach bisherigem FAQ-Stand auch das GGVSD zu liegen. Es orientiert sich an den AGG-Dimensionen und will darüber hinaus ausdrücklich „explizit Minderheiten und Elternschaft / Fürsorgeverantwortung“²⁰ berücksichtigen. Damit läge es voraussichtlich breiter als Rheinland-Pfalz, aber enger als Berlin und der SSW-Entwurf, sofern Merkmale wie Sprache, sozialer Status und chronische Erkrankung im späteren Normtext nicht ergänzt werden.

Grundsätzlich neue Wege beschreitet hier das LADG-NRW^{Entwurf}, welches nicht nur einen Großteil der verschiedenen Orts genannten geschützten Merkmale aufgreift, sondern den Merkmalskatalog grundsätzlich offen anlegt, indem der Aufzählung geschützter Merkmale ein „insbesondere“ vorangestellt wird:

Eine Diskriminierung liegt vor, wenn jemand durch eine andere Person *insbesondere* wegen antisemitischer, antiziganistischer oder rassistischer Zuschreibungen, des Geschlechts, der geschlechtlichen Identität, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Lebensalters, der sexuellen Orientierung, der Elternschaft oder der familiären Fürsorgeverantwortung im Sinne des § 3 Absatz 1 AGG benachteiligt wird.²¹

Diese dogmatische Öffnung wird ausführlich begründet, indem einerseits technisch auf eine Orientierung am Unionsrecht verwiesen wird, welches ebenso den Sprachartikel „insbesondere“ in seinem Artikel 21 EU-GrCh verwendet, um Diskriminierungen verschiedener Art zu verbieten. Andererseits argumentiert der Gesetzgeber, dass ein offener Katalog es erlaube „flexibel auf gesellschaftliche Veränderungen [zu] reagieren, ohne dafür auf eine erneute Überarbeitung durch den Gesetzgeber angewiesen zu sein,“ sodass auf normativer Ebene „[b]islang nicht berücksichtigte Diskriminierungsformen [...] leichter aufgenommen und berücksichtigt werden können.“²²

¹⁷ Vgl.: LADG-B, § 2: „Kein Mensch darf im Rahmen öffentlich-rechtlichen Handelns auf Grund [...] einer rassistischen und antisemitischen Zuschreibung [...], einer chronischen Erkrankung [...], der Sprache [...] sowie des sozialen Status diskriminiert werden.“

¹⁸ Vgl.: LADG^{Entwurf_SSW}, § 2.

¹⁹ Vgl.: LGCDV-RP, § 1 Abs. 1; § 2.

²⁰ LP SH: „Thema: GGVSD,“ [Link](#).

²¹ Vgl.: LADG-NRW^{Entwurf}, § 4 Abs. 2 [Hervorhebung MK].

²² Vgl.: ebd., S. 23.

Vergleichend lässt sich also sagen: Mit dem LADG-B sowie dem LADG^{Entwurf_SSW} liegt eine **breite geschlossene Linie** vor, in der die Liste geschützter Merkmale substanziell erweitert, aber gleichzeitig abgeschlossen wird. Auf dieser **geschlossenen** Linie liegt auch das LGCDV-RP, wenngleich dieses deutlich **enger** gefasst ist und AGG-nah bleibt. Im Gegensatz dazu steht die **offene dynamische Linie**, verkörpert durch das LADG-NRW^{Entwurf} mit seinem offenen und erweiterten Merkmalskatalog. Das GGVSD liegt nach FAQ-Stand auf der **geschlossenen Linie**, darin breiter als das LGCDV-RP, und schmaler als die LADG-B und LADG^{Entwurf_SSW}.

(4) Diskriminierungsformen

Diese Divergenz setzt sich mit Blick auf die erfassten Diskriminierungsformen fort. Das LADG-B, und das LADG^{Entwurf_SSW} charakterisieren eine Linie, die durch das LGCDV-RP leicht abgewandelt wird, während das LADG-NRW^{Entwurf} innovative Wege beschreitet. Über das GGVSD ist bislang zu wenig publik, als dass es entweder der einen oder der anderen Linie zugeordnet werden könnte.

Im Detail folgen das LADG-B sowie das LADG^{Entwurf_SSW} einer klassischen, stark AGG-nahen Systematik durch ihre Erfassung von:

- Unmittelbarer Diskriminierung
- Mittelbarer Diskriminierung
- Belästigung
- Sexuelle Belästigung
- Anweisung zur Diskriminierung
- Maßregelung
- Zugeschriebene Merkmale
- das Unterlassen diskriminierungsbeendender Maßnahmen
- Mehrfachbetroffenheit in der Rechtfertigungslogik.

