**SCHLESWIG-HOLSTEINISCHER LANDTAG** **Drucksache 20/4529(neu)**
20. Wahlperiode 17.06.26

# Gesetzentwurf

der Fraktionen von CDU und Bündnis 90/Die Grünen

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

Der Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen:

### § 1

### Ziele

Ziele dieses Gesetzes sind die Vermeidung von Diskriminierungen bei der Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben im Land Schleswig-Holstein und die Förderung von Chancengleichheit sowie einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt.

### § 2

### Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für alle öffentlichen Stellen des Landes Schleswig-Holstein. Für den Schleswig-Holsteinischen Landtag sowie das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (UKSH) gilt es nur, soweit diese Verwaltungsaufgaben wahrnehmen.

(2) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf den Norddeutschen Rundfunk, die Medienanstalt Hamburg/Schleswig-Holstein und den Offenen Kanal Schleswig-Holstein sowie die Gerichte, die Staatsanwaltschaften und das Landesverfassungsgericht. Vom Geltungsbe-

reich dieses Gesetzes ausgenommen sind darüber hinaus öffentliche Stellen, soweit ihre Amtsträger Befugnisse wahrnehmen, die ihnen als Ermittlungspersonen der Staatsanwaltschaft (§ 152 des Gerichtsverfassungsgesetzes) zustehen, oder soweit ihre Amtsträger im Auftrag von Gerichten und Staatsanwaltschaften tätig werden.

(3) Soweit das Land Schleswig-Holstein unmittelbar oder mittelbar Beteiligungen an juristischen Personen des Privatrechts oder Personengesellschaften hält oder erwirbt oder gemeinsame Einrichtungen mit dem Bund nach Artikel 91e des Grundgesetzes oder gemeinsame Behörden mit anderen Bundesländern oder dem Bund nach § 9 des Landesverwaltungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juni 1992 (GVOBl. Schl.-H. S. 243, ber. S. 534), zuletzt geändert durch Gesetz vom 10. Juni 2025 (GVOBl. Schl.-H. 2025 Nr. 76), betreibt, soll es darauf hinwirken, dass die Ziele des § 1 auch von diesen beachtet werden. Eine Verpflichtung zur rechtlichen oder tatsächlichen Durchsetzung dieser Ziele besteht hierdurch nicht, auch nicht im Falle einer Mehrheitsbeteiligung des Landes Schleswig-Holstein.

(4) Nicht vom Geltungsbereich dieses Gesetzes erfasst sind die Gemeinden, Kreise und Ämter. Dies gilt auch, soweit sie im Rahmen einer Organleihe nach Maßgabe des Landesverwaltungsgesetzes als Organe der Landesverwaltung staatliche Aufgaben wahrnehmen.

(5) Dieses Gesetz gilt nicht für Sparkassen, die Sparkassen- und Giroverbände, die LBS Landesbausparkasse NordOst, Unternehmen, die auf eine Beendigung ihrer Geschäftstätigkeit ausgerichtet sind einschließlich ihrer Beteiligungen, Beteiligungen der Investitionsbank Schleswig-Holstein im Rahmen ihres Förderauftrages, Versorgungswerke der verkammerten Berufe sowie für Anstalten in privatrechtlicher Trägerschaft sowie ihre Träger.

(6) Die Geltung von Vorschriften, die der Gleichstellung von Frauen und Männern dienen, wird durch dieses Gesetz nicht berührt. Ebenso bleibt die Geltung spezieller landesrechtlicher Antidiskriminierungsvorschriften, insbesondere des Landesbehindertengleichstellungsgesetzes vom 29. März 2022 (GVOBl. Schl.-H. S. 364) unberührt. Soweit dieses Gesetz Rechtsfolgen vorsieht, die über jene spezieller landesrechtlicher Antidiskriminierungsvorschriften hinausgehen, treten diese ergänzend neben die dort geregelten Rechtsfolgen.

(7) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf die Anbahnung, Durchführung und Beendigung öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse und Beschäftigungsverhältnisse im Sinne des § 6 Absatz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 15 des Gesetzes vom 22. Dezember 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 414, S. 7), der in § 2 Absatz 1 benannten öffentlichen Stellen.

## § 3

## Diskriminierungsverbot

(1) Niemand darf im Rahmen öffentlich-rechtlichen Handelns aufgrund einer rassistischen oder antisemitischen Zuschreibung, des Geschlechts, der geschlechtlichen Identität, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der Nationalität, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Lebensalters, der sexuellen Orientierung, der Elternschaft oder der familiären Fürsorgeverantwortung oder aufgrund eines anderen der in § 1 AGG genannten Diskriminierungsmerkmale diskriminiert werden.

(2) Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes umfasst unmittelbare und mittelbare Diskriminierung, diskriminierende Belästigung sowie Anweisungen zur Diskriminierung.

## § 4

## Formen der Diskriminierung

(1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn jemand durch eine andere Person aufgrund eines oder mehrerer der in § 3 Absatz 1 genannten Merkmale eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde und die Benachteiligung nicht nach § 6 gerechtfertigt ist. Dabei ist es unerheblich, ob der Anknüpfungspunkt für die Benachteiligung in der benachteiligten Person selbst, einer oder eines Angehörigen im Sinne von § 11 des Strafgesetzbuches oder einer ihr persönlich nahestehenden Person liegt. Es ist ebenfalls unerheblich, ob die Benachteiligung auf dem Verhalten der diskriminierenden Person selbst oder einem von ihr zurechenbar veranlassten maschinellen oder automatisierten Vorgang beruht. Das Unterlassen von Maßnahmen und Handlungen, die eine Diskriminierung beenden, steht einem Tun gleich, sofern eine Pflicht zum Tätigwerden besteht.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem äußeren Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahrensweisen Personen aufgrund eines oder mehrerer in § 3 Absatz 1 genannten Merkmale gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können und die Benachteiligung nicht nach § 6 gerechtfertigt ist.

(3) Eine Diskriminierung ist mehrdimensional, wenn einer betroffenen Person mehrere der in § 3 Absatz 1 genannten Merkmale zugleich zugeschrieben werden (Mehrfachdiskriminierung) oder sich aus dem Zusammenwirken mehrerer solcher Merkmale eine spezifische Zuschreibung eigener Art ergibt (intersektionale Diskriminierung).

(4) Diskriminierende Belästigungen sind unerwünschte Verhaltensweisen aufgrund eines oder mehrerer der in § 3 Absatz 1 genannten Merkmale oder die in Zusammenhang damit stehen, welche die betroffene Person herabwürdigen. Das ist insbesondere der Fall, soweit sie zu Lasten der betroffenen Person ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld schaffen.

(5) Diskriminierende sexuelle Belästigungen liegen unter den Voraussetzungen des Absatzes 4 Satz 1 vor, wenn die betroffene Person durch ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, insbesondere durch Körperkontakt, Bemerkungen sexuellen Inhalts, das Zeigen pornographischer Darstellungen, durch das Herstellen, Verwenden oder Verbreiten manipulierten oder künstlich erzeugten sexuell bestimmten Bild- oder Tonmaterials oder durch die Aufforderung zu sexuellen Handlungen, herabgewürdigt wird.

(6) Die Anweisung zur Diskriminierung einer Person gilt ebenfalls als Diskriminierung.

## § 5

## Maßregelungsverbot

(1) Im Rahmen öffentlich-rechtlichen Handelns sind Maßregelungen im Sinne von Absatz 2 verboten.

(2) Eine Maßregelung liegt vor, wenn eine natürliche Person benachteiligt wird, weil sie

1. Rechte nach diesem Gesetz in Anspruch nimmt,
2. sich weigert, eine gegen dieses Gesetz verstoßende Anweisung auszuführen, oder
3. eine andere Person bei der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Gesetz unterstützt, als Zeugin oder Zeuge Angaben macht oder an der Aufklärung des Sachverhalts mitwirkt.

(3) Die Zurückweisung oder Duldung diskriminierender Verhaltensweisen durch die betroffene oder eine diese bei der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Gesetz unterstützende natürliche Person darf nicht als Grundlage für Entscheidungen herangezogen werden, die diese Personen berühren.

## § 6

## Rechtfertigung von Benachteiligungen

(1) Eine Benachteiligung im Sinne dieses Gesetzes ist gerechtfertigt, wenn sie einen legitimen Zweck verfolgt und zu dessen Erreichung geeignet, erforderlich und angemessen ist.

(2) Erfolgt eine Benachteiligung aufgrund mehrerer Merkmale im Sinne des § 3 Absatz 1, ist sie nur gerechtfertigt, wenn mit Blick auf alle Merkmale, auch in ihrem Zusammenwirken, ein Rechtfertigungsgrund besteht.

(3) Die Absätze 1 und 2 finden auf diskriminierende Belästigungen und diskriminierende sexuelle Belästigungen nach § 4 Absatz 4 und 5 sowie auf Maßregelungen nach § 5 Absatz 2 keine Anwendung.

## § 7

## Verantwortlichkeit

(1) Die Verantwortlichkeit für Verstöße gegen das Diskriminierungs- und Maßregelungsverbot der §§ 3 und 5 trifft unter Beachtung des § 2 die juristische Person des öffentlichen Rechts, bei der die gegen § 3 oder § 5 verstoßende Person beschäftigt ist oder in deren Namen oder Auftrag sie gehandelt hat. Voraussetzung ist, dass die Diskriminierung in Ausübung eines öffentlichen Amtes erfolgt.

(2) Im Falle einer Beleihung trifft die Verantwortlichkeit anstelle der nach Absatz 1 Satz 1 verantwortlichen beleihenden juristischen Person des öffentlichen Rechts die Beliehene oder den Beliehenen, soweit diese oder dieser im Rahmen der Beleihung zur Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben hoheitlich tätig wird.

(3) Sind nach Absatz 1 für denselben Sachverhalt verschiedene juristische Personen des öffentlichen Rechts verantwortlich, so haften sie gesamtschuldnerisch, sofern dies nicht nach der Natur des geltend gemachten Anspruchs ausgeschlossen ist.

(4) In den Fällen des § 2 Absatz 3 gilt Absatz 1 nur, wenn ein etwaiges Hinwirkungsgebot verletzt wurde.

## § 8

## Unterlassung, Folgenbeseitigung, Schadensersatz, Rechtsweg

(1) Bei einem Verstoß gegen die Verbote der §§ 3 oder 5 kann die diskriminierte oder gemaßregelte Person Unterlassung verlangen. Solange die Auswirkungen des Verstoßes zu Lasten der diskriminierten oder gemaßregelten Person andauern und die Folgenbeseitigung noch möglich und der Person zumutbar ist, ist die nach § 7 verantwortliche öffentliche Stelle zur Veranlassung geeigneter Maßnahmen zur Folgenbeseitigung verpflichtet.

(2) Bei einem vorsätzlichen oder fahrlässigen Verstoß gegen die Verbote der §§ 3 oder 5 ist die nach § 7 verantwortliche öffentliche Stelle verpflichtet, der diskriminierten oder gemaßregelten Person den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen, soweit der Schaden nicht durch Folgenbeseitigung nach Absatz 1 ausgeglichen wird. 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.

(3) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann die diskriminierte oder gemaßregelte Person eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.

(4) Die Verjährungsfrist für Ansprüche nach den Absätzen 1 bis 3 beträgt ein Jahr. Die Frist beginnt, sobald die anspruchsberechtigte Person von den Anspruch begründenden Umständen und der zum Ausgleich verpflichteten öffentlichen Stelle Kenntnis erlangt hat oder ohne grobe Fahrlässigkeit hätte erlangen müssen. Im Übrigen finden die Vorschriften des Abschnitts 5 des Ersten Buches – Allgemeiner Teil – des Bürgerlichen Gesetzbuches entsprechend Anwendung. § 213 des Bürgerlichen Gesetzbuches ist dabei mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Ansprüche aus den Absätzen 2 und 3 an die Stelle der Ansprüche aus Absatz 1 aus Anlass der Diskriminierung treten.

(5) Für die Ansprüche nach Absatz 1 ist der Verwaltungsrechtsweg gegeben, für Ansprüche nach Absatz 2 und 3 der ordentliche Rechtsweg.

(6) Ansprüche nach den Absätzen 1 bis 3 sind ausgeschlossen, soweit wegen desselben Sachverhalts ein Anspruch nach dem AGG besteht.

## § 9

## Kausalitätsnachweis

(1) In Rechtsstreitigkeiten vor den ordentlichen Gerichten wegen Ansprüchen nach § 8 genügt zum Nachweis, dass eine Diskriminierung auf einem oder mehreren der in § 3 Absatz 1 genannten Merkmale beruht, der Beweis von Tatsachen, die dies überwiegend wahrscheinlich erscheinen lassen. In diesem Fall obliegt es der anderen Partei, diesen Nachweis zu erschüttern.

(2) In einem Rechtsstreit oder einem sonstigen behördlichen oder gerichtlichen Verfahren gegen die Person, die gemäß § 7 Absatz 1 Satz 2 in Ausübung eines öffentlichen Amtes handelt, ist eine Anwendung von Absatz 1 ausgeschlossen.

## § 10

## Regressausschluss

Bei Ansprüchen nach § 8 ist ein Rückgriff gegen den handelnden Amtsträger ausgeschlossen.

## § 11

## Unterstützungsberechtigung, Unterstützungsleistungen

(1) Von Diskriminierung betroffene natürliche Personen können nach den folgenden Vorschriften Unterstützungsleistungen durch Antidiskriminierungsverbände in Anspruch nehmen.

(2) Antidiskriminierungsverbände sind nicht gewerbsmäßige Personenzusammenschlüsse, die entsprechend ihrer Satzung oder ihrer sonstigen Grundordnung die besonderen Interessen von benachteiligten Personen oder Personengruppen nach § 3 wahrnehmen. Auch Zusammenschlüsse von mindestens sieben solcher Verbände dürfen die Aufgaben und Rechte nach den folgenden Regeln wahrnehmen.

(3) Unterstützungsberechtigte Antidiskriminierungsverbände können im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter übernehmen. Die Befugnis zu einer Beistandschaft in gerichtlichen Verfahren richtet sich nach den geltenden Verfahrensordnungen. Soweit Rechtsdienstleistungen erbracht werden, müssen die hierfür eingesetzten Personen die nach dem Rechtsdienstleistungsgesetz vom 12. Dezember 2007 (BGBl.I S. 2840), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 10. März 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 64, S. 4), erforderliche Qualifikation besitzen.

(4) Besondere Befugnisse von Vereinen und Verbänden nach anderen Rechtsvorschriften bleiben unberührt.

(5) Die Betätigung als unterstützungsberechtigter Antidiskriminierungsverband kann für das Gebiet des Landes Schleswig-Holstein untersagt werden, wenn die Voraussetzungen nach Absatz 2 nicht oder nicht mehr vorliegen oder die Antidiskriminierungsverbände beziehungsweise bei Dachverbänden ihre Mitgliedsverbände aufgrund ihrer bisherigen Tätigkeit keine Gewähr für eine sachgerechte Aufgabenerfüllung bieten und dieser Mangel auch nach Beanstandung nicht beseitigt wird. Zuständig für die Untersagung sowie die Beanstandung ist die für Antidiskriminierung zuständige oberste Landesbehörde.

## § 12

**Beanstandungsrecht**

Unterstützungsberechtigte Antidiskriminierungsverbände sind berechtigt, Verstöße gegen §§ 3 oder 5 gegenüber der nach § 7 verantwortlichen öffentlichen Stelle zu beanstanden. Die öffentliche Stelle unterrichtet die für Antidiskriminierung zuständige oberste Landesbehörde über den Ausgang des Beanstandungsverfahrens. Das Beanstandungsverfahren ist für die Antidiskriminierungsverbände kostenfrei.

## § 13

## Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt

(1) Die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt und die Verhinderung und Beseitigung jeder Form von Diskriminierung sind als durchgängige Leitprinzipien bei allen Maßnahmen öffentlicher Stellen zu berücksichtigen.

(2) Die öffentlichen Stellen beziehen bei Untersuchungen ihrer Aufbau- und Ablauforganisation sowie ihrer Geschäftsprozesse auch die Untersuchung auf Diversitätssensibilität und strukturelle Diskriminierungsrisiken mit ein und implementieren geeignete Maßnahmen zur Erreichung der Ziele dieses Gesetzes.

(3) Die Umsetzung ist besondere Aufgabe der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion.

(4) Die fachlich für Antidiskriminierung zuständige oberste Landesbehörde koordiniert im Zusammenwirken mit den übrigen Ressorts die Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsmaßnahmen des Landes. Die obersten Landesbehörden wirken darauf hin, dass in den Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen ihrer Beschäftigten die Diversity-Kompetenz einschließlich der antidiskriminierungs-, landesgleichstellungs-, teilhabe- und integrationsrechtlichen Grundlagen sowie die Grundsätze der Inklusion berücksichtigt werden.

## § 14

## Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle

Die nach § 2 Absatz 1 des Bürger- und Polizeibeauftragtengesetzes vom 15. Januar 1992 (GVOBl.Schl.-H. S. 42), zuletzt geändert durch Gesetz vom 1.September 2016 (GVOBl. Schl.-H. S. 682), geregelten Zuständigkeiten und die Unabhängigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Landes bleiben unberührt.

## § 15

## Evaluation

Die Landesregierung überprüft die Auswirkungen dieses Gesetzes unter Mitwirkung der Wissenschaft, der Antidiskriminierungsstelle des Landes und anerkannter Antidiskriminierungsverbände.

## § 16

## Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.

