Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/7438

Flüchtlingsrat
Schleswig-Holstein e.V.

Flüchtlingsrat S.-H. e.V. ● Sophienblatt 82-86 ● D-24114 Kiel

Frau Katja Rathje-Hoffmann,
Vorsitzende des des Sozialausschusses

Per Email:
sozialausschuss@landtag.ltsh.de

Geschäftsstelle:
Sophienblatt 82-86
D - 24114 Kiel
office@frsh.de
www.frsh.de
Tel: 0431-735 000
Fax: 0431-736 077

Evangelische Bank
BIC: GENODEF1EK1
IBAN: DE75 5206 0410 0006 4184 06

Kiel, den 28.09.2026

Stellungnahme des Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V.
Entwurf eines Gesetzes zur Vermeidung von Diskriminierung in Schleswig-Holstein
Gesetzentwurf der Fraktionen von CDU und Bündnis 90/Die Grünen - Drucksache 20/4529(neu)

Sehr geehrte Frau Vorsitzende Rathje-Hoffmann,
sehr geehrte Mitglieder des Sozialausschusses,

Vielen Dank für die Möglichkeit, zu dem Gesetzentwurf von CDU und Bündnis 90/Die Grünen zur Vermeidung von Diskriminierung in Schleswig-Holstein Stellung zu nehmen.
Obwohl das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) aus dem Jahr 2006 als Meilenstein des Antidiskriminierungsrechts in Deutschland gilt, besteht weiterhin Bedarf an Schutz in Bereichen, die das AGG nicht abdeckt. Dass insbesondere öffentlich-rechtliches und staatliches Handeln gegenüber Bürger*innen nicht in seinen Geltungsbereich fallen, war eines der größten Versäumnisse des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Dass diese Lücke im gesetzlichen Diskriminierungsschutz auf Landesebene geschlossen werden soll – begrüßen wir als Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein ausdrücklich. Schleswig-Holstein reiht sich damit ein, in eine Reihe von Bundesländern, die Landesantidiskriminierungsgesetze (LADG) verabschiedet haben. Namentlich Berlin im Jahr 2020, Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen im Jahr 2026.

Obwohl wir die Einführung eines Landesdiskriminierungsgesetzes grundsätzlich begrüßen, weist der vorliegende Gesetzesentwurf aus unserer Sicht noch massive Lücken und erheblichen Raum für Verbesserung auf. Damit das Gesetz tatsächlich zu einer wirksamen Stärkung des Diskriminierungsschutzes und zur Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt und Gerechtigkeit in staatlichen Strukturen wie Polizei, Behörde und Schule beitragen kann, bedarf es deutlicher Nachbesserungen.

Im Folgenden erläutern wir wo die entsprechenden Lücken bestehen und welche Alternativen es gäbe, um das Gesetz wirksam und praxistauglich zu machen. Basierend auf unserem Mandat als Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein beurteilen wir den vorliegenden Gesetzentwurf primär hinsichtlich

seiner Auswirkung auf Schutzsuchende, Geflüchtete, Migrant*innen und andere Eingewanderte in Schleswig-Holstein.

§ 2 Geltungsbereich

Grundsätzlich fällt auf, dass zahlreiche öffentlich-rechtliche Bereiche vom Geltungsbereich des LADG ausgenommen sind. Dies steht unserer Ansicht nach der Gesetzesbegründung entgegen, die darauf abstellt, die Lücken des AGG zu schließen. Jedoch beginnt der Entwurf mit der Aufzählung zahlreicher Bereiche, die von der Geltung des Gesetzes ausgenommen sind. Das sehen wir höchst kritisch, denn ein Antidiskriminierungsgesetz, das große Bereiche ausklammert, in denen es nachweislich zu Diskriminierung kommt und in denen bisher kein Schutz besteht, droht zu einem bloßen Lippenbekenntnis zu einer gerechteren, diskriminierungsärmeren Gesellschaft zu werden. Ein Landesantidiskriminierungsgesetz sollte aber vielmehr ein wirksames rechtliches Instrument sein, das Betroffenen ermöglicht, sich gegen Diskriminierung zu Wehr zu setzen und ihre Rechte durchzusetzen.

Dabei ist insbesondere zu berücksichtigen, dass diskriminierendes Handeln öffentlicher Stellen weitreichende und teilweise existenzielle Folgen haben kann. Gerade für Schutzsuchende, Geflüchtete und andere Eingewanderte kann diskriminierendes Verwaltungshandeln aufgrund ihrer besonderen Abhängigkeit von staatlichen Stellen besonders schwerwiegende Folgen haben. Aus unserer Sicht muss der Diskriminierungsschutz daher gerade dort greifen, wo staatliches Handeln für die Betroffenen besonders weitreichende Konsequenzen hat.