Intersektionale Diskriminierung wird nicht als eigenständiger Tatbestand erfasst, wenngleich sich eine „Ungleichbehandlung wegen mehrerer Gründe“ in § 5 Abs. 3 LADG-B besprochen sieht und bei wohlwollender Betrachtung somit zumindest implizit mitgedacht scheint.²³ Dennoch wird gegenüber dem AGG eine wichtige Ergänzung vollzogen: so ist nun auch eine Diskriminierung auf Basis bloß angenommener Merkmale verboten genauso wie das Unterlassen diskriminierungsbeendender Maßnahmen einem aktivem Tun gleichgestellt wird.²⁴

Das LGCDV-RP übernimmt das Verbot eines Unterlassens diskriminierungsbeendender Maßnahmen wortgleich und fügt den bereits durch die LADG-B und LADG^{Entwurf_SSW} verbotenen Diskriminierungsformen die sogenannte „*assoziierte Diskriminierung*“ hinzu.²⁵ Diese bezeichnet eine Benachteiligung „aufgrund engen Näheverhältnisses zu einer anderen Person, die einer nach § 2 geschützten Personengruppen angehört“²⁶ – wenn also zu Unrecht eine angenommene und ebenfalls unrechtmäßige Kontaktschuld behauptet wird. Ansonsten ähnelt es in seiner grundsätzlichen Struktur stark den zeitlich vorgängigen LADG-B und LADG^{Entwurf_SSW}.

Wendet man den Blick nun auf das LADG-NRW^{Entwurf}, fällt auf, dass hier sowohl das Verbot der jeweiligen Formen von Diskriminierung wie auch die Nennung der geschützten Merkmale – in wie gesagt offenen Katalog – in einem Paragraphen, nämlich § 4 Diskriminierungsverbot gefasst sind. Darin umfasst die dann entfaltete Aufzählung all jene bereits aufgezählten Formen, darunter ebenfalls die assoziierte Diskriminierung, aber eben auch explizit intersektionale Diskriminierung

²³ Vgl.: LADG-B, § 5 Abs. 3.

²⁴ Vgl.: LADG-B, § 4 Abs. 1.

²⁵ Vgl.: LGCDV-RP, § 3 Abs 1 Satz 3 [Hervorhebung MK] u. Absatz 3.

²⁶ Vgl.: ebd.

sowie Mehrfachdiskriminierung.²⁷ Weiter findet sich hier erstmals und bislang auch einmalig das Verbot einer Benachteiligung aufgrund eines von „ihr [der diskriminierenden Person; MK] zurechenbar veranlassten maschinellen oder automatisierten Vorgang[s].“²⁸ Somit bedenkt das LADG-NRW^{Entwurf} explizit die digitale Dimension sozialer Wirklichkeit mit und die allgegenwärtige algorithmische Entscheidungsvorbereitung im Verwaltungshandeln und institutionellen Entscheidungsprozessen.

Zum GGVSD sei in aller Vorläufigkeit gesagt, dass es eher an eine AGG-nahe Grundstruktur anknüpft und zumindest keine Erweiterung auf zusätzliche Diskriminierungsformen ankündigt.²⁹ Es wäre schwer sachlich zu rechtfertigen, weshalb nicht wenigstens ein Teil der Innovationen aus den anderen LADGs in passender Form inkorporiert werden sollte. Positiv hervorzuheben ist die sprachliche Rahmung des Verbots „[k]eine Vorkehrungen zu haben, um Diskriminierung zu vermeiden“, welche wenigstens jetzt noch – außerhalb des Normtextes – weiter geht als in der Zielrichtung ähnlich klingende Formulierungen der anderen LADGs: Dort wird das Nicht-Beenden diskriminierender Maßnahmen rechtlich erfasst, hier bereits das Fehlen von Vorkehrungen zur Vermeidung von Diskriminierung verboten. Somit scheint das GGVSD einen stärker präventiven Fokus an dieser Stelle zu setzen, von dem abzuwarten bleibt, ob diese Steigerung auch im vorzulegenden Gesetzesentwurf dann als harte, justiziable Pflicht platziert wird.

Insofern bilden auch hier das LADG-B sowie das LADG^{Entwurf_SSW} die klassische, geschlossene Linie, die in diesem Fall leicht durch das LGCDV-RP erweitert wird (assoziierte Diskriminierung), während das LADG-NRW^{Entwurf} abermals innovative Wege beschreitet (zusätzliches Aufgreifen intersektionaler + Mehrfachdiskriminierung, automatisiert vermittelte Diskriminierung). Entscheidend wird daher sein, ob das GGVSD lediglich die klassische AGG-nahe Begriffswelt übernimmt oder ob es die inzwischen erkennbaren Weiterentwicklungen des Landesantidiskriminierungsrechts – insbesondere assoziierte, intersektionale und automatisiert vermittelte Diskriminierung sowie präventive Organisationspflichten – in eine eigenständige schleswig-holsteinische Systematik überführt.