**Marion Schiefer**
**und Fraktion**

**Nelly Waldeck**
**und Fraktion**

**Begründung**

## A. Allgemeiner Teil

### Regelungsbedarfe

Im Jahr 2006 wurde als eine erforderliche Umsetzung des europäischen Rechts das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Deutschland eingeführt. Mit dem AGG hat der Bundesgesetzgeber vier europäische Richtlinien (RL) in deutsches Recht umgesetzt:

- „Antirassismusrichtlinie (2000/43/EG)“

Zweck der sogenannten Antirassismusrichtlinie ist die Schaffung eines Rahmens zur Bekämpfung rassistisch motivierter Diskriminierungen oder jener, die wegen der ethnischen Herkunft erfolgt sind.

- „Rahmenrichtlinie Beschäftigung (2000/78/EG)“

Mit der Rahmenrichtlinie Beschäftigung verfolgt die EU das Ziel, einen allgemeinen Rahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf zu schaffen.

- „Gender-Richtlinie" (2006/54/EG)

Die sogenannte Gender-Richtlinie bezieht sich auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen.

- Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter auch außerhalb der Arbeitswelt (2004/113/EG).

Die Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter außerhalb der Arbeitswelt dient der Schaffung eines Rahmens für die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Diskriminierungen beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

Diese europäischen Richtlinien geben in ihrem jeweiligen Geltungsbereich Definitionen für die unterschiedlichen Arten von Diskriminierung vor und verpflichten u.a. zu wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden Sanktionen bei Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgebot sowie zur Beweiserleichterung für die Betroffenen. Sie enthalten somit ein – weitgehend übereinstimmendes – Instrumentarium zur Durchsetzung der Diskriminierungsverbote, unterscheiden sich aber hinsichtlich ihres Anwendungsbereichs, der im Fall

der RL 2000/78/EG nur die Erwerbstätigkeit, bei RL 2006/54/EG darüber hinaus die betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit, bei RL 2004/ 113/EG (nur) die Bereitstellung (bestimmter) Güter und Dienstleistungen und bei RL 2000/43/EG alle in § 2 Absatz 1 AGG genannten Bereiche umfasst.

Da sich die Geltung des AGG jedoch nur auf die Erwerbstätigkeit und den Privatrechtsverkehr beschränkt, fehlt es an einem ähnlichen Schutzniveau für den öffentlichen Bereich in Deutschland. So ist das AGG beispielsweise weder auf das öffentlich-rechtlich organisierte Bildungswesen noch auf öffentlich-rechtliches Handeln im Bereich der Daseinsvorsorge anwendbar. Dies folgt im Bereich der schulischen Bildung bereits aus der fehlenden Gesetzgebungszuständigkeit des Bundes.

Bereits anlässlich des Beitritts zur bundesweiten Koalition gegen Diskriminierung im Jahr 2013 hat sich Schleswig-Holstein dazu verpflichtet, seine Maßnahmen gegen Diskriminierung und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit auszuweiten. Auch der Koalitionsvertrag für die 20. Wahlperiode des Schleswig-Holsteinischen Landtages (2022-2027) beinhaltet als Zielperspektive die Schaffung landesgesetzlicher Regelungen bzw. Anpassungen zum Abbau von Diskriminierung und zur besseren Aufstellung der öffentlichen Verwaltung beim Erkennen, Melden und Sanktionieren von Diskriminierungen oder diskriminierender Tendenzen.

**Hintergrund und Kontext der Regelungen**

Die Regelungen dieses Gesetzes schließen bestehende Schutzlücken des AGG und gewährleisten einen effektiven Schutz gegen Diskriminierung.

Diskriminierung hat vielfältige und weitreichende negative Auswirkungen auf Individuen und Gesellschaften und kann sich in verschiedenen Lebensbereichen manifestieren. Direkte Auswirkungen hat Diskriminierung auf die mentale und körperliche Gesundheit (vgl. DeZim, 2023: Rassismus und seine Symptome, https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-5824.pdf), die Beschäftigung, das soziale Engagement, die Integration, die Bildung, die Lebensumstände und soziale Interaktion von Betroffenen. Auch die individuellen Folgen von – in vielen Fällen regelmäßig wiederkehrenden bzw. alltäglichen und dabei unter Umständen biografisch lang andauernden – Benachteiligungen sind durch Untersuchungen dokumentiert (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2017: Diskriminierungserfahrungen in Deutschland Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskriminierungserfahrungen_in_deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=8). Wiederholte Diskriminierungen können zu sozialer Ausgren-

zung und Isolation der Betroffenen führen. Auch wenn belegt ist, dass bestimmte Gruppen ein höheres Risiko haben, diskriminiert zu werden, so kann doch jeder Mensch im Laufe des Lebens Benachteiligungen erfahren. Dem entspricht, dass laut Studien ein großer Anteil der Befragten dem Thema Antidiskriminierung eine wichtige Bedeutung zumessen (vgl. Bertelsmann Stiftung, 2023: Diskriminierung in der Einwanderungsgesellschaft. Wahrnehmungen und Einstellungen in der Bevölkerung, https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/diskriminierung-in-der-einwanderungsgesellschaft).

Ein wirksamer Schutz vor Benachteiligung im Rahmen landesgesetzlicher Regelungen ist essenziell, um individuelle Rechte Einzelner zu schützen, die soziale Gerechtigkeit zu fördern, das Vertrauen in den Rechtsstaat zu erhöhen und die Demokratie zu stärken. Der Gesetzentwurf sieht daher die Möglichkeit vor, gegen ungerechtfertigte Benachteiligungen durch öffentliche Stellen des Landes Schleswig-Holstein (mit Ausnahme insbesondere der Gemeinden, Kreise und Ämter) vorzugehen. Studien aus den vergangenen Jahren belegen die Verbreitung von Benachteiligung gerade auch im Bereich öffentlicher Verwaltungstätigkeit (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2017: Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskriminierungserfahrungen_in_deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=8). Das Gesetzgebungsvorhaben zielt darauf ab, dass betroffene Personen Benachteiligung wirksam entgegentreten können. Bereits bestehende landesrechtliche Regelungen aus dem Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsrecht wie etwa das Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz – GstG), das Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen in Schleswig-Holstein (Landesbehindertengleichstellungsgesetz – LBGG) oder das Gesetz zur Integration und Teilhabe (Integrations- und Teilhabegesetz für Schleswig-Holstein – Int-TeilhG) bleiben dabei unangetastet, hier enthaltene Diskriminierungsverbote und Verfahrensvorschriften bestehen fort; Rechtsfolgen wie Abhilfe- und Schadensersatzansprüche (§ 8) sowie die Unterstützungsberechtigung durch Antidiskriminierungsverbände (§ 11) können jedoch diesem Gesetz entnommen werden, soweit es gegenüber den landesrechtlichen Spezialvorschriften weitergehende Regelungen enthält. Das gilt jedoch nur im Anwendungsbereich dieses Gesetzes, also gegenüber dem Land. Die Subsidiarität der Rechtsfolgen nach § 8 dieses Gesetzes gegenüber Ansprüchen nach dem AGG ist auch insofern zu beachten.

Ferner findet dieses Gesetz durch einen ausdrücklich normierten Ausschluss keine Anwendung auf die öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse und die privatrechtlich ausgestalteten Beschäftigungsverhältnisse der Angestellten im öffentlichen Dienst. Auf diese Bereiche

finden weiterhin die Regelungen des AGG (vgl. § 24 AGG) Anwendung. Auch insbesondere die Gemeinden, Kreise und Ämter sind vom Geltungsbereich dieses Gesetzes nicht erfasst.

**Inhalt und Wirkungsweise der Regelungen**

Dieses Gesetz schützt alle Personen vor Diskriminierungen im Rahmen des öffentlich-rechtlichen Handelns des Landes Schleswig-Holstein. Dies betrifft vor allem den Wirkungsbereich der Sicherheitsbehörden sowie weitere Bereiche hoheitlichen Handelns, insbesondere das staatliche Bildungswesen.

Der aufgrund von Artikel 3 des Grundgesetzes (GG) im Zusammenspiel mit europäischem Recht gewährleistete Diskriminierungsschutz wird damit in eine eigenständige gesetzliche Ausgestaltung überführt. Hierdurch konkretisieren sich die Pflichten der schleswig-holsteinischen Verwaltung (mit Ausnahme insbesondere der Gemeinden, Kreise und Ämter), sodass sowohl Bürgerinnen und Bürger als auch die Mitarbeitenden des Landes eine verlässliche rechtliche Grundlage für ihr Handeln erhalten. Die rechtlichen Konsequenzen diskriminierender Handlungen im Zusammenhang mit der Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben werden herausgestellt. Das Gesetz enthält ein umfassendes Diskriminierungsverbot im Zusammenhang mit der Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben des Landes Schleswig-Holstein (mit Ausnahme insbesondere der Gemeinden, Kreise und Ämter), es schafft einen verbesserten Zugang zu Instrumenten des Diskriminierungsschutzes und verankert als Leitprinzip die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt.

Dieses Gesetz soll es ermöglichen, ein möglichst breites Spektrum an potenziellen Diskriminierungstatbeständen zu erfassen. Dies wird durch die Etablierung eines umfangreichen Kataloges von Diskriminierungsmerkmalen in § 3 Absatz 1 erreicht. Ausdrücklich erwähnt werden dabei insbesondere solche Diskriminierungsmerkmale, die bereits in anderen Rechtsvorschriften des Antidiskriminierungsrechts ihren Niederschlag gefunden haben. Darüber hinaus werden die Merkmale des Antisemitismus in Gestalt der antisemitischen Zuschreibung, der Elternschaft und der familiären Fürsorgeverantwortung ausdrücklich benannt; gerade mit Blick auf den seit Oktober 2023 auch in Schleswig-Holstein verstärkt grassierenden Antisemitismus erscheint eine ausdrückliche Aufnahme des erstgenannten Diskriminierungsmerkmals in den Katalog dringend geboten. Der Verweis auf § 1 AGG erlaubt eine dynamische Entwicklung des schleswig-holsteinischen Antidiskriminierungsrechts für den Fall der bundesrechtlichen Erweiterung.

Zudem wird der Nachweis diskriminierenden Verhaltens erleichtert, indem für Gegenstände, die im Zivilrechtswege geltend zu machen sind (Schadensersatz und Schmerzensgeld), eine vom allgemeinen Prinzip abweichende Beweismaßregel verankert wird.

Den von Diskriminierung Betroffenen stehen zugleich Rechtsschutzmöglichkeiten zur Verfügung, die gegebenenfalls im Zusammenspiel mit der Beweismaßregelung durchsetzbar sind.

Durch die ausdrückliche Normierung eines gesetzlichen Unterlassungs- und Folgenbeseitigungsanspruchs wird Betroffenen zunächst die Möglichkeit eröffnet, fortdauernde Folgewirkungen erlittener Diskriminierungen abzuwehren, soweit rechtlich und tatsächlich die Möglichkeit der (Wieder-)Herstellung eines diskriminierungsfreien Zustands besteht. Durch die Statuierung eines gegenüber den vorgenannten Anspruchsgrundlagen subsidiären Schadensersatz- und Entschädigungsanspruchs für Betroffene wird schließlich die Pflicht der Verwaltung, diskriminierungsfrei zu handeln, flankiert. Unterstützungsberechtigte Antidiskriminierungsverbände können unter Beachtung gewisser Anforderungen an ihre organisatorische Verfasstheit Betroffene bei der Durchsetzung ihrer Rechte unterstützen. Sie erhalten zu diesem Zweck die Möglichkeit, das Verhalten einer öffentlichen Stelle (außergerichtlich) zu beanstanden.

Weiter enthält das Gesetz Maßnahmen in Bezug auf die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt und geht damit gestaltend über das Diskriminierungsverbot hinaus. Die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt sowie die Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierung werden als zentrale Leitprinzipien öffentlichen Handelns benannt, die dazu beitragen sollen, diskriminierungsfreie Verwaltungsstrukturen zu fördern, bestehende Risiken struktureller Diskriminierung frühzeitig zu erkennen und eine diversitätssensible Verwaltungskultur nachhaltig zu stärken.

Dieses Gesetz trägt darüber hinaus dazu bei, Teilhabe und Integration zu erleichtern, indem ein Umfeld geschaffen wird, in dem Vielfalt gefördert, gleiche Chancen garantiert und Diskriminierung abgebaut werden. In Zeiten dringend benötigter Fachkräfteeinwanderung ist die Förderung von Maßnahmen, die zu einem attraktiven und von Chancengleichheit geprägten Umfeld beitragen, zentral. Auch in Bezug auf die Standortattraktivität für Unternehmen und die Zuwanderung einzelner Fachkräfte kommt dem große Bedeutung zu. Effektiver Schutz vor Diskriminierung kann nachweislich zu einer höheren Identifikation mit dem Arbeitgeber führen, die Fluktuation senken und die Produktivität steigern. Studien zu den Gründen der Abwanderung ausländischer Fachkräfte belegen, dass ein großer Anteil der Befragten eine fehlende soziale Integration monierte. Von Fachkräften aus außereuropäischen Ländern erklärten etwa zwei Drittel, in Deutschland Diskriminierung aufgrund ihrer Herkunft erfahren zu

haben (vgl. Vorstudie zur Abwanderung von ausländischen Fachkräften im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit, Abschlussbericht, Oktober 2022; https://www.iaw.edu/arbeitsmaerkte-und-soziale-sicherung-abgeschlossen/vorstudie-zur-abwanderung-von-auslaendischen-fachkraeften.html). Auch für die Landesverwaltung bietet sich so die Chance, zu einem attraktiveren Arbeitgeber für alle Bevölkerungsgruppen zu werden.

Die Anwendung des Gesetzes berührt die bestehenden dienst- und arbeitsrechtlichen Fürsorgepflichten des Landes als Dienstherr nicht. Maßnahmen nach diesem Gesetz lassen die beamten-, disziplinar- und arbeitsrechtlichen Regelungen unberührt. Ebenso bleiben die bestehenden Instrumente zum Schutz vor unberechtigten Vorwürfen sowie zur dienstrechtlichen Aufarbeitung von Pflichtverletzungen unberührt. Dies umfasst auch die eigenständige Bewertung dienstrechtlicher Konsequenzen im Einzelfall nach den hierfür geltenden rechtlichen Maßstäben.

## B. Besonderer Teil

### Zu § 1 (Ziele)

Dieses Gesetz verfolgt die Zielsetzung, Diskriminierungen seitens der Landesverwaltung wirkungsvoll zu vermeiden und das Vertrauen in die Behörden zu stärken. Dabei soll der Zugang aller Menschen zu gleichen Lebenschancen gefördert werden. Das erfordert, dass keine Benachteiligung, Herabwürdigung und/oder Ausgrenzung aufgrund bestimmter Zuschreibungen erfolgt. Dadurch wird das Vertrauen zwischen den Bürgerinnen und Bürgern und der Verwaltung des Landes Schleswig-Holstein weiter gestärkt.

Schleswig-Holstein ist durch seine plurale Gesellschaft gekennzeichnet. Dabei ist jeder Mensch einzigartig und unterschiedlich. Das vorliegende Gesetz zielt auf die Förderung einer Kultur der Wertschätzung und des Respektes dieser gesellschaftlichen Vielfalt ab. Dadurch, dass die öffentlichen Stellen des Landes Schleswig-Holstein Respekt und Wertschätzung aller anerkennen, leisten sie noch mehr als zuvor einen Beitrag zum gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Während das AGG des Bundes dem Schutz vor Benachteiligung von Beschäftigten sowie im Zivilrechtsverkehr dient, soll das vorliegende Landesgesetz Benachteiligungen von Menschen bei der Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben der in § 2 Absatz 1 genannten öffentlichen Stellen des Landes Schleswig-Holstein aus den in § 3 genannten Gründen entgegenwirken.

**Zu § 2 (Geltungsbereich)**

§ 2 legt den sachlichen und institutionellen Geltungsbereich fest. Dabei ist zu beachten, dass dieses Gesetz nicht für die Bereiche gilt, in denen das AGG als das dem Landesrecht vorrangige Bundesrecht Anwendung findet.

**Zu Absatz 1**

Nach Absatz 1 Satz 1 erstreckt sich der Geltungsbereich des Gesetzes grundsätzlich – vorbehaltlich der in Satz 2 und in den folgenden Absätzen statuierten Ausnahmen – auf alle öffentlichen Stellen des Landes Schleswig-Holstein. Erfasst ist insbesondere die unmittelbare Landesverwaltung im Sinne der §§ 4 ff. des Landesverwaltungsgesetzes (LVwG). Hierzu zählen die obersten Landesbehörden, die Landesoberbehörden sowie die unteren Landesbehörden.

Zudem entfaltet das Gesetz Geltung für die landesunmittelbaren öffentlich-rechtlichen Körperschaften und für landeseigene Anstalten und Stiftungen. Darunter fallen beispielsweise Hochschulen und Fachhochschulen. Hinsichtlich der Hochschulen ist jedoch zu beachten, dass das Hochschulgesetz sowie das Kunsthochschulgesetz leges speciales gegenüber diesem Gesetz darstellen. Zu den nach Absatz 1 erfassten landesunmittelbaren Einrichtungen zählen auch Einrichtungen, die im hochschul- und wissenschaftsorganisatorischen Zusammenhang des Landes stehen und Aufgaben der öffentlichen Gesundheitsversorgung und Forschung wahrnehmen, soweit sie funktional der Wahrnehmung staatlicher Aufgaben zuzurechnen sind.

Der Geltungsbereich umfasst ferner – unter Berücksichtigung ihrer gesetzlich normierten Unabhängigkeit – den Landesrechnungshof und die oder den Landesbeauftragte/n für Datenschutz. Das Gesetz gilt nach Satz 2 für den Schleswig-Holsteinischen Landtag sowie das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein nur beschränkt, soweit diese Verwaltungsaufgaben wahrnehmen.