Kommunale Ebene

Die kommunale Ebene und damit Gemeinden, Kreise und Ämter sind vom Geltungsbereich des Gesetzes ausdrücklich ausgeschlossen. Dies ist jedoch die zentrale Ebene, auf der Betroffene mit dem öffentlich-rechtlichen Bereich in Kontakt kommen. Beispielsweise sind Kommunen größtenteils für die Gewährung von Leistungen für geduldete und gestattete Geflüchtete zuständig. Auch die Zuwanderungsbehörden sind in Schleswig-Holstein, abgesehen vom Landesamt für Zuwanderung und Flüchtlinge (LaZuF), auf kommunaler Ebene angesiedelt.

Blickt man auf die Erfahrungen mit dem Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) in Berlin, zeigt sich, welche Bedeutung gerade diese Verwaltungsebene für den Diskriminierungsschutz hat. Von 371 Anfragen an die LADG-Ombudsstelle im Jahr 2025 betrafen 93 Anfragen Diskriminierungsfälle im Zusammenhang mit Bezirksämtern.[1] Vor diesem Hintergrund ist der Ausschluss der kommunalen Ebene umso unverständlicher. Der Gesetzentwurf sieht daher vor, dass Gemeinden, Kreise und Ämter aufgrund ihrer kommunalen Selbstverwaltung und Satzungshoheit eigene Antidiskriminierungsregelungen schaffen können. Dies kann aus unserer Sicht einen landesweit einheitlichen und verbindlichen Diskriminierungsschutz nicht ersetzen und würde zu einem kommunalen Flickenteppich führen. Ob und in welchem Umfang Bürger*innen vor Diskriminierung geschützt sind, darf jedoch nicht davon abhängen, in welcher Kommune sie leben oder welche staatliche Ebene für eine Leistung zuständig ist.

[1] https://mediendienst-integration.de/rassismus-und-antisemitismus/rassismus-in-deutschland/antidiskriminierungsgesetze-in-den-bundeslaendern/

Besonders weitreichend ist der Ausschluss zudem insofern, als Gemeinden, Kreise und Ämter nach § 2 Abs. 4 Satz 2 auch dann nicht vom LADG erfasst werden, wenn sie im Rahmen einer Organleihe als Organe der Landesverwaltung staatliche Aufgaben wahrnehmen.

Beim Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein erreichen uns häufig Berichte über diskriminierende Erfahrungen mit Ausländerbehörden ein. Für die Betroffenen stehen dabei häufig weitreichende Fragen auf dem Spiel: ob sie in Deutschland bleiben können, einer Arbeit nachgehen, mit ihrer Familie zusammenleben oder am gesellschaftlichen Leben teilhaben können. Gleichzeitig wird Ihnen häufig nicht auf Augenhöhe begegnet. Die Behörden verfügen über erhebliche (Entscheidungs-)macht, während die Betroffenen auf die Einschätzung und den Umgang der zuständigen Mitarbeitenden angewiesen sind. Daraus ergibt sich eine besondere Verpflichtung, Verfahren und Entscheidungen fair, transparent und frei von Diskriminierung zu gestalten.

Gleiches gilt für Jugendämter, Jobcenter, Sozial- und Wohnungsämter, die den Zugang zu finanzieller Unterstützung, sozialen Leistungen oder angemessenem Wohnraum unmittelbar beeinflussen. Auch dort spielen persönliche Bewertungen und Ermessensspielräume eine erhebliche Rolle – und erhöhen das Risiko, dass Vorurteile oder diskriminierende Zuschreibungen in Entscheidungen einfließen.[2]

Ohne eine Einbeziehung der kommunalen Ebene besteht die Gefahr, dass das Landesantidiskriminierungsgesetz in einem für Betroffene besonders relevanten Bereich wirkungslos bleibt. Diese erhebliche Schutzlücke muss dringend korrigiert werden.