(5) Beweislast / Vermutungsregel

Für die Erfolgsaussicht von AGG-Beschwerden ist die Regelung der Beweislast entscheidend. Auch hier lassen sich grundsätzlich zwei verschiedene Herangehensweisen unterscheiden, die aber im Grad ihrer Progressivität im Vergleich zu den zuvor besprochenen Analysekatégorien umgekehrt verlaufen: Aus Sicht von Diskriminierung Betroffener findet sich in den LAGD-B und dem

²⁷ Beide Tatbestände sind dem Gesetz nach nicht zu verwechseln. Im Wortlaut: „Eine Diskriminierung ist mehrdimensional, wenn einer betroffenen Person mehrere Diskriminierungsmerkmale zugeschrieben werden (*Mehrfachdiskriminierung*) oder sich aus dem Zusammenwirken mehrerer solcher Merkmale eine spezifische Zuschreibung eigener Art ergibt (*intersektionale Diskriminierung*).“ Vgl.: LADG-NRW^{Entwurf}, § 3 Abs. 5.

Während also Mehrfachdiskriminierung ein *kumulatives Phänomen* darstellt, das in seine Einzeldiskriminierungen zerlegt werden kann, bezeichnet die intersektionale Diskriminierung die *Emergenz eines neuen Diskriminierungsmerkmals* als Produkt der aufeinander treffenden Diskriminierungsmerkmale. Die intersektionale Diskriminierung stellt mehr dar als die bloße Summe ihrer Teile.

²⁸ Vgl.: LADG-NRW^{Entwurf}, § 3 Abs. 2.

²⁹ Laut der bestehenden FAQ wird auf die Frage „Was ist nach dem Gesetz Diskriminierung und wie beweise ich das?“ wie folgt geantwortet: „

- Diskriminierung ist
 - Direkte Benachteiligung aufgrund von „Diskriminierungsmerkmalen“
 - Belästigung
 - Benachteiligende Verfahren
 - Keine Vorkehrungen zu haben, um Diskriminierung zu vermeiden

[...].“ Vgl.: LP SH: „Thema: GGVSD,“ [Link](#).

LADG^{Entwurf_SSW} die strukturell günstigste rechtliche Ausgestaltung, während das LADG-NRW^{Entwurf} näher an der bestehenden AGG-Dogmatik verbleibt, welche die Möglichkeit einer Beweislastumkehr vorsieht, dafür aber mit ‚bewiesenen Indizien‘ recht hohe Hürden setzt.³⁰ Erstaunlich ist hier das LGCDV-RP: Es sieht schlichtweg gar keine Regel hierzu vor und belässt diesen Bereich frei von einer gesetzlichen Normierung.

Im Detail: Das LADG-B formuliert in § 7 Vermutungsregel „Werden Tatsachen glaubhaft gemacht, die das Vorliegen eines Verstoßes gegen § 2 [Diskriminierungsverbot; MK] oder § 6 [Maßregelungsverbot; MK] überwiegend wahrscheinlich machen, obliegt es der öffentlichen Stelle, den Verstoß zu widerlegen.“³¹ Wie zumeist übernimmt das LADG^{Entwurf_SSW} diese Formulierung weitestgehend, steigert sie aber noch, indem sie die Schwelle der Beweislast noch weiter absenkt, indem aus ‚überwiegend wahrscheinlich‘ „wahrscheinlich“ macht.³² Anders handhabt es das LADG-NRW^{Entwurf}. Hier wird die Schwelle deutlich höher aufgebaut, da bei sonst gleicher Semantik und fast AGG-gleicher Formulierung hier nun wieder die Rede von zu ‚beweisenden Indizien‘ ist.³³ Die Unterschiede zwischen ‚Indiz‘ und ‚Tatsache‘ sowie ‚glaubhaft‘ und ‚bewiesen‘ sind hier entscheidend:

Tatsachen verweisen auf konkrete Geschehensumstände, die wahr oder falsch sein können. Beispiel: „Der Antrag wurde am 12. März abgelehnt“, „Eine andere Person in vergleichbarer Lage erhielt die Leistung“, „In der Akte steht kein sachlicher Ablehnungsgrund“. Indizien sind zumeist ebenfalls Tatsachen, aber sind zusätzlich mit einer indikativen Funktion ausgestattet. Sie verweisen auf etwas, in diesem Fall eine Diskriminierung. So mag eine behördliche Regelung, die faktisch fast nur Menschen einer bestimmten Herkunft betrifft, derlei indikativen Wert haben und somit auf eine bestehende Diskriminierung von Menschen einer bestimmten Herkunft verweisen. Vereinfacht gegenübergestellt sind Tatsachen konkrete Umstände, während Indizien Tatsachen mit Schlussfolgerungswert darstellen.