**Zu Absatz 2**

Absatz 2 nimmt den Norddeutschen Rundfunk, die Medienanstalt Hamburg / Schleswig-Holstein und den Offenen Kanal Schleswig-Holstein sowie die Gerichte, die Staatsanwaltschaften und das Landesverfassungsgericht vollständig vom Geltungsbereich aus. Gleiches

gilt für Ermittlungspersonen der Staatsanwaltschaft und für Amtsträger im Rahmen von Tätigkeiten im Auftrag von Gerichten oder Staatsanwaltschaften.

**Zu Absatz 3**

Absatz 3 stellt klar, dass privatrechtlich geführte Beteiligungsunternehmen des Landes Schleswig-Holstein keine öffentlichen Stellen im Sinne des § 2 Absatz 1 sind. Ihre Handlungen nach außen sind privatrechtlicher und nicht öffentlich-rechtlicher Natur. Das Diskriminierungsverbot des § 3 findet auf diese Handlungsform keine Anwendung. Absatz 3 Satz 1 beinhaltet daher einen grundsätzlichen Handlungsanstoß an die Vertreterinnen und Vertreter des Landes Schleswig-Holstein dahingehend, dass diese im Falle von Beteiligungen an juristischen Personen des privaten Rechts und an Personengesellschaften ungeachtet des Ausmaßes bzw. der Quantität des Beteiligungsumfangs darauf hinwirken sollen, dass die Ziele dieses Gesetzes beachtet werden.

Die Hinwirkung des Landes kann insbesondere durch die Wahrnehmung gesellschaftsrechtlicher Steuerungsinstrumente erfolgen, etwa im Rahmen von Gesellschafterversammlungen, über Zielvereinbarungen, Beteiligungsrichtlinien oder durch die Einflussnahme auf Unternehmensstrategien und Leitbilder.

Satz 2 dient demgegenüber dem Zweck, eine Verdichtung eines etwaigen Hinwirkungsgebots in einen Sicherstellungsauftrag für Fälle von Mehrheitsbeteiligungen zu vermeiden.

Kein Teil der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung sind schließlich gemeinsame Einrichtungen von Bund und Ländern gemäß Artikel 91e Absatz 1 GG, etwa die Jobcenter. Sie sind daher vom Geltungsbereich des Gesetzes ausgenommen. Für sie gilt vielmehr das Vorstehende sinngemäß.

**Zu Absatz 4**

Absatz 4 nimmt Gemeinden, Kreise und Ämter ausdrücklich vom Anwendungsbereich dieses Gesetzes aus. Die ausdrückliche gesetzliche Klarstellung dient der Rechtssicherheit und verhindert Abgrenzungsprobleme im Vollzug.

Soweit Gemeinden, Kreise und Ämter ihrerseits Antidiskriminierungsvorschriften für ihre Zuständigkeitsbereiche und die Tätigkeit ihrer Verwaltungsbehörden erlassen möchten, steht ihnen dies aufgrund ihrer kommunalen Selbstverwaltungsgarantie und der daraus folgenden

Satzungshoheit grundsätzlich frei. Einer Einbeziehung der kommunalen Ebene in den Anwendungsbereich dieses Gesetzes bedarf es deshalb nicht.

**Zu Absatz 5**

Absatz 5 nimmt bestimmte öffentlich geprägte, jedoch institutionell eigenständige Einrichtungen vom Anwendungsbereich aus. Hierzu zählen insbesondere Sparkassen und Sparkassenverbände, die LBS Landesbausparkasse NordWest, Versorgungswerke der verkammerten Berufe sowie Anstalten in privatrechtlicher Trägerschaft einschließlich ihrer Träger.

Diese Einrichtungen sind entweder der kommunalen Selbstverwaltung zugeordnet, unterliegen spezialgesetzlichen Regulierungsregimen oder handeln überwiegend privatrechtlich. Diskriminierungsschutz wird in diesen Bereichen regelmäßig bereits durch bundesrechtliche Vorschriften, insbesondere das AGG, gewährleistet.

Auch Unternehmen, die auf eine Beendigung ihrer Geschäftstätigkeit ausgerichtet sind, sowie Beteiligungen der Investitionsbank Schleswig-Holstein im Rahmen ihres Förderauftrags werden ausgenommen. Damit soll verhindert werden, dass Restrukturierungs- oder Förderprozesse durch zusätzliche landesrechtliche Verpflichtungen unverhältnismäßig erschwert werden.

**Zu Absatz 6**

Absatz 6 Satz 1 stellt sicher, dass Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern durch dieses Gesetz nicht berührt werden. In Bezug auf die Diskriminierung speziell von Frauen gilt verfassungsrechtlich nicht nur ein Diskriminierungsverbot, sondern auch das Gleichstellungsgebot aus Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG. Dieses geht über ein bloßes Gebot der Gleichbehandlung hinaus und kann mitunter anderenfalls nicht rechtfertigungsfähige Benachteiligungen Einzelner rechtfertigen. Satz 1 spricht überdies von Vorschriften; dieser Begriff ist weit zu verstehen. Er umfasst neben den ohnehin nach allgemeinen Regeln zu beachtenden höherrangigen oder spezielleren Rechtsnormen mitunter auch solche Normierungen, die im Rang unter diesem Gesetz stehen. Dies leitet sich aus dem verfassungsrechtlichen Gleichstellungsauftrag an den Staat ab; dem Gleichstellungsauftrag soll weitestgehende praktische Wirkung zukommen.

Nachrangige Normen müssen dabei jedoch solche sein, die für das gesamte Gebiet des Landes Schleswig-Holstein gelten, also regelmäßig Rechtsverordnungen der Landesregie-

rung oder einzelner Ressorts. Nachrangige Vorschriften anderer Normgeber werden ebenso wie bloßes Binnenrecht der Verwaltung durch die gewählte Formulierung nicht einbezogen.

Satz 2 stellt klar, dass dieses Gesetz die Anwendung sonstiger gesetzlicher Vorschriften zu Diskriminierungsverboten oder Geboten zur Gleichbehandlung und der zu ihrer Durchsetzung bestehenden Verfahrensvorschriften nicht berührt. Dies betrifft insbesondere die Vorschriften des GstG und des LBGG oder die gesondert normierten Diskriminierungsverbote bzw. Antidiskriminierungsgebote anderer Gesetze (z. B. § 4 Absatz 5 Schleswig-Holsteinisches Schulgesetz). Dieses Gesetz orientiert sich dabei an der bewährten Regelung des § 2 Absatz 3 AGG und stellt insoweit keine vollständige und abschließende Regelung des Schutzes vor Diskriminierungen dar.

Für Fälle einer Anspruchskonkurrenz zwischen Ansprüchen aus diesem Gesetz und spezialgesetzlichen landesrechtlichen Diskriminierungsverboten gelten die jeweiligen Regelungen deshalb unabhängig voneinander im Wege der Gesetzeskonkurrenz fort (Meistbegünstigungsprinzip). Die Vorschrift trägt dabei Unterschieden hinsichtlich der Anwendungsreichweite und der Rechtsfolgen dieses Gesetzes einerseits und spezialgesetzlicher landesrechtlicher Diskriminierungsverbote andererseits Rechnung. Gerade die Diskriminierungsverbote des LBGG weisen einen größeren Anwendungsbereich auf und gelten nach § 2 Absatz 1 LBGG verbindlich auch für die Gemeinden, Kreise und Ämter, dieses Gesetz jedoch nicht. Wiese das vorliegende Gesetz auf Landesebene abschließenden Charakter auf, könnten sich zum Beispiel Betroffene mit Behinderung lediglich auf dieses Gesetz berufen, was eine Verschlechterung ihrer Rechtsposition in Schleswig-Holstein zur Folge hätte, da Ansprüche gegenüber Gemeinden, Kreisen und Ämtern nicht mehr bestünden. Umgekehrt sieht das LBGG zugleich aber weniger weitreichende Rechtsfolgen als dieses Gesetz vor; Ansprüche insbesondere auf Schmerzensgeld regelt es nicht. Um auch insoweit eine Schlechterstellung von Personen mit Behinderung zu vermeiden, stellt die schlichte Gesetzeskonkurrenz sicher, dass Betroffene sich im Rahmen der jeweiligen Anwendungsreichweite sowohl auf das vorliegende Gesetz als auch das LBGG berufen können.

Ein Rekurs auf die materiell weiterreichenden Ansprüche nach diesem Gesetz ist sodann lediglich innerhalb von dessen Anwendungsbereich möglich. Außerhalb desselben, etwa gegenüber Gemeinden, Kreisen und Ämtern, greifen nur Ansprüche aus dem LBGG. Dies gilt sinngemäß für die übrigen antidiskriminierungsrechtlichen Fachgesetze des Landes Schleswig-Holstein (z.B. GstG, Int-TeilhG).

**Zu Absatz 7**

Absatz 7 klammert insbesondere mit Blick auf den bundesrechtlichen Vorrang des § 24 AGG die öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse und die Beschäftigungsverhältnisse aus dem sachlichen Anwendungsbereich dieses Gesetzes aus. Dies gilt auch für Auswahlverfahren beim Zugang zum Beamtenverhältnis bzw. zu einem öffentlichen Amt. In einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Land Schleswig-Holstein stehen die in § 24 AGG genannten Personengruppen, insbesondere die Beamtinnen und Beamten sowie die Richterinnen und Richter.

Für Beschäftigungsverhältnisse handelt es sich dabei durchweg um eine deklaratorische Regelung, da diese aufgrund ihrer privatrechtlichen Ausgestaltung ohnehin dem Anwendungsbereich des AGG unterliegen (§ 6 Absatz 1 AGG). Für Teile des Beamtenrechts entfaltet die Regelung hingegen konstitutive Wirkung: Nach Artikel 74 Absatz 1 Nummer 27 GG erstreckt sich die konkurrierende Gesetzgebungskompetenz des Bundes (lediglich) auf die Statusrechte und -pflichten der Beamtinnen und Beamten der Länder, Gemeinden und anderen Körperschaften des öffentlichen Rechts sowie der Richterinnen und Richter in den Ländern mit Ausnahme der Laufbahnen, Besoldung und Versorgung. In den letztgenannten Bereichen bliebe mithin Raum für ein Tätigwerden der Länder. Durch die Ausklammerung des Beamtenrechts aus dem Anwendungsbereich dieses Gesetzes verzichtet der Landesgesetzgeber innerhalb des ihm verbleibenden Spielraums auf eine eigene Regelung. Damit soll verhindert werden, dass für unterschiedliche Teilbereiche des Beamtenrechts unterschiedliche Regelungen zum Diskriminierungsschutz gelten. Zudem sollen sowohl für Angestellte als auch für Beamtinnen und Beamte weiterhin dieselben Regeln gelten – nämlich diejenigen des AGG. Die bestehenden Regelungen des vor der Föderalismusreform II in Kraft getretenen AGG, die in Gestalt des § 24 AGG auch die dem Land nunmehr an sich kompetenzrechtlich zugänglichen Bereiche des Beamtenrechts betreffen, gelten nach den Artikeln 125a Absatz 1, 125b Absatz 1 GG deshalb weiterhin als Bundesrecht fort.

Die Beamtinnen und Beamten sowie die Beschäftigten des Landes Schleswig-Holstein werden nach diesem Gesetz jedoch im Außenverhältnis verpflichtet und unterliegen insoweit dem Diskriminierungs- und Maßregelungsverbot der §§ 3 und 5, wenngleich eine unmittelbare Außenhaftung der Beamtinnen und Beamten und Beschäftigten wegen Artikel 34 GG nicht in Betracht kommt. Die Anwendung dieses Gesetzes soll sich zusammenfassend demnach nicht auf das Binnenverhältnis (Beamtenrecht sowie das Recht der beim Land Schleswig-Holstein angestellten Beschäftigte) erstrecken. Vielmehr ist es Ziel dieses Gesetzes, die Bevölkerung im Außenverhältnis vor Diskriminierungen zu schützen.

**Zu § 3 (Diskriminierungsverbot)**

Der Regelungsstruktur dieses Gesetzes liegt eine Zweiteilung zu Grunde: Auf der ersten Ebene (§§ 3, 4 und 6) stellt sich die Frage, welches Verhalten natürlicher Personen als verbotene Diskriminierung zu bewerten ist. Auf einer weiteren Ebene (§ 7) folgt sodann die haftungsrechtliche Überleitung der Verantwortlichkeit von der handelnden, duldenden oder unterlassenden natürlichen Person auf die juristische Person des öffentlichen Rechts, der das Verhalten der oder des Einzelnen zuzurechnen sein muss, um ihr Einstehenmüssen für die Folgen einer Diskriminierung zu begründen, sei es, indem sie deren Fortgang zu unterbinden gehalten ist, sei es, indem sie schadensersatzpflichtig gestellt wird (§ 8). §§ 3 und 4 beinhalten die Kernvorschriften der ersten Ebene; sie legen vorbehaltlich von Rechtfertigungsregelungen für Benachteiligungen (§ 6) fest, unter welchen Voraussetzungen überhaupt von einer Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes gesprochen werden kann. Die benannten Diskriminierungsformen orientieren sich dabei in ihrer Struktur und ihren tatbestandlichen Voraussetzungen an § 3 Absatz 1 AGG und sind entsprechend objektiv auszulegen. Ziel sind für die Rechtsanwendung handhabbare Begriffsbestimmungen. Dabei bezieht die Vorschrift auch diskriminierende Belästigungen (Absätze 4 und 5) sowie die Anweisung (Absatz 6) als eigenständige, mit dem Diskriminierungstatbestände funktional verbundene Tatbestände mit ein.

**Zu Absatz 1**

Absatz 1 enthält ein umfassendes Diskriminierungsverbot, das sich als zentraler Anknüpfungspunkt in weiteren Vorschriften dieses Gesetzes spiegelt, so etwa bei der prozessualen Beweismaßregelung (§ 9) oder bei Ansprüchen auf Unterlassung, Folgenbeseitigung oder Schadensersatz (§ 8). Ein Verstoß gegen die normierten Verbote hat vorbehaltlich einer Rechtfertigung von Benachteiligungen nach § 6 dann die materielle Anspruchsberechtigung Betroffener nach anderen Vorschriften dieses Gesetzes zur Folge. Die Reichweite des Verbots ist ausdrücklich auf öffentlich-rechtliches Handeln beschränkt. Fiskalisches Handeln ist dagegen nicht erfasst, sondern unterfällt insbesondere dem AGG.

Wesentlich für das Vorliegen einer Diskriminierung ist der kausale Zusammenhang („aufgrund“) zu einem der aufgeführten Diskriminierungsmerkmale. Die Aufzählung ist im Interesse der Rechtssicherheit abschließend gestaltet. Durch den zusätzlichen dynamischen Verweis auf die in § 1 AGG genannten Merkmale werden etwaige zukünftige bundesrechtliche Ergänzungen weiterer Diskriminierungsmerkmale ohne Weiteres in das Landesrecht inkorporiert.

Ausdrücklich in den Katalog aufgenommen wurden insbesondere diejenigen Diskriminierungsmerkmale, die überwiegend bereits in anderen Rechtsvorschriften etabliert sind, etwa

in § 1 AGG oder auch in Artikel 21 Absatz 1 EU-GrCh. Es handelt sich weitgehend um sogenannte personengebundene Merkmale, das heißt solche, die die oder der Einzelne nicht oder nur unter großen Schwierigkeiten ändern kann.

Eine Besonderheit stellt insoweit die ausdrückliche Hervorhebung der antisemitischen Zuschreibung dar, da dieses Diskriminierungsmerkmal bisher nur vereinzelt in den Katalogen anderer Fachgesetze benannt ist. Unter einer antisemitischen Zuschreibung ist eine Diskriminierung zu verstehen, die sich an der Zugehörigkeit einer Person oder Gruppe zum Judentum orientiert und häufig auch in verdeckter Form auftritt, etwa in Gestalt des israelbezogenen Antisemitismus. Israelbezogener Antisemitismus liegt beispielsweise vor, wenn Jüdinnen und Juden kollektiv für die Politik Israels verantwortlich gemacht werden und judenfeindliche Stereotype oder antisemitische Bilder auf den Staat Israel übertragen werden. Als Maßstab für antisemitische Zuschreibungen kann die Arbeitsdefinition der International Holocaust Remembrance Alliance (IHRA) dienen. Antisemitismus ist hiernach eine bestimmte Wahrnehmung von Juden, die sich als Hass gegenüber Juden ausdrücken kann. Der Antisemitismus richtet sich in Wort oder Tat gegen jüdische oder nichtjüdische Einzelpersonen und/oder deren Eigentum sowie gegen jüdische Gemeindeinstitutionen oder religiöse Einrichtungen. Darüber hinaus kann auch der Staat Israel, der dabei als jüdisches Kollektiv verstanden wird, Ziel solcher Angriffe sein. Die einleitende Erwähnung des Antisemitismus trägt dem Umstand Rechnung, dass sich in Folge des terroristischen Überfalls der Terrorgruppe Hamas auf Israel am 7. Oktober 2023 die Zahl antisemitisch motivierter Ereignisse und Übergriffe in Schleswig-Holstein drastisch erhöht hat. So erfasste die Melde- und Informationsstelle Antisemitismus LIDA SH im Jahr 2024 588 antisemitische Vorfälle, was einer Steigerung von 490 Prozent im Vergleich zum Vorjahr 2023 entspricht (120 Vorfälle). Satz 1 spricht in diesem Rahmen von antisemitischer Zuschreibung; dies trägt dem Umstand Rechnung, dass durch das Abheben auf die Fremdzuschreibung einer vermeintlichen Eigenschaft die Anwendungsbreite des Diskriminierungsschutzes gegenüber Antisemitismus nochmals vergrößert werden kann; einbezogen werden können auf diese Weise etwa auch Personen, die jüdische Personen unterstützen, ohne selbst jüdischen Glaubens zu sein.