Ausnahmen bei Ermittlungspersonen der Staatsanwaltschaft

Noch schwerwiegender ist aus unserer Sicht, die in § 2 Abs. 2 vorgesehene Ausnahme für Ermittlungspersonen der Staatsanwaltschaft sowie Amtsträger*innen, soweit sie im Auftrag von Gerichten oder Staatsanwaltschaft tätig werden. Gerade im Blick auf polizeiliches Handeln entsteht hier eine erhebliche Schutzlücke. Zwar ist die Polizei nach dem Wortlaut des Gesetzentwurfs nicht grundsätzlich vom Geltungsbereich des LADG ausgeschlossen. In der Praxis kann die Regelung jedoch dazu führen, dass ein erheblicher Teil polizeilichen Handelns – insbesondere im Bereich der Strafverfolgung – nicht vom Schutz des LADG erfasst wird. Bei den Ermittlungspersonen der Staatsanwaltschaft handelt es sich keineswegs nur um eine kleine spezialisierte Gruppe innerhalb der Polizei. Vielmehr zählt ein großer Teil der regulären Polizeivollzugsbeamt*innen dazu.

Bereits ein strafrechtlicher Anfangsverdacht kann dazu führen, dass ein Polizeikontakt in den Bereich strafprozessualer Ermittlungen übergeht und die Ausnahme des § 2 Abs. 2 relevant wird. Der Schutz des LADG kann damit schon in einem frühen Stadium eines Polizeikontakts entfallen, gerade dann, wenn sich das Machtgefälle zwischen Polizei und betroffener Person verschärft: beim Übergang von einer allgemeinen polizeilichen Kontrolle zur Behandlung einer Person als tatverdächtig oder beschuldigt.

Besonders problematisch ist dies im Hinblick auf *Racial Profiling*. Polizeiliche Kontrollen und Verdächtigungen können durch tatsächliche oder zugeschriebene rassistische oder ethnische Merkmale beeinflusst sein. Wenn eine aufgrund von Diskriminierung zustande gekommene Verdächtigung zum Ausgangspunkt strafprozessualer Ermittlungen wird, darf gerade nicht dieser

[2] https://landesintegrationsrat.nrw/stellungnahme_ladg_032026/

Übergang dazu führen, dass der besondere Diskriminierungsschutz des LADG entfällt. Andernfalls besteht die Gefahr, dass ausgerechnet diejenigen Situationen vom Gesetz ausgenommen werden, in denen ein wirksamer Schutz vor *Racial Profiling* besonders notwendig ist.

Für Schutzsuchende, Geflüchtete, Migrant*innen und andere Zugewanderte wiegt diese Schutzlücke besonders schwer. Die Gefahr besteht insbesondere für Menschen, die aufgrund wahrgenommener äußerer Merkmale rassifiziert werden und aufgrund damit verbundener Zuschreibungen von *Racial Profiling* betroffen sein können. Polizeiliche Maßnahmen finden in einem erheblichen Machtgefälle statt. Betroffene können sich Kontrollen, Befragungen oder anderen Maßnahmen regelmäßig nicht entziehen und haben häufig nur begrenzte Möglichkeiten, im Nachhinein nachzuweisen, dass eine Maßnahme von diskriminierenden Zuschreibungen beeinflusst war. Gerade deshalb sind ein wirksamer externer Diskriminierungsschutz und Beweiserleichterungen in diesem Bereich von besonderer Bedeutung.

Umso widersprüchlicher erscheint die vorgesehene Ausnahme vor dem Hintergrund der eigenen Zielsetzung des Gesetzentwurfs. In dessen allgemeinen Erläuterungen wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass der Anwendungsbereich des Gesetzes vor allem den Wirkungsbereich der Sicherheitsbehörden betrifft. Gleichzeitig wird mit § 2 Abs. 2 ein erheblicher Teil des strafverfolgenden polizeilichen Handelns vom Geltungsbereich ausgenommen. Obwohl diese Einschränkung erhebliche Auswirkungen auf den Schutz vor Diskriminierung hat wird hierfür keine nachvollziehbare Begründung gegeben. Der Ausschluss dieses besonders grundrechtssensiblen Anwendungsbereich, ist aus unserer Sicht nicht hinnehmbar.

Der vorliegende Gesetzentwurf muss sich daran messen lassen, inwiefern er die Lage für von staatlicher Diskriminierung Betroffene tatsächlich verbessert. Dass wesentliche Bereiche polizeilichen Handelns nicht unter den Schutz des neuen Gesetzes fallen, ist für uns nicht nachvollziehbar. Hier ist zu beachten, dass ein entsprechender Schutz vor Diskriminierung erheblich zum Vertrauen in staatliche Strukturen beitragen könnte. Das kommt nicht nur Geflüchteten, die in ihrem Herkunftsland Erfahrungen mit staatlicher Repression gemacht haben zu Gute, sondern garantiert faires Verhalten des Staates gegenüber allen. Ein Grundsatz, der ohnehin gilt und damit lediglich überprüfbar würde.