Verbunden mit der Differenzierung zwischen „glaubhaft“ und „bewiesen“ ergibt sich der hier wesentliche Unterschied. ‚Bewiesen‘ ist ein Indiz oder eine Tatsache, wenn das Gericht von seiner Wahrheit derart überzeugt ist, dass vernünftige Zweifel zurücktreten. Wenn also das LADG-NRW^{Entwurf} normiert, dass Indizien bewiesen werden müssen, sagt es nicht, dass etwa die Aussage „Die Behörde hat mich rassistisch diskriminiert“ bewiesen werden müsse, sondern eher das mögliche Indiz „Mir wurde ohne sachliche Begründung kein Termin gegeben, während einer Vergleichsperson ein Termin gegeben wurde.“ ‚Glaubhaft machen‘ ist hier schwächer als Beweisen. Es bedeutet: man muss das Gericht nicht restlos überzeugen, sondern die behaupteten Tatsachen so plausibel und belastbar machen, dass sie wahrscheinlich scheinen.

Die Systematik bleibt jedoch trotz dieser zwei verschiedenen Linien im Prinzip gleich: Ist die verschiedentlich hoch gesetzte Schwelle überschritten, obliegt die Last den behaupteten Verstoß zu widerlegen nun der beschuldigten öffentlichen Stelle. Das GGVSD findet sich hier wohl exakt auf dieser AGG-äquivalenten Linie wieder, insofern das Landesportal bislang formuliert: „Die diskriminierte Person muss nicht beweisen, dass sie diskriminiert wurde. Wenn entsprechende stichhaltige Indizien vorliegen, muss die beschuldigte Stelle beweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt (wie im AGG).“³⁴ Diese Regelung, so sie denn umgesetzt wird, ist nicht als bloßes Versäumnis mit Blick auf progressivere Varianten (wie das LADG-B oder das LADG^{Entwurf_SSW}) zu werten, da das

³⁰ Vgl.: AGG, § 22: „Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zu Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.“

³¹ LADG-B, § 7.

³² Vgl. LADG^{Entwurf_SSW}, § 6.

³³ Vgl. LADG-NRW^{Entwurf}, § 8.

³⁴ LP SH: „Thema: GGVSD,“ [Link](#) [Hervorhebung; MK].

LGCDV-RP leider eindrucksvoll demonstriert, dass man dieses Niveau auch klar unterschreiten nämlich: nämlich wenn die Beweislast gänzlich ungeregelt bleibt. Die *Deutsche Gesellschaft für Trans*- und Inter*geschlechtlichkeit* e. V. (dgti) lakonisch kommentiert hierzu: „Wer Angst vor der Beweislastumkehr hat, bei dem sind möglicherweise noch Baustellen vorhanden.“³⁵ Dies ist insofern interessant, wenngleich im Ergebnis dann auch wieder doch nicht unerwartet, da die grüne Landespartei, welche als Koalitionspartner in jene Regierung mit einzog, die das LGCDV-RP zu verantworten hatte, noch 2021 auf Anfrage bekundete: „Wir wollen weiter [...] eine Erleichterung der Beweislast.“³⁶

(6) Rechtsfolgen: Abhilfe, Schadensersatz, Entschädigung

In der Frage möglicher Rechtsfolgen für von Diskriminierung Betroffene sowie deren Diskriminierer legen die untersuchten LADGs den Fokus entweder auf *nachträgliche Kompensation* oder *unmittelbare Korrektur* von bis zum Zeitpunkt einer Beschwerde fortdauernden Tatbeständen von Diskriminierung.

Dem AGG-nahen Fokus auf nachträgliche Kompensation verschreiben sich hier das LADG-B, das LADG^{Entwurf_SSW}, sowie das LGCDV-RP. Wie wird diese ausgestaltet? Das LADG-B sieht in § 8 Abs. 1 bei Feststellung einer verbotenen Diskriminierung die diskriminiert habende Stelle in der Pflicht den Schaden zu ersetzen. Entweder indem materieller Schaden konkret ersetzt, oder immaterieller Schaden entschädigt wird.³⁷ Soweit, so AGG-nah. Jedoch zieht das LADG-B eine Hürde zur Geltendmachung von entsprechenden Ansprüchen ein, indem es im selben Paragraphen weiter formuliert: „Die Geltendmachung eines Anspruchs nach Satz 1 ist ausgeschlossen, wenn es die anspruchsberechtigte Person vorsätzlich oder fahrlässig unterlassen hat, den Schaden durch Einlegung eines Rechtsbehelfs abzuwenden.“ Klar wird also: Berlin normiert mit dem LADG-B also einen **sekundären Ersatzanspruch**, der nur dann greifen soll, wenn das vorsätzliche oder fahrlässige Unterlassen der Einlegung eines klassischen Rechtsbehelfs ausgeschlossen werden kann.