Abweichend von Artikel 21 Absatz 1 EU-GrCh, § 1 AGG und Artikel 3 Absatz 3 Satz 1 GG verwendet Satz 1 das Merkmal der rassistischen Zuschreibung an Stelle der „Rasse“. Dies soll dem Umstand Rechnung tragen, dass sogenannte „Menschenrassen“ wissenschaftlich nachgewiesen nicht existieren und mithin eine durch eine diskriminierende Person vorgenommene Zuordnung einer anderen Person zu einer „Rasse“ stets eine Fremdzuschreibung ist (vgl. Jenaer Erklärung von 2019, https://www.uni-jena.de/22120/jenaer-erklaerung). Durch die Verwendung der Fremdzuschreibung müssen sich Betroffene zudem selbst nicht

mehr einer bestimmten „Rasse“ zuordnen und damit eine essentialistische Eigenzuschreibung vornehmen, wenn sie eine Diskriminierung geltend machen wollen. Für den Begriffsinhalt des Merkmals gelten im Übrigen die zu § 1 AGG und Artikel 21 EU-GrCh entwickelten Grundsätze.

Das Geschlecht bezieht sich auf den Unterschied zwischen Frauen und Männern sowie Menschen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung im biologischen Sinne. Demgegenüber geht es bei der geschlechtlichen Identität um die Frage, ob sich ein Mensch selbst mit dem ihm zugewiesenen Geschlecht identifiziert, mithin ob es ihn passend und ausreichend beschreibt.

Die ethnische Herkunft bezieht sich auf die Abstammung von Angehörigen eines bestimmten Volkes. Es geht namentlich darum, dass gesellschaftliche Gruppen benachteiligt werden, die „durch eine Gemeinsamkeit der Staatsangehörigkeit, Religion, Sprache, kultureller und traditioneller Herkunft und Lebensumgebung gekennzeichnet sind“, wie etwa Sinti und Roma, soweit an entsprechende ethnische Zuschreibungen angeknüpft wird. Die Nationalität bezeichnet die Staatsangehörigkeit. Die Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit trägt dem besonderen Stellenwert der Minderheitenpolitik in Schleswig-Holstein Rechnung. In Schleswig-Holstein leben mit der dänischen Minderheit, der friesischen Volksgruppe sowie den deutschen Sinti und Roma anerkannte nationale Minderheiten, deren Schutz und Förderung landespolitisch seit langem einen besonderen Stellenwert einnehmen. Die ausdrückliche Aufnahme dieses Merkmals trägt zudem dem Rahmenübereinkommen des Europarats zum Schutz nationaler Minderheiten Rechnung, das seit 1998 für Deutschland im Rang eines Bundesgesetzes gilt und Diskriminierungen wegen der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit ausdrücklich untersagt. Die Regelung dient daher der Klarstellung, dass der landesrechtliche Diskriminierungsschutz auch diesen spezifischen historischen, kulturellen und rechtlichen Kontext in Schleswig-Holstein berücksichtigt.

Die soziale Herkunft betrifft die soziale Prägung einer Person, insbesondere durch familiäre, wirtschaftliche, bildungsbezogene oder milieuspezifische Ausgangsbedingungen. Sie knüpft damit zwar auch an die soziale Stellung der Vorfahren an, erfasst darüber hinaus jedoch soziale Lebenslagen, soweit diese typischerweise mit Herkunftszuschreibungen oder strukturellen Benachteiligungen verbunden sind. Diskriminierungen können sich insoweit etwa aus armutsgeprägten Lebensverhältnissen, Erfahrungen sozialer Ausgrenzung oder gesellschaftlicher Stigmatisierung ergeben.

Religion und Weltanschauung beinhalten eine umfassende Deutung der Welt und der menschlichen Existenz, aus der sich Anforderungen für das menschliche Leben ableiten las-

sen. Sie enthalten Auffassungen von ausreichender Triftigkeit, Ernsthaftigkeit, Kohäsion und Wichtigkeit für die Lebensführung der betroffenen Person. Ob eine Religion oder Weltanschauung vorliegt, bestimmt sich nicht allein nach dem Selbstverständnis der betreffenden Person oder Gruppe, sondern auch nach objektivierbaren Kriterien. Für das Vorliegen einer Diskriminierung genügt jedoch bereits eine entsprechende Zuschreibung durch Dritte, unabhängig davon, ob die zugeschriebene religiöse oder weltanschauliche Identität tatsächlich besteht.

Eine Behinderung liegt vor, wenn langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren die volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben erschweren oder verhindern können. Der Begriff orientiert sich damit an dem in der UN-Behindertenrechtskonvention verankerten sozialen Verständnis von Behinderung sowie an der hierzu entwickelten unions- und verfassungsrechtlichen Rechtsprechung. Geschützt sind auch Personen mit chronischen Erkrankungen oder langfristigen gesundheitlichen Beeinträchtigungen, soweit diese eine vergleichbare Teilhaberelevanz aufweisen.

Das Merkmal des Lebensalters bezieht sich auf jede Altersstufe und bezieht damit sowohl Seniorinnen und Senioren als auch Kinder und Jugendliche mit ein. Geschützt sind damit grundsätzlich alle Menschen vor altersbezogenen Benachteiligungen. Altersdifferenzierungen können zwar im Einzelfall sachlich gerechtfertigt sein, etwa im Kontext von Schutzvorschriften, Qualifikationsanforderungen oder sozialpolitischen Fördermaßnahmen; sie bedürfen jedoch stets einer besonderen Rechtfertigung, da Alterszuschreibungen häufig mit pauschalen Stereotypen verbunden sind.

Bei der sexuellen Orientierung geht es um die emotionale oder sexuelle Ausrichtung auf Menschen gleichen, anderen oder mehrerer Geschlechter. Diskriminierungsschutz besteht unabhängig davon, ob eine entsprechende Orientierung tatsächlich vorliegt oder lediglich zugeschrieben wird.

Elternschaft kann insbesondere im Erwerbsleben, bei Zugängen zu Leistungen oder in organisatorischen Kontexten der Verwaltung zu Benachteiligungen führen. Sie ist als rechtliche oder tatsächliche Verantwortung für ein eigenes Kind zu verstehen. Ergänzend nennt das Gesetz ausdrücklich die familiäre Fürsorgeverantwortung. Dieses Merkmal erfasst Sorge- und Pflegeverantwortung innerhalb familiärer oder vergleichbarer sozialer Bindungen, etwa gegenüber Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen oder anderen nahestehenden Personen. Es trägt insbesondere der Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie gesellschaftlichen Veränderungen familiärer Strukturen Rechnung.

**Zu Absatz 2**

Absatz 2 bestimmt den Begriff der Diskriminierung näher: Er umfasst als Oberbegriff unterschiedliche Formen, die jeweils in § 4 gesondert definiert werden, nämlich unmittelbare Diskriminierung (§ 4 Absatz 1), mittelbare Diskriminierung (§ 4 Absatz 2), diskriminierende Belästigung (§ 4 Absätze 4 und 5) und Anweisungen zur Diskriminierung (§ 4 Absatz 6). Auch diese Aufzählung ist im Interesse der Rechtssicherheit abschließend. Die in § 4 Absatz 5 gesondert aufgeführte diskriminierende sexuelle Belästigung stellt einen besonderen Unterfall der diskriminierenden Belästigung nach § 4 Absatz 4 dar.

**Zu § 4 (Formen der Diskriminierung)**

**Zu Absatz 1**

Absatz 1 bestimmt den in § 3 Absatz 2 eingeführten Begriff der unmittelbaren Diskriminierung. Dabei begreift Satz 1 unmittelbare Diskriminierung als spezifisches Verhalten einer (natürlichen) Person, das eine andere natürliche Person aus spezifischen Gründen (einem oder mehrerer der in § 3 Absatz 1 ausdrücklich genannten Diskriminierungsmerkmale), im Vergleich zu anderen natürlichen Personen in vergleichbarer Lage ohne ausreichende Rechtfertigung ungünstiger behandelt oder schlechter stellt, also benachteiligt wird. Der Begriff der Diskriminierung wird mithin im tradierten Sinne und ebenso wie in § 3 AGG als Benachteiligung begriffen, die aus objektiver Sicht an bestimmte – auch nur vorgestellte oder nichtexistierende – Eigenschaften oder Verhaltensweisen einer anderen Person anknüpft. Maßgeblich ist damit eine relationale Betrachtung, bei der die Behandlung der betroffenen Person mit derjenigen anderer Personen verglichen wird.

Zudem stellt nicht jede Ungleichbehandlung, die an eines der in § 3 Absatz 1 genannten Merkmale anknüpft, eine unmittelbare Diskriminierung dar: Zusätzlich ist erforderlich, dass sie nicht nach § 6 gerechtfertigt ist. Das Fehlen einer Rechtsfertigung ist damit Begriffsbestandteil.

Eine Benachteiligung ist in jedem Handeln, Dulden oder Unterlassen zu erblicken, das an ein Diskriminierungsmerkmal anknüpft. Soweit Diskriminierungen durch Unterlassen in Betracht kommen, ist erforderlich, dass eine Rechtspflicht der öffentlichen Stelle zum Tätigwerden besteht. Ein bloßes Nichttätigwerden ohne entsprechende Handlungspflicht begründet demgegenüber keine Benachteiligung im Sinne dieses Gesetzes. Der Anknüpfung an Verhaltensweisen natürlicher Personen liegt dabei die Überlegung zu Grunde, dass es mit Blick auf Diskriminierungen nicht auf (gesellschafts-)rechtliche Konstruktionen ankommen kann, denen

zwar volle Rechtssubjektivität zukommt, die aber nicht im natürlichen Sinne handlungsfähig sind. Diskriminierung ist – auch wenn dieses Gesetz sie aus objektivem Sichtwinkel zu bestimmen sucht – in erster Linie ein der Vorstellungswelt der oder des Diskriminierenden innewohnendes Motiv. Zu derartigen Motiven und Vorstellungswelten sind jedoch nur Subjekte fähig, die über natürliche Handlungsfähigkeit und mithin über ein eigenes Bewusstsein verfügen. Deshalb muss der Diskriminierungsbegriff voraussetzen, dass Diskriminierungen stets auf natürlich handlungsfähige Subjekte zurückgeführt werden können. Betroffene oder Betroffener einer Diskriminierung kann ebenfalls nur eine andere natürliche Person sein; eine Einbeziehung juristischer Personen bleibt außer Betracht.

Schließlich erfordert der Diskriminierungsbegriff eine Benachteiligung der diskriminierten Person gegenüber Personen in vergleichbarer Lage, aber ohne Diskriminierungsmerkmal oder Diskriminierungsmerkmale. Insoweit nimmt dieses Gesetz Anleihe bei der in der Praxis handhabbaren Begriffsbestimmung einer unmittelbaren Benachteiligung aus § 3 Absatz 1 Satz 1 AGG. Die Benachteiligung der diskriminierten Person muss ursächlich auf einem oder mehreren oder einer spezifischen Verkettung von Diskriminierungsmerkmalen beruhen.

Satz 2 erweitert den Diskriminierungsbegriff des Satzes 1 auf eine besondere Erscheinungsform der Diskriminierung, die sog. assoziierte Diskriminierung. In der Rechtssache Coleman (Urteil vom 17. Juli 2008, C-303/06 – juris, Leitsatz 2.) hat der EuGH für Recht erkannt, dass die Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG und im entschiedenen Fall im Speziellen das Verbot der Diskriminierung wegen einer Behinderung auch die Benachteiligungen von Menschen umfassen, die selbst keine Behinderung aufweisen, jedoch mit einem Menschen mit Behinderung in Verbindung gebracht werden. Daraus ist in der Folge der Grundgedanke abgeleitet worden, den Diskriminierungsschutz auch auf solche Personen zu erstrecken, die isoliert betrachtet nicht aufgrund von Diskriminierungsmerkmalen benachteiligt werden würden, dieses Schicksal indes infolge ihres Näheverhältnisses zu einer Person erleiden, die derartige Benachteiligungen erfährt. Zum Kreis der Verwandten zählen nach der Legaldefinition in § 11 Absatz 1 Nr. 1 StGB Verwandte und Verschwägerte gerader Linie, Ehegatten, Lebenspartner, Verlobte, Geschwister, Ehegatten oder Lebenspartner der Geschwister, Geschwister der Ehegatten oder Lebenspartner, und zwar auch dann, wenn die Ehe oder die Lebenspartnerschaft, welche die Beziehung begründet hat, nicht mehr besteht oder wenn die Verwandtschaft oder Schwägerschaft erloschen ist, Pflegeeltern und Pflegekinder. Als persönlich nahestehende Personen im Sinne des Gesetzes gelten Personen, zu denen eine vergleichbar enge persönliche Beziehung besteht.

Einen Sonderfall der Diskriminierung stellt überdies die von Satz 3 erfasste zurechenbare Veranlassung eines maschinellen oder automatisierten Vorgangs dar. Diese Variante erfasst

Konstellationen, in denen es zu Ausgrenzungen bei der Verwendung automatisierter Systeme, insbesondere von Algorithmen oder künstlicher Intelligenz kommt. In der Regel dürfte insoweit zugleich ein Fall der mittelbaren Diskriminierung nach Absatz 2 vorliegen. Während es bei der Verwendung von Algorithmen typischerweise noch eine enge Kausalbeziehung zwischen Veranlasserin oder Veranlasser und dem rein binär ablaufenden Entscheidungsbaum des Algorithmus geben dürfte, eine diskriminierend wirkende Programmierung, Ausgestaltung oder Steuerung des Algorithmus sich mithin noch in einer engen Nähebeziehung zur veranlassenden natürlichen Person befinden dürfte, liegen die Dinge bei der Verwendung künstlicher Intelligenz komplizierter. Unterstellend, dass künstliche Intelligenz bereits gegenwärtig oder zumindest in naher Zukunft zum Treffen originär eigenständiger Entscheidungen in der Lage ist oder sein wird, bedarf es zur Feststellung diskriminierend veranlasster maschineller Praktiken insoweit eines Rückgriffs auf das sogenannte Training der künstlichen Intelligenz. Dieses wird jedenfalls im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes noch ganz überwiegend unter Mithilfe natürlicher Personen durchgeführt. Die Veranlasserschaft einer oder mehrerer natürlicher Personen durch Introjektion Diskriminierungen begünstigender Trainingsinhalte vermag sodann noch als rechtserhebliches Verhalten im Sinne des Satzes 1 bewertet zu werden. Sofern künstliche Intelligenzen sich wechselseitig selbst trainieren sollten, bedarf es in diesem Zusammenhang der Rückführung auf die zuletzt kausal geleisteten Beiträge natürlicher Personen.

**Zu Absatz 2**

Absatz 2 definiert die mittelbare Diskriminierung. Sie erfasst dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, die zunächst scheinbar für alle gleichermaßen gelten, in ihrem Effekt sich aber auf bestimmte Personengruppen stärker benachteiligend auswirken als auf andere. Als maßgebend für die Feststellung einer mittelbaren Diskriminierung erweist sich dabei eine genaue Bestimmung des zu Grunde liegenden Diskriminierungsmerkmals. Für diese Wertung bedarf es daher einer Beantwortung der Frage, ob ein spezifisches, in der Regel personengebundenes Diskriminierungsmerkmal quantitativ gehäuft auftritt und daraus eine Benachteiligung gerade für die Trägerinnen und Träger dieses Merkmals folgt.

Der erforderliche unterschiedliche Effekt auf die Merkmalsträgerinnen und Merkmalsträger wurde in der unionsrechtlichen Rechtsprechung bisher nicht genau quantifiziert, doch soll es ausreichen, wenn anzunehmen ist, dass eine Regelung eine wesentlich größere Gruppe von Merkmalsträgerinnen und Merkmalsträgern betrifft. Es genügt dabei, die benachteiligende Wirkung plausibel zu machen („benachteiligen können“), wozu Statistiken eingesetzt werden

können, aber nicht müssen. Insofern mag ein Beispiel aus dem AGG der Veranschaulichung dienen, selbst wenn die genannte Konstellation unter der Geltung dieses Gesetzes mit Blick auf § 2 Absatz 7 (keine Einbeziehung auf die Anbahnung, Durchführung oder Beendigung öffentlich-rechtlicher Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisse bezogener Diskriminierungen) außerhalb des Anwendungsbereichs liegt: Mittelbare Diskriminierung kann etwa vorliegen, sofern Teilzeitbeschäftigte in einem Betrieb ohne sachlichen Grund kein Weihnachtsgeld erhalten. Darin kann eine mittelbare Benachteiligung von Frauen liegen, denn bei Teilzeitbeschäftigten handelt es sich statistisch in den meisten Betrieben mehrheitlich um Frauen. Ein Anwendungsfall von Absatz 2 kann darüber hinaus eine Diskriminierung sein, die auf dem Einsatz digitaler Instrumente, wie Algorithmen oder künstlicher Intelligenz, beruht.

Auch für eine mittelbare Diskriminierung ist erforderlich, dass die zugrunde liegende Ungleichbehandlung nicht nach § 6 gerechtfertigt ist.