Unternehmen mit staatlicher Beteiligung

Kritisch sehen wir als Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein auch die sehr zurückhaltende Regelung für Unternehmen und Einrichtungen, an denen das Land beteiligt ist. Laut Gesetzentwurf soll das Land hier lediglich darauf hinwirken, dass die Ziele des Gesetzes beachtet werden; selbst bei einer Mehrheitsbeteiligung besteht ausdrücklich keine Verpflichtung zur tatsächlichen Durchsetzung. Insofern Unternehmen mit staatlicher Beteiligung nicht bereits durch den Anwendungsbereich des AGG abgedeckt sind – sollten bestehende Schutzlücken unbedingt durch das neue LADG geschlossen werden. Es ist aus unserer Sicht nicht nachvollziehbar, weshalb sich das Land bei Unternehmen, auf die es maßgeblichen Einfluss ausüben kann, auf eine bloße Hinwirkungspflicht beschränkt. Ein wirksamer Diskriminierungsschutz darf nicht davon abhängen, in welcher Rechtsform staatliche Aufgaben wahrgenommen oder öffentliche Leistungen erbracht werden.

§ 3 Diskriminierungsverbot

Zu der Definition von Diskriminierung bzw. von Diskriminierungsmerkmalen führt der Gesetzgeber folgendes aus:

> *„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.“*

Während wir den umfassenden Katalog an Diskriminierungsmerkmalen begrüßen, steht die abschließende Nennung von Merkmalen aus unserer Sicht der Intention eines möglichst umfassenden Diskriminierungsschutzes entgegenstehend. Wichtige Kategorien wie beispielsweise Aufenthaltsstatus oder Armut fehlen außerdem als Kategorie. Wir sprechen uns daher für einen offenen Merkmalskatalog aus, etwa durch Ergänzung der Formulierung „insbesondere“, wie er in europäischen und internationalen Diskriminierungsverboten zu finden ist.[3] Ein offener Katalog würde gewährleisten, dass auch Diskriminierungen aufgrund solcher Merkmale erfasst werden können, die im Gesetz nicht ausdrücklich genannt sind.

Wir begrüßen ausdrücklich die explizite Nennung der Kategorie antisemitischer und rassistischer Zuschreibung. Mit Blick auf die hohen Zahlen von antimuslimischer Diskriminierung möchten wir darauf hinweisen, dass Rassismus in der Aufzählung als Überbegriff für die diversen Unterformen zu verstehen ist (bspw. antimuslimischer Rassismus, Rassismus gegen Sinti und Roma, Anti-Schwarzen Rassismus etc.).

Nach der Sonderauswertung des Sozio-ökonomischen Panels aus dem Jahr 2026 berichten muslimische Personen mit einer Wahrscheinlichkeit von 28,6 Prozent von Diskriminierungserfahrungen innerhalb der vergangenen zwölf Monate. Bei nicht-muslimischen Personen liegt dieser Wert bei 10,4 Prozent. Muslimische Menschen in Deutschland gehören damit zu den Bevölkerungsgruppen, die besonders häufig von Diskriminierung betroffen sind.[4] Zentral wird in der Praxis auch die Beachtung von Intersektionalität sein, das heißt der Verschränkung verschiedener Diskriminierungsformen.

§ 11 Unterstützungsberechtigung, Unterstützungsleistungen

Die Regelung gemäß § 11 Abs. 3 des Gesetzentwurfs, wonach unterstützungsberechtigte Antidiskriminierungsverbände die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter übernehmen können, verbessert den Zugang zum Recht für Personen, die Diskriminierung erfahren haben. Dies

---

[3] https://www.djb.de/presse/pressemitteilungen/detail/st24-08

[4] So berichten muslimische Personen mit einer Wahrscheinlichkeit von 28,6 Prozent von Diskriminierungserfahrungen. Der Wert ist fast dreimal so hoch wie bei nicht-muslimischen Personen (10,4 Prozent) (Quelle: Wie Deutschland Diskriminierung erlebt - Sonderauswertung des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) – Kurzfassung. Online verfügbar unter https://www.antidiskriminierungsstelle.gov.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/soep_auswertung_kurzfassung.html?nn=305458)

begrüßen wir als Gründungsmitglied des Antidiskriminierungsverbands Schleswig-Holstein ausdrücklich. Gleichzeitig fordern wir, dass die Möglichkeit der Verbandsklage explizit im Gesetz genannt wird. Außerdem fordern wir, dass dem Beispiel des Landes Berlin gefolgt wird, und eine Vielzahl an Verbänden, u.a. migrantische Selbstorganisationen als verbandsklageberechtigte Organisationen eingetragen werden können.