Über LADG-B § 8 Abs. 2 wird dann noch klar, dass zwar nicht im Sinne der aufgeführten Diskriminierungsformen, aber nun doch über die Normierung der Schadensersatzpflicht assoziierte Diskriminierung mitgedacht wird, insofern auch Personen Ansprüche auf Geltendmachung haben, wenn sie infolge eines persönlichen Näheverhältnisses zu Personen benachteiligt werden, welche geschützte Diskriminierungsmerkmale aufweisen.³⁸ Außerdem wird die für das AGG stets als viel zu kurz kritisierte Frist zur Geltendmachung im Vergleich von zwei, bzw. drei Monaten auf ein Jahr ausgeweitet.³⁹ Im letztgenannten Punkt hält es das LADG^{Entwurf_SSW} hier infolge seiner weitestgehenden Übernahme des Normtextes des LADG-B gleich. Ein Unterschied zeigt sich aber in § 8 Abs. 3, denn anstelle der assoziierten Diskriminierung wird hier die Diskriminierung durch Dritte in Räumlichkeiten einer öffentlichen Stelle verhandelt und gemäß der gleichen Logik wie für öffentliche Stellen selbst geltend verboten.⁴⁰

Das LGCDV-RP geht hier fast wortgleich den durch das LADG-B vorgezeichneten Weg – heißt: auch hier wird in Abs. 3 des betreffenden Paragraphen indirekt assoziierte Diskriminierung verhandelt – fügt aber dem im LADG-B abschließenden Abs. 5 „Für die Ansprüche nach Absatz 1 bis 3 ist der ordentliche Rechtsweg gegeben.“⁴¹ noch den zweiten Satz „Unberührt bleibt der öffentlich-rechtliche

³⁵ dgti, „Landesgesetz für Chancengleichheit, Demokratie und Vielfalt,“ vom 05.02.2026, [Link](#).

³⁶ *Initiative Migrationsausschuss*, „Fragen zur Landtagswahl 2021: Antworten von Bündnis 90/Die Grünen RLP,“ vom Februar 2021, [Link](#).

³⁷ Vgl. LADG-B, § 8 Abs. 1.

³⁸ Vgl. ebd., § 8 Abs. 3.

³⁹ Vgl. ebd., § 8 Abs. 4.

⁴⁰ Vgl.: LADG^{Entwurf_SSW}, § 8 Abs. 3.

⁴¹ LADG-B, § 8 Abs. 5.

Folgebeseitigungsanspruch.“⁴² hinzu. Hat es also eine dem LGCDV-RP nach verbotene Benachteiligung gegeben, ist nicht nur der Schaden zu ersetzen bzw. die eventuell fortdauernde Handlung zu unterlassen, sondern auch eventuell bestehende Folgen aus der Schädigung für die Gegenwart und Zukunft sind zu bereinigen, wie etwa ein negativer, diskriminierender Aktenvermerk, der andernfalls negative Konsequenzen auch künftig noch zeitigen könnte. Wenngleich auf diesen einen Satz beschränkt, bewegt sich damit das LGCDV-RP bereits auch in einem ersten Schritt in Richtung der *unmittelbaren Korrektur* wie sie im LADG-NRW^{Entwurf} nun deutlich sichtbarer wird.

Der *unmittelbaren Korrektur* wird relativ eindeutig durch das LADG-NRW^{Entwurf} das Primat zugesprochen. In §7 Abs. 2 formuliert es: „Bei einem Verstoß [...] ist die [...] öffentliche Stelle verpflichtet, der diskriminierten [...] Person den hierdurch entstehenden Schaden zu ersetzen, **sofern keine Abhilfe** nach Absatz 1 **erfolgt**.“⁴³ Dies gilt jedoch nur für materiellen Schaden. Immaterielle Schäden, bzw. Ansprüche auf ihre Entschädigung sind nicht subsidiär gegenüber Abhilfe und können unabhängig von erfolgter oder nicht erfolgte Abhilfe geltend gemacht werden. So formuliert § 7 Abs. 3: „Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann die diskriminierte Person eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.“⁴⁴ Die dem Normtext beigefügte Begründung stützt letztlich diese Lesart.⁴⁵

Das GGVSD scheint dieser Logik zu folgen. In Ermangelung eines schon vorliegenden Normtextes ist in der FAQ abgefasst: „Die Stelle muss die Diskriminierung dann beenden (Abhilfe). Wenn das nicht passiert, hat die betroffene Person das Recht auf Schadensersatz.“⁴⁶ Die entscheidende Frage wird sein, wie hart dieses Primat der Abhilfe sich letztlich normiert finden wird. Wird das GGVSD einer starken Variante den Vorzug geben, sodass aus dem Gesetz ein klarer, justizialer Anspruch auf Einstellung der Diskriminierung, Abhilfe und gegebenenfalls Folgenbeseitigung hervorgeht? Oder wird eine tendenziell schwächere Variante gewählt, die im Falle vorliegender Diskriminierung eine verwaltungsinterne Prüfpflicht formuliert, welche politisch zwar gut klingt, aber rechtlich unklar bleibt? Insofern bleibt zum jetzigen Punkt zu konstatieren:

Aus advsh-Perspektive wäre ein starkes GGVSD nicht eines, das nur Entschädigungsbeträge nach AGG-Vorbild verspricht, sondern eines, das diskriminierende Verwaltungspraxis auch effektiv beendet. Der spätere Entwurf sollte deshalb möglichst klar regeln, dass Betroffene nicht nur nachträglich entschädigt werden, sondern einen durchsetzbaren Anspruch auf Abhilfe und – wo erforderlich – Folgenbeseitigung haben.