**Zu Absatz 3**

Absatz 3 bezieht Phänomene mehrdimensionaler Diskriminierung ausdrücklich in den Anwendungsbereich des Diskriminierungsschutzes ein. Zwar erfasst bereits die Begriffsbestimmung der unmittelbaren und der mittelbaren Diskriminierung nach Absatz 1 und 2 auch mehrdimensionale Diskriminierungen, sodass es einer selbständigen Regelung derselben aus Rechtsgründen an sich nicht bedürfte. Mehrdimensionalität einer Diskriminierung begründet jedoch höhere Anforderungen an die Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen und kann Bedeutung für die Bestimmung der Höhe eines Nichtvermögensschadens oder Schmerzensgeldes (§ 8 Absatz 3) erlangen. Eine Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen ist nach § 6 Absatz 2 insoweit nämlich nur dann möglich, wenn sämtliche Merkmale der Ungleichbehandlung aufgrund von mehrdimensionaler Diskriminierung in die Betrachtung mit einbezogen werden, da es insoweit nicht hinreicht, die Rechtfertigung nur am Maßstab eines einzelnen Diskriminierungsmerkmals zu prüfen.

Mehrfachdiskriminierung bedeutet dabei, dass mehrere Diskriminierungsmerkmale auf eine Person zutreffen und sich mitunter wechselseitig verstärken. Mehrfachdiskriminierung kann dabei sukzessiv oder kumulativ auftreten. Sukzessive Mehrfachdiskriminierung bedeutet, dass eine Person aufgrund mehrerer Diskriminierungsmerkmale diskriminiert wird und diese Diskriminierungen unabhängig voneinander zu verschiedenen Zeitpunkten stattfinden. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn ein homosexueller Mann, der einer ethnischen Minderheit angehört, in manchen Situationen wegen seiner sexuellen Orientierung und in anderen wegen seiner ethnischen Herkunft diskriminiert wird. Von kumulativer Mehrfachdiskriminierung ist hingegen die Rede, wenn eine Person in einer Situation aufgrund mehrerer Diskriminie-

rungsmerkmale zugleich ungleich behandelt wird. Als Anwendungsbeispiel mag insofern die Lage eines Muslims im fortgeschrittenen Rentenalter dienen, dem die Anmietung einer Veranstaltungsstätte des Landes für eine von ihm organisierte Veranstaltung verwehrt wird, weil die Verwaltung davon ausgeht, dass sowohl Musliminnen und Muslime als auch Menschen hohen Lebensalters ein hohes Kostenausfallrisiko bergen. Insoweit liegt eine doppelte Diskriminierung vor: aufgrund rassistischer Zuschreibung beziehungsweise Diskriminierung aufgrund der Religion und des Alters. Die verschiedenen Formen der Diskriminierung können bei der Mehrfachdiskriminierung nebeneinanderstehen und unabhängig voneinander betrachtet werden.

Die intersektionale Diskriminierung bezeichnet demgegenüber das Zusammenwirken unterschiedlicher Diskriminierungsmerkmale im Sinne einer wechselseitigen Beeinflussung, die eine untrennbare Verknüpfung der Dimensionen mit möglicherweise spezifischen, diskriminierungsverstärkenden Effekten zur Folge hat. Als Beispiel mag insoweit zunächst die Lage eines sehbehinderten alten Menschen dienen, der sowohl wegen seiner Sehbehinderung als auch wegen seines hohen Lebensalters diskriminiert werden könnte. Diese Art der Diskriminierung stellt jedoch zugleich auch aus objektiver Sicht eine spezifisch eigenständige und weitergehende Art von Diskriminierung dar: Sie reicht dabei über die Lage alter Menschen ohne Sehbehinderung sowie jüngerer Menschen mit Sehbehinderung hinaus. Anders formuliert: Die Diskriminierung geschieht in dieser Konstellation gerade im Hinblick auf die spezifische Dimension als „alter Mensch mit Sehbehinderung“. Beide Dimensionen sind dabei untrennbar miteinander verknüpft. Die Kombination dieser Dimensionen vermag wiederum zu einer eigenständigen, spezifischen Art von Diskriminierung zu führen, in der die verschiedenen möglichen Diskriminierungsmerkmale nicht mehr sachgerecht voneinander getrennt werden können; insbesondere kann nicht festgestellt werden, ob eines der Diskriminierungsmerkmale allein, ihre Summe oder ihr wechselseitiges Zusammenwirken die konkrete Benachteiligung ausgelöst hat.

**Zu Absatz 4**

Absatz 4 etabliert die Belästigung als spezielle Form der Diskriminierung (diskriminierende Belästigung). Abweichend von den übrigen Erscheinungsformen von Diskriminierung erweisen sich Belästigungen nicht nach § 6 rechtfertigungsfähig, da sie neben der Benachteiligung der betroffenen natürlichen Person in besonderem Maße zusätzlich in die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen eingreifen. Es handelt sich damit um eine spezielle Erscheinungsform eines Persönlichkeitsrechtseingriffs durch Diskriminierung mit spezifisch ei-

genem, weitergehendem Gehalt, insbesondere durch das Schaffen eines von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichneten Umfeldes.

**Zu Absatz 5**

Absatz 5 normiert die diskriminierende sexuelle Belästigung als Sonderfall der diskriminierenden Belästigung nach Absatz 4. Es gelten die gleichen Maßstäbe wie ebendort. In Ermangelung einer entsprechenden Definition im Gleichstellungsgesetz des Landes Schleswig-Holstein ist die Definition der sexuellen Belästigung § 12 des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Berlin entnommen. Die Aufzählung möglicher sexuell bestimmter Verhaltensweisen erfasst typische Fälle, erweist sich aber nicht als abschließend. Darüber hinaus umfasst der Anwendungsbereich erst recht Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§§ 174 ff. StGB). Wie bei der diskriminierenden Belästigung nach Absatz 4 ist das durch die in Absatz 5 enumerierten Verhaltensweisen geschaffene feindliche Umfeld nur ein Beispiel („insbesondere“) dafür, wann von einer Persönlichkeitsrechtsverletzung ausgegangen werden kann. Auch insoweit kann schließlich eine einzelne Handlung bereits ausreichen, ohne dass es einer Wiederholungsgefahr bedarf. Beide Formen der Belästigung sind bereits verwirklicht, wenn die Tatbestandsvoraussetzungen vorliegen. Eine Rechtfertigung nach § 6 kommt auch mit Blick auf Absatz 5 nicht in Betracht.

Erfasst sind sämtliche Formen sexueller Belästigung unabhängig davon, ob sie in physischer, verbaler, schriftlicher oder elektronischer bzw. digitaler Form erfolgen oder unter Nutzung technischer Verfahren oder Kommunikationsmittel stattfinden.

**Zu Absatz 6**

Nach Absatz 6 gilt als Diskriminierung auch die Anweisung zu einer Diskriminierung. Der Begriff der Anweisung impliziert, dass die handelnde Person gegenüber der von der Diskriminierung betroffenen Person eine Weisungsbefugnis ausüben kann, wobei eine faktische Vormachtstellung ausreichend ist. Gerade das bestehende Unter-Überordnungs-Verhältnis muss ausgenutzt werden. Auch insoweit kommt es auf ein Verschulden, etwa eine bestimmte Absicht, nicht an. Die oder der Handelnde muss sich nicht der Verbotswidrigkeit ihres oder seines Tuns bewusst sein. Der Norm kommt insbesondere dann Bedeutung zu, wenn die angewiesene Person der Anweisung nicht nachkommt; in diesem Fall wird der Schutz vor Diskriminierung vorverlagert.

**Zu § 5 (Maßregelungsverbot)**

**Zu Absatz 1**

Die Regelung orientiert sich an Artikel 9 der Richtlinie 2000/43/EG und Artikel 10 der Richtlinie 2004/113/EG, die auf der Erwägung beruhen, dass ein angemessener Schutz vor Viktimisierung Voraussetzung für eine effektive Anwendung des Gleichheitsgrundsatzes ist. Die Vorschrift entspricht dem in § 16 AGG enthaltenen Grundsatz, dass Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme ihrer Rechte aus dem AGG (z. B. der Geltendmachung von Schadensersatz- oder Entschädigungsansprüchen) benachteiligt werden dürfen, und überträgt ihn auf jede Inanspruchnahme von Rechten aus diesem Gesetz.

Wie das Diskriminierungsverbot aus § 3 Absatz 1 gilt auch das Maßregelungsverbot nur für öffentlich-rechtliches Handeln.

**Zu Absatz 2**

Absatz 2 definiert den Begriff der Maßregelung und setzt, wie die unmittelbare Diskriminierung nach § 4 Absatz 1, eine Benachteiligung voraus.

Diese umfasst jede Schlechterstellung gegenüber dem Status quo und kann etwa im Vorenthalten von Vorteilen, aber auch in der Schaffung eines feindlichen Umfeldes durch systematisches Mobbing liegen. Wie in § 16 AGG gilt dieser Schutz auch für die Unterstützung von Personen, die Rechte aus diesem Gesetz in Anspruch nehmen, insbesondere, indem sie Beweismittel beibringen oder sich selbst als Beweispersonen zur Verfügung stellen. Dabei kommen als von einem Dritten angebotene Beweismittel sämtliche Gegenstände des Streng- sowie des Freibeweises nach der ZPO in Betracht, so dass das Maßregelungsverbot den größtmöglichen Umfang im Hinblick auf die Ermöglichung der Unterstützung Betroffener erfährt. Ebenso wird die Weigerung entsprechender Personen, eine rechtswidrige Anweisung auszuführen, erfasst. Sanktionen, die gegen das Maßregelungsverbot verstoßen, sind rechtswidrig.

**Zu Absatz 3**

Absatz 3 stellt klar, dass keine rechtlichen oder tatsächlichen Folgen gleich welcher Art daraus abgeleitet werden dürfen, ob eine Diskriminierung geduldet oder zurückgewiesen wird, ob andere Personen unterstützt oder Aussagen als Zeuginnen oder Zeugen gemacht werden. Eine Diskriminierung wird geduldet, wenn die oder der Betroffene sie widerspruchslos

hinnimmt. Mit dem Argument, es könne keine Diskriminierung vorgelegen haben, da sich die oder der Betroffene nicht zu einer solchen verhalten habe, dürfen sodann keine rechtlichen oder tatsächlichen Veranlassungen getroffen werden, die insbesondere zu Lasten der oder des Betroffenen an die Hinnahme anknüpfen (so darf etwa eine Verpflichtung einer chronisch kranken Person zu schweren körperlichen Arbeiten nicht aufrechterhalten oder nochmals ausgesprochen werden). Gleiches gilt für Folgen, die an die Zurückweisung einer Diskriminierung geknüpft werden, etwa eine Ermessensausübung zu Ungunsten der oder des Betroffenen in einem Verwaltungsverfahren,

**Zu § 6 (Rechtfertigung von Benachteiligungen)**

§ 6 regelt die Voraussetzungen, unter denen eine nach § 4 tatbestandlich vorliegende Benachteiligung keinen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot begründet. Der Begriff der Benachteiligung im Sinne des § 4 entspricht inhaltlich einer an geschützte Merkmale anknüpfenden Ungleichbehandlung. Soweit in der verfassungsgerichtlichen Rechtsprechung von „Ungleichbehandlung“ oder „Differenzierung“ gesprochen wird, handelt es sich um den allgemeineren Oberbegriff, an dessen Rechtfertigungsmaßstäben sich die vorliegende Vorschrift orientiert.

**Zu Absatz 1**

Absatz 1 stellt klar, dass nicht jede Benachteiligung rechtswidrig ist. Vielmehr kann eine Ungleichbehandlung gerechtfertigt sein, wenn sie einem legitimen Zweck dient und den Anforderungen der Verhältnismäßigkeit genügt.

Differenzierungen bzw. Ungleichbehandlungen bedürfen aufgrund des verfassungsrechtlichen Verhältnismäßigkeitsgebots stets eines legitimen Zwecks und müssen sich zur Erreichung dieses Zwecks als geeignet, erforderlich und angemessen erweisen. Als legitime Ziele kommen insbesondere Gemeinwohlbelange, gesetzliche Schutzpflichten sowie sachlich begründete Differenzierungsanforderungen in Betracht. Diskriminierende Belästigungen nach § 4 Absatz 4 und 5 sowie Maßregelungen nach § 5 sind mit Blick auf ihre besondere Natur – insbesondere ihren herabwürdigenden Charakter – nicht rechtfertigungsfähig.

Das Bundesverfassungsgericht hat im Kontext der Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen Folgendes ausgeführt: „Differenzierungen bedürfen […] stets der Rechtfertigung durch Sachgründe, die dem Differenzierungsziel und dem Ausmaß der Ungleichbehandlung angemessen sind. Dabei gilt ein stufenloser am Grundsatz der Verhältnismäßigkeit orientierter verfassungsrechtlicher Prüfungsmaßstab, dessen Inhalt und Grenzen sich nicht abstrakt,

sondern nur nach den jeweils betroffenen unterschiedlichen Sach- und Regelungsbereichen bestimmen lassen. […] Die verfassungsrechtlichen Anforderungen [verschärfen sich], je weniger die Merkmale, an die die […] Differenzierung anknüpft, für den Einzelnen verfügbar sind oder je mehr sie sich denen des Artikel 3 Absatz 3 GG annähern“ (BVerfG, Beschluss vom 18.07.2012, 1 BvL 16.11 – Grunderwerbsteuer Lebenspartnerschaft –, Rdnr. 30 f.).

Legitime Zwecke (Sachgründe) können sich insoweit insbesondere aus anderen Normen des geltenden Rechts ergeben. Die Prüfung der Verhältnismäßigkeit erfolgt nach den allgemeinen Regeln im jeweiligen Einzelfall und unter Berücksichtigung insbesondere des Gewichts der Ungleichbehandlung, ihrer Auswirkungen auf die betroffene Person, der mit ihr verfolgten Ziele sowie gegebenenfalls unionsrechtlicher Vorgaben. Diese Anforderungen können im Einzelfall dazu führen, dass eine Rechtfertigung ausgeschlossen ist. Dies gilt vor allem bei Diskriminierungen wegen der ethnischen Herkunft oder einer rassistischen Zuschreibung.

**Zu Absatz 2**

Absatz 2 konkretisiert die Anforderungen an die Rechtfertigung von Benachteiligungen in Fällen der Mehrfach- und intersektionalen Diskriminierung. In diesen Konstellationen genügt es nicht, die Benachteiligung isoliert im Hinblick auf einzelne Diskriminierungsgründe zu rechtfertigen. Vielmehr ist die Benachteiligung in ihrer Gesamtwirkung zu betrachten.

Die Rechtfertigung muss daher die spezifische Belastungssituation erfassen, die sich aus dem Zusammenwirken mehrerer Diskriminierungsgründe ergibt. Dies ist insbesondere im Rahmen der Verhältnismäßigkeitsprüfung zu berücksichtigen. Eine Rechtfertigung, die nur einzelne Aspekte der Benachteiligung erfasst, ohne das Zusammenwirken der Gründe einzubeziehen, genügt den Anforderungen des Absatzes 2 nicht. Die Vorschrift verhindert damit, dass mehrdimensionale Diskriminierung durch eine isolierte Betrachtung einzelner Merkmale relativiert oder unzutreffend als gerechtfertigt angesehen wird.

**Zu Absatz 3**

Absatz 3 stellt klar, dass diskriminierende Belästigungen nach § 4 Absatz 4 (einschließlich diskriminierender sexueller Belästigungen nach § 4 Absatz 5) sowie Maßregelungen nach § 5 nicht rechtfertigungsfähig sind. Diese Erscheinungsformen der Diskriminierung können nicht durch sachliche Gründe legitimiert werden.

Dies entspricht den unionsrechtlichen Vorgaben der Gleichbehandlungsrichtlinien, insbesondere Artikel 2 Absatz 3 der Richtlinie 2000/43/EG sowie Artikel 2 Absatz 2 der Richtlinie 2006/54/EG, nach denen Belästigung unter anderem bereits dann als Diskriminierung gilt, wenn ein Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde einer Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz folgt diesem Ansatz. Nach § 3 Absatz 3 und 4 AGG stellen Belästigung und sexuelle Belästigung eigenständige Diskriminierungstatbestände dar, für die das Gesetz – anders als etwa bei mittelbaren Benachteiligungen – keine ausdrücklichen Rechtfertigungsmöglichkeiten vorsieht.

**Zu § 7 (Verantwortlichkeit)**

§ 7 bildet das zentrale Element der zweiten Ebene der Regelungsstruktur dieses Gesetzes. Die Vorschrift bestimmt, unter welchen Voraussetzungen es zu einer Überleitung der haftungsrechtlichen Verantwortlichkeit für Diskriminierungen auf die öffentliche Hand kommt. Dabei enthält sie ein abgestuftes Zurechnungssystem, das mit zunehmender Ferne der jeweiligen juristischen Person des öffentlichen Rechts von einem Diskriminierungsgeschehen höhere Anforderungen an die Zurechenbarkeit dieses Geschehens stellt.

**Zu Absatz 1**

Absatz 1 beinhaltet die Grundsatznorm über die haftungsrechtliche Zurechnung des diskriminierenden Verhaltens natürlicher Personen zur öffentlichen Hand. Das Verhalten einer Person, das sich als Diskriminierung, diskriminierende (sexuelle) Belästigung oder Maßregelung darstellt, wird haftungsrechtlich jedenfalls dann der öffentlichen Hand zugerechnet, wenn ein in der Regel beamten- oder sonst beschäftigungsrechtliches Verhältnis zwischen dieser Person und einer juristischen Person des öffentlichen Rechts besteht. Da der Anwendungsbereich dieses Gesetzes im Wesentlichen Landesbehörden umfasst und in Schleswig-Holstein das Rechtsträgerprinzip gilt, wird die Zurechnung regelmäßig zum Land Schleswig-Holstein in seiner Eigenschaft als Anstellungskörperschaft erfolgen, gleichviel, ob eine Beamtin oder ein Beamter oder eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter diskriminierende Person ist.