Die eigenständige Durchsetzung von Ansprüchen nach einer Diskriminierung ist für Betroffene mit enormen zeitlichen, organisatorischen und emotionalen Belastungen verbunden. Gleichzeitig werden erhebliche rechtliche Kenntnisse und finanzielle Mittel benötigt, um ihre Ansprüche durchzusetzen. Antidiskriminierungsverbände können diese Hürden abbauen, indem sie fachkundige Beratung und Unterstützung anbieten. Sie verfügen über umfangreiche Expertise und Erfahrung im Antidiskriminierungsrecht und können Betroffene qualifiziert begleiten und bei einer effektiven Durchsetzung bestehender Rechte unterstützen.

Wir fordern daher, dass der Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein (ADVSH) als zentrale unabhängige zivilgesellschaftliche Anlaufstelle für Betroffene langfristig und ausreichend finanziert wird. Eine solche unabhängige zivilgesellschaftliche Anlaufstelle ist eine wichtige Ergänzung zur Antidiskriminierungsstelle des Landes, da sich Betroffene gerade bei Diskriminierung durch staatliche Stellen möglicherweise bewusst an eine Beratung außerhalb staatlicher Strukturen wenden. Selbiges fordern wir für andere Vereine und Verbände, die für ihre jeweiligen Zielgruppen Verbandsklagen übernehmen können. Diese Regelung kann nur dann tatsächlich wirksam sein, wenn die jeweiligen Vereine und Verbände über die notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen verfügen, um Betroffenen zu begleiten und entsprechende Klagen durchzuführen.

§ 8 Unterlassung, Folgenbeseitigung, Schadensersatz, Rechtsweg Absatz 4 Verjährungsfrist

Die einjährige Verjährungsfrist ab Kenntnis der Diskriminierung ist deutlich zu kurz bemessen. Diskriminierungserfahrungen können für Betroffene mit erheblichen emotionalen Belastungen verbunden sein. Betroffene benötigen mitunter zunächst Zeit, um das Erlebte zu verarbeiten und einzuordnen, und verfügen nicht immer unmittelbar über die Kraft oder die notwendigen Informationen, um gegen die erfahrene Diskriminierung vorzugehen. Hinzu kommt, dass diskriminierendes Verhalten nicht immer unmittelbar als solches erkannt wird und Betroffene häufig nicht wissen, welche Beratungs- und Rechtsschutzmöglichkeiten ihnen zur Verfügung stehen. Erst durch Gespräche mit anderen oder im Rahmen einer Beratung kann deutlich werden, dass das Erlebte rechtlich relevant ist und Möglichkeiten bestehen, dagegen vorzugehen. Auch die Sorge vor möglichen negativen Folgen, etwa für das Arbeitsverhältnis oder den Aufenthaltsstatus, kann Betroffene davon abhalten, zeitnah rechtliche Schritte einzuleiten.

Insbesondere bei Geflüchteten mit prekärem Aufenthaltsstatus braucht es daher ausreichend Zeit, um Beratung in Anspruch zu nehmen, die möglichen Folgen eines rechtlichen Vorgehens abzuwägen und Ansprüche geltend zu machen. Wir fordern deswegen, die Verjährungsfrist auf mindestens 3 Jahre zu verlängern und damit zumindest übergangsweise an die regelmäßige Verjährungsfrist nach § 195 BGB von drei Jahren anzupassen.

Keine Unabhängige Ombudsstelle

Im Gegensatz zu dem Vorgehen in Berlin wird keine unabhängige Ombudsstelle geschaffen. Stattdessen wird auf die Beschwerdestelle der jeweiligen öffentlichen Stelle, der Antidiskriminierungsstelle bei der Bürgerbeauftragten des Landes Schleswig-Holstein und auf unabhängige Beratungsstellen verwiesen.