(7) Rolle von Verbänden

Die verschiedenen LADGs, bzw. ihre Entwürfe, messen den Verbänden strukturell sehr unterschiedliche Rollen zu. Gemessen an den Handlungsmöglichkeiten, welche Antidiskriminierungsverbänden im Sinne der von Diskriminierung betroffenen Menschen eröffnet werden, stechen positiv das LADG-B sowie das eng gespiegelte LADG^{Entwurf_SSW} heraus. Hier wird den Verbänden ein starkes *Verbandsklagerecht* zugestanden, und zwar sowohl in der Variante einer (1) *strukturbezogenen Verbandsklage* sowie einer (2) *einzelfallbezogenen Prozessstandschaft*.

Im Falle von (1) bedeutet dies: Der Verband muss nicht selbst betroffen sein und auch keine individuelle Verletzung eigener Rechte darlegen. Er kann vielmehr objektiv feststellen lassen, dass

⁴² LGCDV-RP, § 7 Abs. 5 Satz 2.

⁴³ LADG-NRW^{Entwurf}, § 7 Abs. 2 Satz 1.

⁴⁴ Ebd., § 7 Abs. 3 Satz 1.

⁴⁵ Vgl.: LADG-NRW^{Entwurf}, S. 14f.: „Soweit auch Immaterialschäden als Folgen einer Diskriminierung in Rede stehen, sind entsprechende Ansprüche hingegen nicht subsidiär gegenüber Abhilfe- oder Folgenbeseitigungsansprüchen ausgestaltet.“

⁴⁶ LP SH: „Thema: GGVSD,“ [Link](#).

Verwaltungshandeln gegen das Diskriminierungs- oder Maßregelungsverbot verstößt, sofern die Sache über den Einzelfall hinausweist. Der Normtext formuliert entsprechend dazu:

Ein nach § 10 berechtigter Verband kann, ohne die Verletzung eigener Rechte darlegen zu müssen, Klage auf Feststellung erheben und geltend machen, dass Verwaltungsakte, Allgemeinverfügungen oder sonstiges Verwaltungshandeln gegen § 2 oder § 6 verstoßen, sofern eine über die individuelle Betroffenheit hinausgehende Bedeutung vorliegt.⁴⁷

Damit ein Verband diesen Weg gehen kann, muss dieser jedoch zuvor bereit den Verstoß gegenüber der öffentlichen Stelle beanstandet haben ohne dass diese anschließend Abhilfe geschaffen hat.⁴⁸

Für (2) gilt, dass ein anerkannter Verband mit Einvernehmen der betroffenen Person an deren Stelle Rechtsschutz beantragen kann.⁴⁹

Mit diesen beiden Möglichkeiten wird eindeutig das LADG-B zum (aus Sicht der Verbände) durchsetzungsstärksten Modell, denn das Verbandsklagerecht adressiert gerade solche Fälle, die bisher am schwersten zu bearbeiten sind: strukturelle, institutionelle, wiederkehrende oder präventiv relevanter Diskriminierungslagen. Entscheid ist hierbei: Das Berliner Modell erkennt somit an, dass im Sinne der anerkannten Zielsetzungen Antidiskriminierungsrecht nicht allein über individuelle Kläger*innen funktionieren kann.

Das LADG-NRW^{Entwurf} firmiert hier bereits deutlich schwächer. Zwar haben Verbände hier mehr als nur eine symbolische Rolle, aber das Recht zur Verbandsklage oder individuellen Prozessstandschaft fehlt gänzlich. Das Gesetz spricht in Summe von „Unterstützungsleistungen durch Antidiskriminierungsverbände“⁵⁰ und erläutert in der beigefügten Begründung genauer, dass es sich hierbei um die Besorgung außergerichtlicher Rechtsangelegenheiten, der Begleitung von Abhilfe- oder Schadensersatzverlangen handeln könne, dass die Verbände beraten dürften, Verstöße gegenüber der verantwortlichen öffentlichen Stelle beanstanden sowie über das Beanstandungsverfahren die Verwaltung zur Prüfung auf eventuelle Verstöße und ihre Abhilfe veranlassen dürfen.⁵¹