Zudem trifft Satz 1 eine Regelung für Verwaltungshelferinnen und -helfer oder sonstige mit der Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben beauftragte Dritte. Verwaltungshelferinnen und -helfer handeln in der Regel zumindest im Auftrag einer Behörde, so dass die Haftung auf deren

Rechtsträger übergeleitet wird. Auch das Verhalten sonstiger natürlicher Personen, die im Zusammenhang mit der Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben für private Auftragnehmende tätig werden, kann nach Maßgabe dieser Vorschrift eine Haftungsüberleitung auslösen. Soweit diese Personen im Rahmen eines Auftragsverhältnisses für eine öffentliche Stelle tätig werden, wird ihr Verhalten der nach § 7 Absatz 1 verantwortlichen öffentlichen Stelle zugerechnet. Eine eigenständige Haftung privater Dritter oder juristischer Personen des Privatrechts außerhalb des Zurechnungsregimes dieses Gesetzes wird hierdurch nicht begründet; insbesondere werden dadurch keine eigenständigen Haftungsregime geschaffen oder verdrängt.

Zudem statuiert dieses Gesetz mit Blick auf Auftragsverhältnisse gerade eine mittels der Übertragung der Wahrnehmung einer öffentlichen Aufgabe begründete Veranlasserhaftung: Haften soll grundsätzlich dasjenige Rechtssubjekt, das für die Wahrnehmung der jeweiligen öffentlichen Aufgabe, bei der es zu einer Verletzung des Diskriminierungsverbots kommt, nach den allgemeinen rechtlichen Regeln ohne Rücksicht auf eine etwaige „Auslagerung“ einer Aufgabe zuständig ist. Lagert dieses Rechtssubjekt die Aufgabenwahrnehmung dennoch an private Dritte aus, soll es sich deshalb durch diesen Akt grundsätzlich nicht des Risikos begeben können, für Diskriminierungen durch diejenigen Personen, die für die jeweiligen private Dritten in Erfüllung der jeweiligen öffentlichen Aufgabe tätig werden, einstehen zu müssen. Diese Rechtsfolge dürfte überdies die Sorgfalt bei der Auswahl etwaiger Auftragnehmender zu erhöhen geeignet sein. Für Beschäftigte juristischer Personen des Privatrechts sowie sonstige in deren Namen tätige Personen wird die Zurechnung durch die Regelungen dieses Gesetzes begrenzt, soweit der öffentlichen Stelle keine vergleichbaren Steuerungs- oder Einwirkungsmöglichkeiten wie im eigenen Organisationsbereich zur Verfügung stehen. Maßgeblich für eine Zurechnung ist insoweit insbesondere die tatsächliche Einbindung in die Wahrnehmung der übertragenen öffentlichen Aufgabe sowie die Einwirkungsmöglichkeit der öffentlichen Stelle, insbesondere über vertragliche oder beteiligungsrechtliche Beziehungen.

Eine Überleitung der Haftung auf die öffentliche Hand erscheint schließlich unter dem Gesichtspunkt angemessener Lastenverteilung nur vertretbar, wenn das diskriminierende Verhalten im konkreten Einzelfall in einem hinreichenden Zusammenhang mit der Wahrnehmung der jeweiligen öffentlichen Aufgabe steht. Deshalb verlangt Satz 2, dass die Diskriminierung in Ausübung eines öffentlichen Amtes erfolgt. Dies schließt etwa Exzesse, bei denen eine Person nach den Umständen nicht als Repräsentant der öffentlichen Hand agiert, von der Haftungsüberleitung aus; auch ist das Verhalten entsprechender Personen außerhalb des Dienstes nicht überleitungsfähig.

**Zu Absatz 2**

Im Falle einer Beleihung wird die Verantwortlichkeit der oder dem Beliehenen zugewiesen, soweit diese oder dieser im Rahmen der Beleihung hoheitliche Aufgaben wahrnimmt. Beliehene handeln insoweit eigenständig im eigenen Namen und mit hoheitlicher Befugnis, sodass eine Zurechnung ihres Handelns zur ansonsten verantwortlichen öffentlichen Stelle innerhalb dieses Bereichs nicht erfolgt. Außerhalb des Beleihungsbereichs verbleibt es bei der Zurechnung nach den allgemeinen Regeln dieses Absatzes.

Auch innerhalb des so gezogenen Rahmens kommt eine Überleitung der Haftung im Übrigen dann nicht in Betracht, wenn es sich bei der beauftragten Tätigkeit nicht um die Wahrnehmung einer öffentlichen Aufgabe handelt, sondern um eine solche bloß vorbereitende, nur auf das Verhältnis zum jeweiligen Auftraggeber oder zur jeweiligen Auftraggeberin gerichtete Tätigkeit. Konstellationen, in denen es lediglich um gleichsam binnengerichtete, unterstützende oder ergänzende Tätigkeiten zu Gunsten der öffentlichen Hand geht – wie etwa die Erstellung von Gutachten – scheiden damit aus dem Anwendungsbereich der Haftungsüberleitung aus.

**Zu Absatz 3**

Absatz 3 nimmt den bei der Anwendung dieses Gesetzes zwar wohl seltenen, aber möglichen Sachverhalt in den Blick, dass mehrere juristische Personen des öffentlichen Rechts für eine Diskriminierung nebeneinander haften. Dies kann namentlich dann der Fall sein, wenn eine Diskriminierung von mehreren Personen gemeinschaftlich begangen wurde, deren Anstellungskörperschaften oder sonstige juristische Personen des öffentlichen Rechts aber auseinanderfallen. Äußern etwa eine Mitarbeitende des Landesamts für Umwelt und ein Mitarbeitender einer beliehenen juristischen Person des öffentlichen Rechts gemeinsam rassistische Bemerkungen zu Lasten einer dritten Person, etwa im Zuge eines Ortstermins zur Überprüfung der Einhaltung umweltrechtlicher Verpflichtungen durch eine Anlagenbetreiberin, wären sowohl das Land Schleswig-Holstein als auch die Beliehene für die Diskriminierung haftungsrechtlich verantwortlich. Für diese Konstellation ist deshalb eine gesamtschuldnerische Haftung der haftungsrechtlich verantwortlichen juristischen Personen des öffentlichen Rechts vorgesehen. Für das Gesamtschuldverhältnis gelten die Regelungen des BGB, insbesondere §§ 421, 426.

**Zu Absatz 4**

Absatz 4 enthält eine Spezialregelung der Haftungsüberleitung für Gestaltungen, in denen die öffentliche Hand juristische Personen des Privatrechts mit der Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben beauftragt oder die Erfüllung solcher Aufgaben diesen zur eigenständigen Wahrnehmung überträgt, wie häufig etwa im Bereich der Daseinsvorsorge. Regelmäßig fehlt es der öffentlichen Hand in diesen Gestaltungen an hinreichenden, rechtlich fundierten Einwirkungsmöglichkeiten auf die juristische Person des Privatrechts, die die öffentliche Aufgabe wahrnimmt, und insofern erst recht auf deren Beschäftigte. Gleiches gilt für den Betrieb gemeinsamer Einrichtungen mit dem Bund, bei dem es schon aus kompetenzrechtlichen Gründen an entsprechenden Einwirkungsmöglichkeiten fehlt. Einwirkungsmöglichkeiten gegenüber juristischen Personen des Privatrechts ergeben sich für die öffentliche Hand insoweit lediglich aus Beteiligungsverhältnissen, gleichviel, ob es sich um eine Mehrheits- oder eine Minderheitsbeteiligung handelt. Derartige Beteiligungsverhältnisse erlauben jedoch keine Einwirkung auf die jeweils mit der Wahrnehmung der öffentlichen Aufgabe im Einzelfall betrauten natürlichen Personen in einer Weise, die derjenigen gegenüber eigenen Bediensteten einer öffentlichen Stelle vergleichbar erschiene. Vor diesem Hintergrund erschiene es unangemessen, eine Haftung der öffentlichen Hand für jegliche Diskriminierung anzunehmen, die durch Mitarbeitende der juristischen Person des Privatrechts begangen werden. Die Einwirkungs- und Steuerungsmöglichkeiten der öffentlichen Hand sind in diesen Konstellationen regelmäßig auf bloße Hinwirkungsbemühungen beschränkt. Zudem handelt es sich bei § 2 Absatz 1 Satz 1 um eine bloße Sollensvorschrift, die sich nur im Ausnahmefall der Ermessensreduzierung auf Null zu einem Hinwirkungsgebot verdichtet.

**Zu § 8 (Unterlassung, Folgenbeseitigung, Schadensersatz, Rechtsweg)**

**Zu Absatz 1**

Grundgedanke eines effektiven Diskriminierungsschutzes ist es, Diskriminierungen zunächst dadurch entgegenzutreten, dass sie beseitigt werden oder den durch sie entstandenen Folgen abgeholfen wird. Erst wenn dies aus unterschiedlichen Gründen nicht möglich oder zumutbar erscheint, sollen vermögensrechtliche Ansprüche zum Zuge kommen. Dies trägt zugleich dem Umstand Rechnung, dass der bundesdeutschen Rechtsordnung und insbesondere dem Staatshaftungsrecht der Grundsatz eines „Dulde und Liquidiere“ wesensfremd ist. Dieses Stufenverhältnis kommt in § 8 auch durch den in Absatz 2 Satz 2 niedergelegten Vorrang des Primärrechtsschutzes gegenüber dem sekundärrechtlichen Anspruch auf Schadensersatz zum Ausdruck.

Da Diskriminierungen untrennbar mit Benachteiligungen verknüpft sind, kommt insbesondere der Beseitigung fortbestehender Benachteiligungsfolgen aus Sicht der Betroffenen eine hervorgehobene Bedeutung zu. Derartige Folgen reichen sachlich und zeitlich mitunter weit über das diskriminierende Ereignis hinaus. Um speziell diesen aus Diskriminierungslagen resultierenden Folgen Rechnung zu tragen, sieht daher Satz 2 insbesondere eine landesrechtliche spezialgesetzliche Normierung des im öffentlichen Recht gewohnheitsrechtlich anerkannten Folgenbeseitigungsanspruchs vor. Er kann ausnahmsweise auch die Natur eines Vollzugsfolgenbeseitigungsanspruchs annehmen, sofern die zu beseitigenden Diskriminierungsfolgen etwa auf dem Vollzug eines diskriminierenden, rechtswidrigen Verwaltungsakts im Sinne des § 106 des Landesverwaltungsgesetzes beruhen. Die Regelung betrifft ausschließlich die Haftung von Trägern öffentlicher Gewalt auf Landesebene. Bundesrechtliche Vorschriften, insbesondere solche des Behindertengleichstellungsgesetzes, die öffentliche Stellen des Bundes betreffen, bleiben unberührt.

Auf der Voraussetzungsseite wird das den allgemeinen Folgenbeseitigungsanspruch kennzeichnende Erfordernis eines hoheitlichen Eingriffs in ein subjektives Recht durch einen Verstoß (einer Amtsträgerin oder eines Amtsträgers oder einer sonst mit der Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben betrauten Person) gegen die in §§ 3 oder 5 normierten Verbote ausgefüllt. Dadurch knüpft der Anspruch typischerweise an spezifische Verletzungen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts der Betroffenen an. Infolge des vorbezeichneten Verstoßes muss ein andauernder, rechtswidriger Zustand geschaffen worden sein. Anders als beim allgemeinen Folgenbeseitigungsanspruch des Bundesrechts kann es dabei auf eine etwaige Duldungspflicht im Hinblick auf den fortdauernden Zustand nicht ankommen, da anderenfalls bereits eine Rechtfertigung für die erlittene Ungleichbehandlung vorläge. Abweichendes kommt nur dann in Betracht, wenn rechtfertigende Umstände erst im zeitlichen Nachgang einer diskriminierenden Ungleichbehandlung erstmals in Erscheinung treten – etwa, wenn sich erst nachträglich zeigt, dass eine beantragte verwaltungsrechtliche Genehmigung auch aus anderen, im Zeitpunkt der Verweigerung der Genehmigung der Behörde noch unbekannten und rechtmäßigen Gründen nicht erteilungsfähig gewesen wäre. Zwischen Verstoß und Zustand bedarf es dabei adäquater, haftungsbegründender Kausalität.

Rechtsfolge des Folgenbeseitigungsanspruchs ist die Beseitigung fortdauernder rechtswidriger Zustände. Beispiele hierfür bilden die Rückgabe beschlagnahmter Gegenstände, die Rückzahlung rechtswidrig erhobener Abgaben oder der Widerruf diskriminierender Äußerungen, sofern diese dem Widerruf zugänglich sind.

Davon zu unterscheiden ist der öffentlich-rechtliche Unterlassungsanspruch nach Satz 1, der auf die Beendigung aktueller und die Verhinderung zukünftiger Beeinträchtigungen gerichtet ist.

Nicht in jedem Falle wird eine Beseitigung fortdauernder rechtswidriger Zustände jedoch möglich sein; rechtlich oder tatsächlich Unmögliches kann nicht geschuldet sein, so dass der Folgenbeseitigungsanspruch insoweit nicht zum Zuge gelangt und stattdessen der vermögensrechtliche Anspruch des Absatzes 2 geltend gemacht werden kann, sofern auch keine anderen primärrechtlichen Ansprüche Platz greifen. Tatsächliche Unmöglichkeit der Beseitigung fortdauernder rechtswidriger Zustände kommt etwa in Betracht, wenn eine diskriminierende Benachteiligung aus der Äußerung eines Werturteils durch die Amtsträgerin oder den Amtsträger folgt, denn Werturteile sind dem Widerruf nicht zugänglich, und der öffentlich-rechtliche Unterlassungsanspruch betrifft lediglich künftige Wiederholungen des diskriminierenden Verhaltens, beseitigt indes nicht die Folgen der bereits getätigten Äußerung. Auch kann eine Beseitigung fortdauernder rechtswidriger Zustände der oder dem Betroffenen nicht zumutbar sein, was insbesondere dann der Fall sein wird, wenn dadurch zumindest indirekt eine Wiederholung des diskriminierenden Verhaltens droht – so kann es bei besonders gewichtigen Diskriminierungsdimensionen wie etwa der rassistischen Zuschreibung für die oder den Betroffenen unzumutbar sein, eine inzidente Wiederholung der Zuschreibung im Rahmen einer Widerrufserklärung hinnehmen zu müssen. Auch insoweit können Betroffene dann stattdessen auf den Anspruch aus Absatz 2 rekurrieren. Den Betroffenen zumutbar kann im Übrigen auch die im Normtext nicht ausdrücklich erwähnte Möglichkeit der sonstigen Abhilfe sein – dabei handelt es sich um Maßnahmen, die zwar nicht unmittelbar an das vorangegangene diskriminierende Geschehen anknüpfen, von der oder dem Betroffenen aber als Abhilfe akzeptiert werden (gleich einem Erfüllungssurrogat wie bei der Annahme an Erfüllungs statt nach § 364 BGB). Abhilfesurrogate in diesem Sinne können etwa auch in Maßnahmen bestehen, die ein unterstützungsberechtigter Antidiskriminierungsverband vorschlägt und die von der oder dem Betroffenen akzeptiert werden.

**Zu Absatz 2**

Absatz 2 Satz 1 enthält eine spezialgesetzlich normierte verschuldensabhängige Anspruchsgrundlage, die auf Schadensersatz im Sinne der §§ 249 ff. BGB gerichtet ist.

Der Bundesgesetzgeber hat von seiner konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz für das Staatshaftungsrecht aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 25 GG bislang nur mittels einzelner, punktueller Vorschriften in Spezialgesetzen Gebrauch gemacht, sodass der Landes-

gesetzgeber nicht darin gehindert ist, in Absatz 2 Satz 1 eine originäre staatliche Unrechtshaftung zu normieren. Ausgleichspflichtig ist die nach § 7 verantwortliche Rechtsperson. Die Beweismaßregelung des § 9 greift nicht für die haftungsausfüllende Kausalität und die Schadensbemessung.

Die Anspruchsgrundlage ist gegenüber dem Unterlassungs- und Folgenbeseitigungsanspruch des Absatzes 1 subsidiär ausgestaltet; dies trägt dem Gedanken Rechnung, dass Diskriminierungen und ihre Folgen – wie es auch Satz 2 mit Blick auf den Vorrang des Primärrechtsschutzes vorsieht – zunächst abzuwehren sind und erst in der Folge – wenn eine Abwehr nicht möglich oder zumutbar erscheint – liquidiert werden sollen.

Absatz 2 Satz 2 normiert nach dem Vorbild von § 839 Absatz 3 BGB den Vorrang des Primärrechtsschutzes. Der Primärrechtsschutz ist der auf die Wiederherstellung des ursprünglichen rechtmäßigen Zustandes gerichtete Rechtsschutz. Damit soll ein „Dulden und Liquidieren“ ausgeschlossen werden. Es soll verhindert werden, dass Betroffene eine Diskriminierung zunächst widerspruchslos dulden, um später wegen derselben einen Schadensersatzanspruch geltend zu machen. Die diskriminierte Person ist dadurch angehalten, sich – soweit dies möglich ist – gegen die Diskriminierung im Wege des Primärrechtsschutzes zu wehren. Erst wenn dies nicht oder nicht mehr möglich ist, soll der finanzielle Ausgleich der nachteiligen Folgen der diskriminierenden Handlung eingefordert werden können. So müsste etwa eine Person, deren Antrag auf Erteilung einer öffentlich-rechtlichen Erlaubnis aus diskriminierenden Gründen versagt worden ist, in der Regel zunächst gegen die Versagung der Erlaubnis vorgehen, bevor sie einen Anspruch nach § 8 Absatz 2 Satz 1 geltend machen kann. Die Einlegung eines Widerspruchs im Verwaltungsverfahren oder die Klageerhebung vor den Verwaltungsgerichten im Rahmen des Primärrechtsschutzes hemmen die Verjährung des zivilrechtlichen Schadensersatzanspruches in analoger Anwendung des § 204 Absatz 1 Nummer 1 BGB, vgl. BGH, Urteil vom 10. Februar 2011, Az. III ZR 37/10. Im Übrigen – insbesondere beim in der Praxis wohl als typischem Anwendungsfall zu betrachtenden diskriminierenden Realakt – gelangt § 213 BGB zur Anwendung, vgl. unten zu Absatz 4. Im Falle von diskriminierenden Äußerungen oder bei sich rasch erledigenden Verwaltungsakten ist in der Regel Primärrechtsschutz nicht oder nicht mehr möglich.