Die Verortung bei regionalen und bestehenden Stellen begrüßt der Flüchtlingsrats Schleswig-Holstein, da so das bereits bestehende Vertrauen, das unabhängige Beratungsstellen bei ihren jeweiligen Zielgruppen genießen. Gleichzeitig sehen wir kritisch, dass der Gesetzentwurf keine zentrale Stelle mit ausdrücklich im LADG geregelten Untersuchungs- und Interventionsbefugnissen vorsieht.
Die dezentrale Struktur führt dazu, dass eine zentralisierte Erfassung von Fällen erschwert wird.[5] Dies dürfte auch die in § 15 des Gesetzes vorgesehene Evaluation, verkomplizieren. Eine ausführliche Evaluation ist aus unserer Sicht jedoch zentral, um die oben genannten Einschränkungen des Gesetzes, sollten sie nicht noch verbessert werden, zu analysieren und auf einem umfassenderen Diskriminierungsschutz hinzuarbeiten.

Zu § 9 Kausalitätsnachweis - Nachweis der Diskriminierung vor Gericht – Beweislasterleichterung

Die EU-Vorgaben, namentlich Art 10. Abs.1 und Abs.2 der EU-Gleichbehandlungsrichtlinie sehen für die von ihnen erfassten Bereiche eine Beweislasterleichterung in Form einer Vermutungsregelung vor. Demnach müssen Betroffene Tatsachen darlegen, die eine Diskriminierung vermuten lassen. Gelingt dies, obliegt es der anderen Seite zu beweisen, dass kein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot vorgelegen hat.

Der vorliegende Gesetzentwurf bleibt weit hinter diesem etablierten Standard zurück. Nach § 9 müssen Betroffene Tatsachen beweisen, die es überwiegend wahrscheinlich erscheinen lassen, dass die Diskriminierung auf einem oder mehreren der geschützten Merkmale nach § 3 Abs. 1 beruht. Gelingt dieser Nachweis, muss die andere Seite die Diskriminierung nicht widerlegen, sondern lediglich den erbrachten Nachweis „erschüttern“. Eine tatsächliche Verlagerung der Beweislast, wie sie § 22 AGG und das Berliner LADG vorsehen, findet damit gerade nicht statt.

Dies ist für uns nicht nachvollziehbar. Denn die entscheidenden Informationen über die Gründe einer behördlichen Entscheidung liegen regelmäßig bei der öffentlichen Stelle und nicht bei der betroffenen Person. Für Betroffene ist es daher oftmals kaum möglich nachzuweisen, dass eine Entscheidung oder Handlung aufgrund eines im Gesetz genannten Diskriminierungsmerkmals erfolgt ist. Die vorgesehene Regelung verkennt damit die tatsächlichen Beweisschwierigkeiten im Behördenkontakt zwischen Betroffenen und öffentlichen Stellen und schafft kaum Verbesserungen. Wir

[5] Einen ausführlichen Bericht zu der Arbeit der Berliner Ombudsstelle gibt es hier: https://www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/ombudsstelle/artikel.1663333.php

fordern hier, dass die Beweisführung wie im ursprünglichen Gesetzentwurf des SSW gehandhabt wird und eine Vermutungsregelung eingeführt wird.[6]

Fazit

Die Einführung eines Landesantidiskriminierungsgesetzes ist ein wichtiger und überfälliger Schritt. In der jetzigen Form, sollte das LADG allerdings nicht verabschiedet werden. Ein LADG sollte sich daran messen lassen, wie vielen von Diskriminierung Betroffenen es tatsächlich helfen kann und wird. Durch die zahlreichen Einschränkungen im Gesetz wird diese Zahl verschwindend gering sein. Um einen wirksamen Diskriminierungsschutz zu gewährleisten, fordern wir deswegen gründliche Nachbesserungen im Geltungsbereich des Gesetzes durch die Einbeziehung der kommunalen Ebene und sämtlichem polizeilichen Handeln, bei der Beweiserleichterung durch eine Vermutungsregelung, einen offen formulierten Diskriminierungskatalog sowie ein klar benanntes Verbandsklagerecht. Darüber hinaus braucht es eine angemessene Verjährungsfrist, ausreichende Befugnisse und Ressourcen für unabhängige Antidiskriminierungsberatung sowie einen wirksamen Diskriminierungsschutz auch dort, wo das Land über Unternehmen und Einrichtungen maßgeblichen Einfluss ausübt.

Schlussendlich wird auch eine umfassende, barrierearme und diskriminierungssensible Bekanntmachung des Gesetzes und der bestehenden Klagemöglichkeit zentral sein, damit ein verbesserter Diskriminierungsschutz nicht nur auf dem Papier besteht, sondern von Betroffenen tatsächlich wahrgenommen und durchgesetzt werden kann.

[6] Entwurf eines Gesetzes für ein Landesantidiskriminierungsgesetz Schleswig-Holstein (LADG), Drucksache 20/1544.