Noch nachteiliger für Verbände fällt die Normierung über das LGCDV-RP aus. Hier sind weder Verbandsklage, Prozessstandschaft, noch ein eigenständiges Beanstandungsrecht und ebenso keine ausdrückliche Befugnis zur außergerichtlichen Rechtsbesorgung vorgesehen. Verbände sind hier eindeutig keine eigenständige Akteure zur Durchsetzung von Rechten, sondern einzig unterstützende Begleiter. Dazu heißt es recht kurz in § 9 Abs. 2: „[...] kann sich die klagebefugte Person des Beistandes durch einen rheinland-pfälzischen Antidiskriminierungsverband bedienen.“⁵² Positiv hervorzuheben ist vielleicht lediglich noch im Falle des LGCDV-RP, dass § 11 – wenngleich vage – betont, dass das zuständige Ministerium Maßnahmen „im Rahmen der unabhängigen zivilgesellschaftlich getragenen Beratung für Opfer von Diskriminierung fördere. Als Bedingung hierfür wird genannt, dass diese Beratung „merkmalsübergreifend, horizontal ausgerichtet oder intersektional angesetzt“ sein müsse. Diese Spezifizierung ist jedoch zweischneidig, da sich hiermit Verbände von der Möglichkeit einer Förderung tendenziell ausgeschlossen sehen, die zielgruppen- (und damit oft merkmalspezifisch) beraten.⁵³

Die bisher vorliegenden Informationen zum GGVSd lassen noch keine eindeutige Zuordnung zu. Klar scheint nur, dass es vermutlich keine so starke Rolle für die Verbände vorsieht wie das LADG-B, da auch hier die entscheidende Formulierung lautet, dass eine Person sich von Verbänden „rechtlich unterstützten lassen“ könne. Für den Fall, dass „darüber hinaus juristische Schritte eingeleitet

⁴⁷ LADG-B, § 9 Abs. 1.

⁴⁸ Vgl.: Ebd., § 9 Abs. 2.

⁴⁹ Vgl. Ebd., § 9 Abs. 3.

⁵⁰ LADG-NRW^{Entwurf}, § 9 Abs. 1.

⁵¹ Vgl.: LADG-NRW^{Entwurf}, § 10 [Beanstandungsrecht, MK] & S. 39-42 [Begründungsteil, MK].

⁵² LGCDV-RP, § 9 Abs. 2.

⁵³ LGCDV-RP, § 11.

werden“ sollen, sei es weiter sinnvoll „sich über Verbände weiter beraten zu lassen.“⁵⁴ In diesen Worten klingt es eher nach einem Unterstützermmodell, welches das GGVSD für Verbände vorsieht. ‚Rechtlich unterstützen‘ liest sich breiter als bloße Beratung, aber konkrete Möglichkeiten zur Rechtsdurchsetzung lassen sich hier für die Verbände relativ eindeutig nicht ableiten. Gerade weil die FAQ an anderer Stelle durchaus konkrete Mechanismen nennt – Beanstandung, Abhilfe, Schadensersatz, Beweislast –, ist das Schweigen zur Verbandsklage auffällig. Man sollte daraus noch keine endgültige Schlussfolgerung ziehen, aber als Arbeitshypothese ist plausibel: Das GGVSD wird voraussichtlich keine starke Berliner/SSW-Verbandsklage übernehmen.

(8) Ombuds-/Antidiskriminierungsstelle

Als thematisch letzter Punkt ist zu betrachten, ob und wie die LADGs die Schaffung einer neuen Ombuds- oder Antidiskriminierungsstelle vorsehen und welche Rolle diesen zugedacht werden soll. Während das LADB-B (und LADG^{Entwurf_SSW}), eine Ombudsstelle vorsehen, welche einzelfallbezogene Unterstützungsarbeit leisten und gleichzeitig die Politik unterrichten soll,⁵⁵ gehen das LADG-NRW^{Entwurf} sowie das LGCDV-RP den Weg einer ministeriell angesiedelten Antidiskriminierungsstelle, die eher zentraler Sammelpunkt für ein Datenmonitoring in puncto Diskriminierung sein soll, um künftigen politischen Interventionen eine solide Entscheidungsgrundlage zu verschaffen.⁵⁶ Das GGVSD, beziehungsweise die bislang zugänglichen Informationen, stellt hierzu tatsächlich eine Leerstelle dar. Fairerweise sei gesagt, dass das Land Schleswig-Holstein bereits über eine Antidiskriminierungsstelle verfügt, die am Landtag angedockt ist und fallübergreifend über Rechte nach dem AGG informiert.

Diese institutionelle Frage ist für die praktische Wirksamkeit des Gesetzes wichtig. Materielle Ansprüche, Beweislastregeln und Schadensersatz helfen nur begrenzt, wenn Betroffene keine Stelle haben, die niedrigschwellig aufklärt, vermittelt und gegenüber der Verwaltung Druck erzeugen kann. Berlin und der SSW-Entwurf lösen dieses Problem mit einer Ombudsstelle, die Einzelfälle bearbeiten und Abhilfe einfordern kann. NRW und Rheinland-Pfalz setzen stärker auf strukturelle Antidiskriminierungspolitik: Forschung, Daten, Prävention und Koordination.