**Zu Absatz 3**

Absatz 3 Satz 1 enthält einen Anspruch gegen den nach § 7 Verantwortlichen auf Ersatz der immateriellen Schäden, die regelmäßig bei einer Diskriminierung entstanden sein werden. Der Anspruch setzt ebenso wie der Anspruch nach Absatz 2 einen schuldhaften Verstoß gegen §§ 3 oder 5 voraus. Der in Absatz 2 Satz 2 normierte Grundsatz vom Vorrang des Pri-

märrechtsschutzes gilt für den Anspruch aus Absatz 3 nicht, da die Erhebung eines Rechtsbehelfs grundsätzlich nicht geeignet ist, einen immateriellen Schaden (Nichtvermögenschaden) abzuwenden. Bei der Bemessung der Höhe des Anspruchs („angemessene Entschädigung“) sollen die Schwere des Verstoßes und die Folgen für die diskriminierte Person berücksichtigt werden, so etwa psychische Beeinträchtigungen oder erlittene Traumata.

**Zu Absatz 4**

Die Verjährungsfrist gilt für die Ansprüche des Absatzes 1, den Schadenersatzanspruch des Absatzes 2 sowie den Anspruch auf Ersatz des Nichtvermögensschadens des Absatzes 3.

Die Verjährungsvorschrift nimmt in Absatz 4 Satz 3 grundsätzlich Bezug auf die §§ 194 ff. BGB. Jedoch beträgt die regelmäßige Verjährungsfrist abweichend von § 195 BGB nur ein Jahr und beginnt abweichend von § 199 Absatz 1 BGB bereits mit Kenntnis oder Kennenmüssen der anspruchsbegründenden Umstände, nicht erst mit dem Schluss des Kalenderjahres.

Ansprüche nach Absatz 1, auf Ersatz des Vermögensschadens nach Absatz 2 und des Nichtvermögensschadens nach Absatz 3 sind zunächst bei der öffentlichen Stelle geltend zu machen, der ein Verstoß gegen §§ 3 oder 5 Absatz 1 zur Last gelegt wird. Klagen sind nach dem in Schleswig-Holstein geltenden Rechtsträgerprinzip gegen den Träger der nach § 7 jeweils verantwortlichen öffentlichen Stelle zu richten, wobei es den Betroffenen frei steht, die Ansprüche nach § 8 Absatz 2 Satz 1 und Absatz 3 auch getrennt voneinander geltend zu machen. Da Absatz 4 Satz 3 im Hinblick auf die Einzelheiten des Verjährungsrechts auf den gesamten Fünften Abschnitt des Ersten Buches des BGB verweist, gelten insbesondere auch die Hemmungsvorschriften der §§ 203 ff. BGB. Soweit sich eine Verjährungshemmung weiterer Ansprüche nicht bereits auf eine entsprechende Anwendung des § 204 Absatz 1 Nummer 1 BGB stützen lässt (vgl. oben zu Absatz 2), steht jedenfalls wegen der Regelung des § 213 BGB grundsätzlich zu Ungunsten Diskriminierungsbetroffener nicht zu besorgen, dass diese der Durchsetzbarkeit ihrer Ansprüche im Zuge der Rechtsverfolgung des Unterlassungs- oder Folgenbeseitigungsanspruchs verlustig gehen. § 213 BGB bestimmt allerdings, dass sich die Wirkung der Hemmung aus § 209 BGB nur auf solche anderen Ansprüche aus demselben Lebenssachverhalt erstreckt, die entweder wahlweise neben dem ursprünglichen Anspruch stehen oder an seine Stelle getreten sind. Zum Ausschluss von Unklarheiten und zumindest in regelmäßiger Ermangelung eines Wahlverhältnisses beim Anspruch aus Absatz 2 bestimmt Absatz 4 Satz 3 deshalb, dass auch der subsidiär ausgestaltete vermögensrechtliche Anspruch aus Absatz 2 sowie der Anspruch auf Ersatz von Nichtver-

mögensschäden aus Absatz 3 an die Stelle der Ansprüche aus Absatz 1 tritt, die aus Anlass der Diskriminierung verfolgt und damit der Hemmung unterworfen werden. Auf diese Weise kann sichergestellt werden, dass einer Rechtsverfolgung durch Betroffene nicht das Risiko eines Untergangs sekundärrechtlicher Folgeansprüche innewohnt. Zwar bedürfte es einer derartigen Regelung mit Blick auf die mangelnde Subsidiarität des Anspruchs auf Ersatz des Nichtvermögensschadens aus Absatz 3 insoweit strenggenommen nicht, jedoch dient sie der Prozessökonomie. Ist die oder der Anspruchsberechtigte von Rechts wegen gehalten, zunächst die Diskriminierung selbst oder ihre Folgen abzuwehren, käme es zu vermeidbaren Doppelprozessen, wenn sich später herausstellt, dass Unterlassungs- oder Folgenbeseitigungsansprüche nicht durchgreifen, die oder der Anspruchsberechtigte aber bereits sowohl wegen des Abwehr- als auch des Anspruchs auf Ersatz des Nichtvermögensschadens mit Blick auf die Rechtswegaufspaltung mitunter mehrere parallele Prozesse geführt hat (es sei denn, über den Anspruch aus Absatz 1 oder sonstige öffentlich-rechtliche Abwehransprüche wird mit Blick auf §§ 17 Absatz 2 Satz 1, 17a Absatz 1 des Gerichtsverfassungsgesetzes im ordentlichen Rechtsweg mitentschieden); die oder der Anspruchsberechtigte müsste anderenfalls einen weiteren Prozess wegen des Anspruchs aus Absatz 2 führen.

**Zu Absatz 5**

Der statthafte Rechtsweg für Primäransprüche einerseits und Sekundäransprüche andererseits ergibt sich bereits aus § 40 Absatz 1 Satz 1 bzw. Absatz 2 VwGO und wird nur deklaratorisch klargestellt. Der gespaltene Rechtsweg wird in Kauf genommen, da im verwaltungsgerichtlichen Verfahren in erster Instanz, anders als in Zivilverfahren vor den Landgerichten (§ 78 Absatz 1 ZPO), kein Anwaltszwang besteht (§ 67 Absatz 1 VwGO) und dadurch eine kostengünstigere Verfahrensführung möglich wird. Darüber hinaus genießen – insbesondere anwaltlich nicht vertretene – Betroffene vor den Verwaltungsgerichten durch den Grundsatz der Amtsaufklärung (§ 86 Absatz 1 VwGO) prozessuale Erleichterungen gegenüber dem zivilprozessualen Beibringungsgrundsatz.

**Zu Absatz 6**

Eine Zielsetzung dieses Gesetzes ist es, Schutzlücken, die sich aus der fehlenden Anwendbarkeit des AGG auf die Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben durch das Land ergeben, zu schließen. Soweit für einen konkreten Lebenssachverhalt jedoch bereits Ansprüche aus dem AGG eingreifen, verbleibt für diese Zielsetzung kein Raum. Aus diesem Grunde bestimmt

Absatz 6, dass Ansprüche aus diesem Gesetz gegenüber solchen aus dem AGG subsidiär sind, also nicht neben letzteren geltend gemacht werden können. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass im Verhältnis der Bevölkerung zu Privatrechtssubjekten regelmäßig zivilrechtliche Rechtsbeziehungen bestehen, die eine Anwendung des AGG und somit auch das Entstehen von Ansprüchen aus Anlass erlittener Benachteiligungen auf der Grundlage des AGG erlauben. Die Subsidiarität umfasst jedoch lediglich die vom AGG bestimmungsgemäß erfassten Gestaltungen. Soweit also dieses Gesetz über das AGG hinausreichenden Diskriminierungsschutz bietet, etwa indem es Diskriminierungsmerkmale anerkennt, die in § 1 AGG nicht enumeriert sind, bleibt eine Subsidiarität dieses Gesetzes innerhalb seines Anwendungsbereichs außer Betracht.

**Zu § 9 (Kausalitätsnachweis)**

**Zu Absatz 1**

Absatz 1 normiert eine Beweismaßregel. Die Vorschrift kommt zum Zuge, sofern Diskriminierungsbetroffene Ansprüche nach § 8 Absatz 5 im Zivilrechtsweg geltend machen, da dort der Beibringungsgrundsatz gilt. Die Vorschrift begründet keine Beweislastumkehr. Die betroffene Person trägt weiterhin die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen einer Benachteiligung und eines der in § 3 Absatz 1 genannten Merkmale. Lediglich hinsichtlich des Kausalzusammenhangs zwischen Benachteiligung und Diskriminierungsmerkmal wird das Beweismaß abgesenkt.

Die Beweismaßregel des § 9 erleichtert damit in gerichtlichen Verfahren die Durchsetzung von Ansprüchen auf Schadensersatz oder Entschädigung ohne die grundsätzliche Verteilung der Darlegungs- und Beweislast zu ändern.

Die Klägerin oder den Kläger trifft dabei die Darlegungslast. Sie oder er hat alle Tatsachen vorzutragen, die den vom Diskriminierungsverbot umfassten Tatbestand erfüllen, insbesondere schlüssig darzulegen und im Streitfall zu beweisen, dass sie oder er im Verhältnis zu anderen Personen benachteiligt worden ist. Hinsichtlich des weiter erforderlichen Umstands, dass diese Benachteiligung auch auf einem der in § 3 Absatz 1 Satz 1 enumerierten Gründe beruht (Kausalität), genügt es allerdings, dass die Klägerin oder der Kläger nur sogenannte Indiztatsachen vorträgt und ggf. beweist, die mit überwiegender Wahrscheinlichkeit auf einen Kausalzusammenhang schließen lassen. Eine überwiegende Wahrscheinlichkeit liegt vor, wenn nach der Würdigung aller Umstände mehr für als gegen das Vorliegen der Kausalität spricht.

Welche Anforderungen im Einzelfall an die Annahme überwiegender Wahrscheinlichkeit einer Kausalität zwischen Diskriminierungsmerkmalen und Benachteiligung zu stellen sind, können nur die Gerichte unter Berücksichtigung der Grundsätze der freien Beweiswürdigung beurteilen. Die allgemeinen Anforderungen an die Darlegung und erforderliche Substantiierung von Tatsachen im Zivilprozess nach § 138 ZPO werden durch die Vorschrift des § 9 nicht berührt. Danach sind einerseits bloße Mutmaßungen „ins Blaue hinein“ unzulässig; andererseits ist jedoch zu beachten, welche Informationen einer Prozesspartei überhaupt zugänglich sind.

Auch die Ergebnisse von Statistiken oder so genannten Testing-Verfahren können im Rahmen der richterlichen Würdigung des Sachverhalts einen tatsächlichen Anhaltspunkt darstellen. Bei Testing-Verfahren wird zum Beispiel eine Vergleichsperson ohne zugeschriebene Diskriminierungsmerkmale im Sinne des § 3 Absatz 1 in Bezug genommen, um zu überprüfen, ob ein Verhalten gegenüber einer Person, bei der eines der in § 3 Absatz 1 genannten Merkmale vorliegt, gleichermaßen auch gegenüber der Vergleichsperson erfolgt.

Stehen der klagenden Partei zum Beweis der Indizien keine anderen Beweismittel, insbesondere Zeugen zur Verfügung, hat das Gericht alle zulässigen Möglichkeiten der Anhörung (§ 141 ZPO) und Vernehmung (§ 448 ZPO) der klagenden Partei auszunutzen (BAG, Urteil vom 6. Dezember 2001 – 2 AZR 396/00, AP zu § 286 ZPO Nr. 33; BGH, Urteil vom 16. Juli 1998 – 1 ZR 32/96, NJW 1999 S. 363).

Gelingt es der klagenden Partei, eine Benachteiligung und hinreichende Indiztatsachen nachzuweisen, die einen Zusammenhang mit einem Diskriminierungsmerkmal zunächst überwiegend wahrscheinlich erscheinen lassen, obliegt es der beklagten Partei, solche Umstände darzulegen, die in in einer Gesamtschau den Schluss auf eine überwiegende Wahrscheinlichkeit für den Kausalzusammenhang als nicht mehr gerechtfertigt erscheinen lassen.

Diese Rechtsfolge ergibt sich bereits aus den allgemeinen zivilprozessualen Grundsätzen, wird aber in Satz 2 nochmals klargestellt.

Die Beweismaßregelung wird durch bestehende Auskunftsansprüche, insbesondere nach dem Informationszugangsgesetz für das Land Schleswig-Holstein (IZG-SH), flankiert. Diese ermöglichen es Betroffenen, bereits im Vorfeld eines gerichtlichen Verfahrens Informationen zu erlangen, die zur Darlegung von Indiztatsachen geeignet sind.

**Zu Absatz 2**

Die in Absatz 1 enthaltene Beweismaßregelung ist nach ihrem Wortlaut auf Verfahren wegen Ansprüchen nach § 8 beschränkt, die sich stets gegen die nach § 7 verantwortliche Stelle

richten, so dass sie ausschließlich in Verfahren gegen die verantwortliche Stelle zur Anwendung kommen kann. Dies wird in Absatz 2 nochmals ausdrücklich klargestellt: Danach kann die Beweismaßregelung nicht zu Lasten derjenigen natürlichen Person angewendet werden, der das diskriminierende Verhalten vorgeworfen wird. Dies gilt unabhängig davon, von wem diese Person in Anspruch genommen wird und in welchem Verfahren dies geschieht.

**Zu § 10 (Regressausschluss)**

Soweit sich eine nach § 7 verantwortliche Stelle einem Anspruch nach § 8 ausgesetzt sieht, kann sie von der handelnden Person keinen Ersatz des ihr dadurch entstandenen Schadens (Regress) verlangen. Abweichend von der Rechtslage bei Amtshaftungsansprüchen nach § 839 BGB in Verbindung mit Artikel 34 Satz 2 GG gilt dies selbst bei grob fahrlässigem und bei vorsätzlichem Handeln. Allerdings ist der Regressausschluss ausdrücklich auf Ansprüche nach § 8 beschränkt und erstreckt sich daher nicht auf etwaige konkurrierende Ansprüche, die auf anderen Rechtsgrundlagen beruhen.

**Zu § 11 (Unterstützungsberechtigung, Unterstützungsleistungen)**

§§ 11 und 12 orientieren sich an Artikel 7 Absatz 2 der Richtlinie 2000/43/EG und Artikel 8 Absatz 3 der Richtlinie 2004/113/EG. Danach stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass Vereine, Organisationen oder andere juristische Personen, die nach nationalem Recht ein berechtigtes Interesse an der Durchsetzung der Antidiskriminierungsvorschriften haben, mit Zustimmung der betroffenen Person diese bei der Durchsetzung ihrer Rechte unterstützen können. Die Vorschrift konkretisiert diese Vorgaben für den öffentlich-rechtlichen Diskriminierungsschutz nach diesem Gesetz. Antidiskriminierungsverbände müssen für eine Unterstützungsberechtigung jedoch die Voraussetzungen aus Absatz 2 und 3 erfüllen.

**Zu Absatz 1**

Absatz 1 stellt klar, dass von Diskriminierung betroffene Personen Unterstützungsleistungen nach Absatz 3 und § 12 durch hierfür anerkannte Antidiskriminierungsverbände in Anspruch nehmen können. Ziel ist es, den effektiven Zugang zum Rechtsschutz zu verbessern und insbesondere strukturelle oder individuelle Hürden bei der Rechtsdurchsetzung abzubauen.

**Zu Absatz 2**

Absatz 2 konkretisiert, dass für das Tätigkeitwerden als unterstützungsberechtigter Antidiskriminierungsverband keine bestimmte Rechtsform erforderlich ist. Der Verband muss jedoch über eine Satzung oder eine sonstige Grundordnung verfügen, die die wesentlichen Elemente seiner Verfasstheit bestimmt. Es muss sich bei dem Zusammenschluss um eine Personenmehrheit handeln. Es können demnach sowohl Personenzusammenschlüsse aus natürlichen Personen als auch aus juristischen Personen (Dachverbände) tätig werden. Zusammenschlüsse mit reiner Gewinnerzielungsabsicht sind ausgeschlossen. Verbände, die sich nicht auf die Interessenvertretung nur einer Personengruppe beschränken, sondern einen intersektionalen Ansatz verfolgen, können ebenfalls unterstützend tätig werden, denn Diskriminierungen erfolgen in der Regel mehrdimensional. Darüber hinaus ist es unschädlich, wenn der Personenzusammenschluss auch weitere Ziele verfolgt, die über die Interessenwahrnehmung der von Diskriminierung betroffenen Personen hinausgehen (etwa im Bildungsbereich).

**Zu Absatz 3**

Absatz 3 konkretisiert den Umfang der Unterstützungsleistungen. Unterstützungsberechtigte Antidiskriminierungsverbände können Benachteiligte nach Satz 1 bei der Durchsetzung ihrer Rechte nach diesem Gesetz unterstützen. Dies gilt namentlich für die Durchsetzung der in § 8 genannten Rechte (Unterlassung oder Folgenbeseitigung, Schadensersatz, Schmerzensgeld), aber auch für die Besorgung außergerichtlicher Angelegenheiten wie etwa die Äußerung von Abhilfe- oder Schadensersatzverlangen oder die Beratung Betroffener.

Mangels einer Öffnungsklausel zu Gunsten des Landesgesetzgebers in § 67 VwGO und § 90 ZPO fehlt diesem die Gesetzgebungskompetenz, eine Regelung entsprechend § 23 Absatz 2 AGG zu treffen, wonach Antidiskriminierungsverbände befugt sind, im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren als Beistände Benachteiligter in der Verhandlung aufzutreten. Satz 2 bestimmt deshalb, dass sich die Befugnis zu einer Beistandschaft in gerichtlichen Verfahren nach den geltenden Verfahrensordnungen (für den Primärrechtsschutz nach der VwGO, und für Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche nach der ZPO) richtet. Antidiskriminierungsverbände im Sinne des AGG sowie die nach diesem Gesetz unterstützungsberechtigten Antidiskriminierungsverbände sind danach zwar nicht im Sinne des § 67 Absatz 2 VwGO, § 90 Absatz 1 Satz 1, § 79 Absatz 2 Satz 2 ZPO als Bevollmächtigte vertretungsbefugt. Das Gericht kann aber auch andere Personen als Beistand zulassen, wenn dies sachdienlich ist und hierfür nach den Umständen des Einzelfalls ein Bedürfnis besteht (§ 67 Absatz 7 Satz 2 VwGO, § 90 Absatz 1 Satz 3 ZPO).

Zum Schutz vor unqualifizierten Rechtsdienstleistungen wird in Satz 3 klargestellt, dass bei der Erbringung außergerichtlicher Rechtsdienstleistungen die Voraussetzungen des Rechtsdienstleistungsgesetzes erfüllt sein müssen.

**Zu Absatz 4**

Absatz 4 stellt klar, dass besondere Befugnisse von Vereinen und Verbänden nach anderen Rechtsvorschriften unberührt bleiben. Das betrifft Landesrecht, das entsprechende Befugnisse vorsieht, etwa § 18 LBGG und das dort normierte Verbandsklagerecht. Gegenüber Bundesrecht bedarf es der Klarstellung aufgrund dessen Rangvorrangs nicht.

**Zu Absatz 5**

Absatz 5 regelt die Möglichkeit der Untersagung der Betätigung als unterstützungsberechtigter Antdiskriminierungsverband. Eine solche kann insbesondere dann ausgesprochen werden, wenn sich die Tätigkeiten eines Verbandes hin zu einer unsachgerechten Aufgabenerfüllung entwickeln oder eine der übrigen Voraussetzungen des Absatzes 2 nicht oder nicht mehr erfüllt ist. Satz 2 überträgt die Zuständigkeit für die Untersagung dem jeweils für Antidiskriminierung zuständigen Ministerium.

**Zu § 12 (Beanstandungsrecht)**

Bei dem in § 12 normierten Beanstandungsrecht handelt es sich um ein der Dienstaufsichtsbeschwerde vergleichbares außergerichtliches Verfahren, das dadurch gekennzeichnet ist, dass Antidiskriminierungsverbände gegenüber der nach § 7 verantwortlichen öffentliche Stelle auf Verletzungen des Diskriminierungs- oder Maßregelungsverbots nach diesem Gesetz hinweisen. Das Beanstandungsverfahren dient der Selbstkontrolle der Verwaltung und wirkt darüber hinaus einer Überlastung der Gerichte durch Förderung außergerichtlicher Einigungen oder Beseitigung des diskriminierenden Verhaltens außerhalb eines Gerichtsverfahrens entgegen.

Bei einer Beanstandung handelt es sich um die schlüssige und in der Regel in Schriftform begründete Erklärung eines Antidiskriminierungsverbandes, mittels derer ein Verstoß gegen eine Schutzvorschrift dieses Gesetzes gerügt wird. Die öffentliche Stelle erhält infolge einer Beanstandung Gelegenheit, Abhilfe zu schaffen, da sie durch die Beanstandung auf mögliche diskriminierende Vorfälle oder Praktiken hingewiesen wird. Ob und auf welche Art und

Weise Abhilfe geschaffen wird, steht im Ermessen der öffentlichen Stelle. Der Antidiskriminierungsverband hat insoweit keinen Anspruch gegenüber dem Adressaten, sondern nur auf Bescheidung seiner Beanstandung. Eine bestimmte Frist wird dafür nicht gesetzlich vorgegeben, um den Besonderheiten des Einzelfalls Rechnung tragen zu können. Bei der Bescheidung sind die allgemeinen datenschutzrechtlichen Anforderungen zu beachten.

In der Regel dürften jedoch bereits die von der Aussprache einer Beanstandung ausgehenden Wirkungen auf Seiten der öffentlichen Stelle zu Bemühungen um eine Aufklärung des Sachverhalts und eine Beseitigung etwaiger diskriminierender Praktiken führen, sofern diese noch andauern. Da die öffentliche Stelle nach Satz 2 die für Antidiskriminierung zuständige oberste Landesbehörde über den Ausgang des Verfahrens zu unterrichten verpflichtet ist, wird regelmäßig ein Anreiz zur Vornahme einer entsprechenden Feststellung und zur Beseitigung etwaiger diskriminierender Praktiken bestehen, sofern die Beanstandung das tatsächliche Vorliegen einer Diskriminierung zum Gegenstand hatte. Unterstützungsberechtigte Antidiskriminierungsverbände sind gehalten, das Beanstandungsverfahren lediglich dann in Anspruch zu nehmen, wenn sie über hinreichende tatsächliche Anhaltspunkte für das Vorliegen einer Diskriminierung oder einer diskriminierenden Praxis verfügen; das folgt bereits aus der sie zur Unterstützung berechtigenden Verpflichtung zur sachgerechten Aufgabenwahrnehmung.

Satz 3 stellt lediglich vorsorglich klar, dass die Ausübung des Beanstandungsrechts für den beanstandenden Verband kostenfrei ist; Auslagen wie etwa Portokosten muss der jeweilige Verband allerdings selbst tragen. Die Kostenfreiheit bezieht sich auf die Handlungen der öffentlichen Stelle infolge einer Beanstandung; die Regelung stellt damit gleichzeitig klar, dass die öffentliche Stelle Kosten von Abhilfemaßnahmen infolge einer Beanstandung nicht vom beanstandenden Verband ersetzt verlangen kann.

**Zu § 13 (Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt)**

§ 13 verankert die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt sowie die Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierung als zentrale Leitprinzipien öffentlichen Handelns. Die Vorschrift richtet sich an alle öffentlichen Stellen und entfaltet ihre Wirkung insbesondere als organisationsbezogene Steuerungs- und Orientierungsnorm. Ziel ist es, diskriminierungsfreie Verwaltungsstrukturen zu fördern, bestehende Risiken struktureller Diskriminierung frühzeitig zu erkennen und eine diversitätssensible Verwaltungskultur nachhaltig zu stärken.

**Zu Absatz 1**

Bei der Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt und dem Abbau von Diskriminierung hat die öffentliche Verwaltung Vorbildfunktion. Diversity-Maßnahmen (Maßnahmen zur Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt) zielen dabei nicht nur darauf ab, Chancengleichheit zu fördern und Diskriminierungen proaktiv zu verhindern. In Rede steht vielmehr gerade die Etablierung einer internen und zugleich auch nach außen wirkenden Organisationskultur, die Wertschätzung und Vielfalt als zentrale Kernelemente verankert. Hierfür muss die Heterogenität der Ausgangs- und Lebenslagen der Bürgerinnen und Bürger bei dem nach außen gerichteten Verwaltungshandeln berücksichtigt werden. Insbesondere eine Orientierung am vermeintlichen Durchschnitt der Bevölkerung führt dazu, dass die Lebensrealitäten von Menschen, die wegen der in § 3 Absatz 1 beschriebenen „Andersartigkeit“ und der daraus resultierenden Stigmatisierung von dieser „Norm“ abweichen, bei politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen nicht ausreichend reflektiert werden.

In Absatz 1 wird sowohl die Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierung als auch die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt als Leitprinzip für Verwaltungshandeln verankert. Antidiskriminierung und Wertschätzungskultur werden hier als zwei ineinandergreifende und sich gegenseitig ergänzende Strategien verstanden. Die Verpflichtung zur Berücksichtigung der in Absatz 1 genannten Leitprinzipien bei allen Maßnahmen öffentlicher Stellen ist als organisationsbezogene Querschnittsaufgabe zu verstehen. Sie begründet keine eigenständigen, einzelfallbezogenen Handlungspflichten, sondern verpflichtet die öffentlichen Stellen, die genannten Grundsätze im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten und Entscheidungsprozesse angemessen zu berücksichtigen.

Maßnahmen zur Förderung einer Wertschätzungskultur können mit dem Ziel implementiert werden, dass sich die Vielfalt der schleswig-holsteinischen Bevölkerung innerhalb der Verwaltung stärker widerspiegelt. Um diesem Ziel näher zu kommen, können zum Beispiel Mentoring-Programme, auf Zielgruppen zugeschnittene Formen der Personalgewinnung oder der Aufbau von Netzwerken für bestimmte Gruppen innerhalb der Verwaltung forciert werden. Jenseits dessen können Verwaltungen unter Berufung auf Absatz 1 besondere Maßnahmen ergreifen, um Zielgruppen besser zu erreichen, die Verwaltungsleistungen bislang weniger nutzen als andere. Eine solche Maßnahme kann z. B. in einer engeren Zusammenarbeit mit Interessenvertretungen für diese Gruppen bestehen, mit dem Ziel, Bedarfslagen besser kennen zu lernen und Leistungen auf diese abstimmen zu können.

**Zu Absatz 2**

Absatz 2 verpflichtet die öffentlichen Stellen, bei Untersuchungen ihrer Aufbau- und Ablauforganisation sowie ihrer Geschäftsprozesse auch Aspekte der Diversitätssensibilität und mögliche strukturelle Diskriminierungsrisiken in den Blick zu nehmen. Ziel ist es, sowohl interne Organisationskulturen als auch externe Verwaltungsverfahren systematisch daraufhin zu überprüfen, ob sie diskriminierungsfrei ausgestaltet sind.

Werden Untersuchungen der Aufbau- und Ablauforganisation durchgeführt, sollen gemäß Absatz 2 bei dieser Gelegenheit die Prozesse ebenfalls in mehrerlei Hinsicht überprüft werden: Zum einen soll die interne Organisationskultur dahingehend evaluiert werden, ob sie in hinreichendem Maße durch Elemente der Wertschätzung von Vielfalt, der kulturellen Offenheit, der Existenz von Diversity-Kompetenz der Mitarbeitenden und des fachlichen Know-hows über Grundzüge wie Grundwerte der Gleichstellung, der Teilhabe und Integration, der Antidiskriminierung und der Inklusion gekennzeichnet ist. Dabei sollen etwaige punktuelle oder strukturelle Mängel identifiziert und soweit möglich behoben werden. Zum anderen richtet sich die Überprüfung auf die Existenz (struktureller) Diskriminierungsrisiken und zielt hierauf aufbauend darauf ab, geeignete Gegenmaßnahmen zu implementieren. Gleiches gilt bei der Umsetzung von gesetzlichen Untersuchungspflichten. Beispiele für zu untersuchende Prozesse sind: Beschwerdemanagement, Fördermittelmanagement, Personalgewinnungs- und -entwicklungsverfahren sowie Verfahren zur Verteilung von Sachmitteln.

Die Prüfung der Strukturen und Abläufe und die Verantwortung für die Identifizierung und den Abbau entsprechender Risiken liegen bei den jeweiligen öffentlichen Stellen. Bei der Entwicklung und Umsetzung geeigneter Gegenmaßnahmen im Bereich der Antidiskriminierung können die Antidiskriminierungsstelle des Landes und die für Antidiskriminierung zuständige oberste Landesbehörde unterstützend beraten und stellen dafür bei Bedarf geeignete Instrumente und Informationen zur Verfügung.

**Zu Absatz 3**

Absatz 3 hebt die besondere Verantwortung von Führungskräften bei der Umsetzung der in den Absätzen 1 und 2 genannten Maßnahmen und Untersuchungen hervor. Von besonderer Bedeutung ist daneben gelebte Diversität auch in den Leitungsebenen. Führungskräften kommt eine Schlüsselrolle bei der Etablierung einer wertschätzenden, diskriminierungsfreien Organisationskultur zu, da sie maßgeblich Einfluss auf Personalführung, Entscheidungsprozesse und Arbeitskulturen haben. In der Praxis erweist sich insbesondere bei Nachwuchskräften oder Auszubildenden der Anteil von Menschen mit internationaler Geschichte als hoch, wohingegen er in höheren Stufen der Behördenhierarchie weitaus geringer ist. Um diesen Gesichtspunkt zu adressieren, könnten etwa organisationsübergreifende Mentoringpro-

gramme für Führungskräfte mit diversen Merkmalen erwogen werden. Auch bei Evaluationen ließe sich überprüfen, wie Diversität in den verschiedenen Führungsebenen abgebildet ist, auch in den Spitzenpositionen.

**Zu Absatz 4**

Satz 1 trägt dem Umstand Rechnung, dass Antidiskriminierung eine Querschnittsaufgabe ist und bekräftigt die gemeinsame Verantwortung für die Weiterentwicklung entsprechender Maßnahmen.

Satz 2 zielt auf die Förderung der Diversity-Kompetenz einschließlich der antidiskriminierungs-, landesgleichstellungs-, teilhabe- und integrationsrechtlichen Grundlagen sowie der Grundsätze der Inklusion bei den Beamtinnen und Beamten und Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und motiviert zur Bereitstellung entsprechender Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen. Diversity-Kompetenz bedeutet, Menschen in all ihren Dimensionen – unabhängig z. B. von Geschlecht, Alter, Herkunft, sexueller Orientierung, Religion, Behinderung oder sozialer Herkunft – mit einer offenen und wertschätzenden Haltung zu begegnen. In einem vielfältigen Land wie Schleswig-Holstein ist Diversity-Kompetenz eine Schlüsselqualifikation, um Verwaltungshandeln besser an die Bedürfnisse der Bürgerinnen und Bürger anpassen zu können und mit Vielfalt unter den Beamtinnen und Beamten und den Beschäftigten kompetent umzugehen. Diversity-Kompetenz ist zentrale Voraussetzung, um das in Absatz 1 angesprochen Leitprinzip der Beseitigung von Diskriminierung und Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt überhaupt umsetzen zu können und sollte wo möglich gefördert und geschult werden.

Diversity-Kompetenz, also die Kompetenz im Umgang mit Vielfalt, kann sowohl als soziale als auch als fachliche Fähigkeit verstanden werden. Als soziale Fähigkeit umfasst die Diversity-Kompetenz, mit Uneindeutigkeiten und Irritationen umzugehen zu können (Ambiguitätstoleranz), Ungewissheit und Fremdheit auszuhalten, die Fähigkeit zum Perspektivwechsel, die Einsicht in die Notwendigkeit reflexiven Handelns und Sensibilität für Diskriminierungen, Vorurteile und Stereotypen. In fachlicher Hinsicht umfasst Diversity-Kompetenz die Kenntnis der gesetzlichen Diskriminierungsverbote und der Instrumente zu ihrer Durchsetzung, das Wissen um gesellschaftlich gewachsene Diskriminierungsmuster und -strukturen und das Wissen um Maßnahmen und Strategien zum Umgang mit Vielfalt im jeweiligen fachlichen Kontext. In einem vielfältigen Land wie Schleswig-Holstein wird Diversity-Kompetenz in der Regel in allen Stellen des öffentlichen Dienstes ein relevantes Schlüssel-

merkmal sein, wobei sich die konkreten Anforderungen je nach Arbeitsbereich unterscheiden.

**Zu § 14 (Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle)**

§ 14 stellt klar, dass die bestehenden Zuständigkeiten sowie die institutionelle und fachliche Unabhängigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Landes durch dieses Gesetz unberührt bleiben. Die Antidiskriminierungsstelle ist in Schleswig-Holstein beim Landtag unter Leitung die Bürgerbeauftragten für soziale Angelegenheiten des Landes angesiedelt und nimmt insbesondere unabhängige Beratungs-, Unterstützungs-, Monitoring- und Sensibilisierungsaufgaben nach dem AGG wahr.

**Zu § 15 (Evaluation)**

Mit diesem Gesetz werden erstmals umfassende landesrechtliche Regelungen zum Schutz vor Diskriminierung im Bereich des öffentlich-rechtlichen Handelns in Schleswig-Holstein geschaffen.

§ 15 sieht deshalb eine Überprüfung der Auswirkungen des Gesetzes unter Einbeziehung wissenschaftlicher Expertise sowie der fachlichen Erfahrungen der Antidiskriminierungsstelle des Landes und zivilgesellschaftlicher Organisationen vor. Die Beteiligung dieser Akteurinnen und Akteure trägt dazu bei, unterschiedliche Perspektiven auf das Diskriminierungsgeschehen und die Wirksamkeit gesetzlicher Schutzinstrumente systematisch zu berücksichtigen. Insbesondere unterstützungsberechtigte Antidiskriminierungsverbände nach § 11 verfügen regelmäßig über praxisnahe Erkenntnisse zu Diskriminierungserfahrungen und bestehenden Unterstützungsbedarfen.

**Zu § 16 (Inkrafttreten)**

Die Vorschrift bestimmt das Inkrafttreten.