(9) (Vorläufiges) Fazit:

In der Gesamtschau erscheint das angekündigte GGVSD als ein politisch plausibler, aber nach bisherigem Kenntnisstand eher vorsichtig konturierter Versuch, die öffentlich-rechtliche Schutzlücke des AGG im schleswig-holsteinischen Landesrecht zu schließen. Seine Grundidee steht klar in der Linie der bereits bestehenden bzw. vorgeschlagenen Landesantidiskriminierungsgesetze: Diskriminierungsschutz gegenüber staatlichem Handeln soll konkretisiert, mit Beweiserleichterungen versehen und durch Ansprüche gegen öffentliche Stellen praktisch durchsetzbarer gemacht werden. Damit ist das Vorhaben grundsätzlich zu begrüßen.

Gleichzeitig zeigen die Vergleichsachsen, dass die eigentliche Bewertung weniger an der bloßen Existenz eines Landesantidiskriminierungsgesetzes hängen wird als an dessen konkreter Ausgestaltung. Besonders deutlich wird dies beim Geltungsbereich. Der Ausschluss von Gemeinden, Ämtern und Kreisen begrenzt die praktische Reichweite des GGVSD erheblich. Gerade auf kommunaler Ebene finden viele alltägliche Kontakte zwischen Bürgerinnen und Bürgern und staatlicher Verwaltung statt. Ein Gesetz, das diese Ebene ausnimmt, bleibt in seiner symbolischen

⁵⁴ LP SH: „Thema: GGVSD,“ [Link](#).

⁵⁵ Vgl. LADG-B, § 13.

⁵⁶ Vgl. LADG-NRW^{Entwurf}, § 12; LGCDV-RP, § 10-12.

Wirkung stark, trifft aber nicht alle praktisch relevanten Orte möglicher Diskriminierung. Fairerweise sei gesagt: keines der bestehenden oder vorgeschlagenen Gesetze geht hier weiter.

Auch beim Merkmalskatalog und den Diskriminierungsformen ist bislang offen, ob Schleswig-Holstein eher eine enge, AGG-nahe Linie wählt oder die inzwischen erkennbaren Weiterentwicklungen anderer Landesgesetze aufgreift. Gegenüber Berlin und dem SSW-Entwurf wäre ein Verzicht auf Merkmale wie Sprache, sozialer Status oder chronische Erkrankung ein Rückschritt. Gegenüber NRW wäre insbesondere zu prüfen, ob intersektionale, assoziierte und automatisiert vermittelte Diskriminierung ausdrücklich berücksichtigt werden. Auch wäre zu überlegen, inwieweit die Übernahme eines „offenen“ Katalogs angemahnt werden soll. Positiv fällt nach bisherigem FAQ-Stand auf, dass das GGVSD möglicherweise präventive Organisationspflichten andeutet, sofern das Fehlen von Vorkehrungen zur Diskriminierungsvermeidung tatsächlich normativ scharf gestellt wird.

Beim Rechtsschutz zeichnet sich ein ambivalentes Bild ab. Die angekündigte Beweislastregelung „wie im AGG“ wäre ein wichtiges Mindestinstrument und deutlich stärker als das rheinland-pfälzische Modell, das hier keine ausdrückliche Regelung enthält. Zugleich bliebe eine solche Indizienlösung hinter den niedrigschwelligeren Glaubhaftmachungsmodellen Berlins und des SSW-Entwurfs zurück. Bei den Rechtsfolgen wirkt das GGVSD bislang NRW-nah: Abhilfe vor Schadensersatz. Entscheidend wird sein, ob daraus ein klarer, justiziabler Anspruch auf Abhilfe und Folgenbeseitigung entsteht oder nur eine verwaltungsinterne Beschwerdelogik.

Der kritischste Punkt dürfte die Rolle von Verbänden sowie die institutionelle Beschwerdestruktur sein. Sollte das GGVSD Verbände lediglich beratend einbinden und keine Verbandsklage oder wenigstens ein starkes Beanstandungs- und Rechtsbesorgungsmodell vorsehen, bliebe es deutlich hinter dem SSW-Entwurf zurück. Ebenso wird zu prüfen sein, ob Schleswig-Holstein eine handlungsfähige Ombuds- oder Antidiskriminierungsstelle mit Aufklärungs-, Akteneinsichts- und Abhilfebefugnissen schafft oder lediglich bestehende Anlaufstellen nebeneinanderstellt. Insgesamt lautet die vorläufige Bewertung daher: Das GGVSD ist als Schritt in die richtige Richtung anzusehen, seine tatsächliche Wirksamkeit entscheidet sich jedoch an der Frage, ob es den Diskriminierungsschutz nur symbolisch verankert oder institutionell, verfahrensrechtlich und materiell wirklich durchsetzbar macht.

advsh-Team