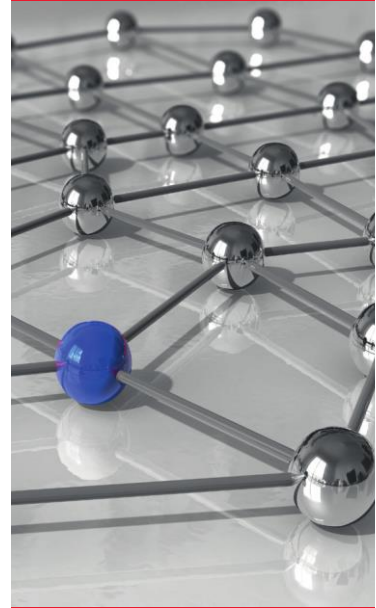


Clearingstelle –
Netzwerke zur Prävention
von Kinder- und
Jugenddelinquenz



INFOBLATT NR. 75

Das Berliner Landesanti-
diskriminierungsgesetz
(LADG)

Bedeutung für die
Soziale Arbeit

Das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) Bedeutung für die Soziale Arbeit

Chris Bendix

Koordinator (ehem.)

Stiftung SPI

Geschäftsbereich Lebenslagen, Vielfalt & Stadtentwicklung

Clearingstelle – Netzwerke zur Prävention von

Kinder- und Jugenddelinquenz

Frankfurter Allee 35-37, Aufgang C, 10247 Berlin

030.49 300 155

clearingstelle@stiftung-spi.de

Einleitung/Ziel

Berlin betritt mit dem Inkrafttreten des Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG)¹ am 21. Juni 2020 Neuland in Sachen Antidiskriminierungsrecht in Deutschland (vgl. Rosenstock in Klose/Rosenstock 2020).

Dieses Infoblatt soll den in der Sozialen Arbeit Tätigen Möglichkeiten der Nutzung des 2020 in Kraft getretenen Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) aufzeigen. Es soll informieren, auf konkrete Handlungsmöglichkeiten aufmerksam machen und Handlungssicherheit schaffen. Aufgrund der Komplexität des Gesetzes und des Antidiskriminierungsrechts insgesamt, konzentriert sich das Infoblatt auf die zentralen Punkte des LADGs (vgl. auch [Infoblatt Nr. 73](#) Das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) – Rechtliche Hintergründe – Juni 2021).

Warum ist das Gesetz für die Soziale Arbeit wichtig?

Das Gesetz dient der „Herstellung und Durchsetzung von Chancengleichheit“ (vgl. § 1 LADG). Es tut dies auf zweierlei Weise: einerseits reaktiv durch „Verhinderung und Beseitigung“ von Diskriminierung und andererseits proaktiv durch Maßnahmen zur „Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt“ (§§ 11 und 12).

Sozialarbeit findet häufig für und mit Bevölkerungsgruppen statt, die einem erhöhten Diskriminierungsrisiko ausgesetzt sind und als besonders verletzlich, d. h. als vulnerabel gelten. Das Gesetz ist auf diese Zielgruppen zugeschnitten. Es kann deshalb eine wichtige Rolle für die Soziale Arbeit spielen.

Welche Beziehungen werden vom Gesetz erfasst?

Das LADG erleichtert es Menschen, bei Diskriminierungen durch öffentliche Stellen des Landes Berlin ihre Rechte wahrzunehmen. Es geht also um die Beziehung zwischen Bürgerinnen und Bürgern sowie dem Land Berlin und stärkt in diesem Verhältnis die Position und die Rechte der Bürger:innen,

¹ Die Ausführungen entsprechen – soweit nicht anders gekennzeichnet – den Öffentlichkeitsmaterialien der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung.



indem es ihre Möglichkeiten erweitert, gegen Diskriminierung vorzugehen. Das Gesetz beschränkt sich nur auf diesen Geltungsbereich (§ 3). Als eine gemeinsame Einrichtung von Bund und Ländern lässt sich z.°B. das Jobcenter dem Geltungsbereich nicht direkt zuordnen. Andere Ämter, z.°B. Jugend-, Schul-, Bürgerämter, werden dagegen direkt erfasst.

Ist das LADG ein hilfreiches Instrument für die Soziale Arbeit?

Eine Kernaufgabe Sozialer Arbeit ist die Unterstützung und Aktivierung vulnerabler Gruppen, die – siehe oben – besonders häufig von Diskriminierungen betroffen sind. Zugleich sind diese Gruppen gerade wegen ihrer Vulnerabilität besonders häufig zu Behördenkontakten gezwungen und auf behördliche Unterstützung bei der Wahrnehmung ihrer Rechte angewiesen (etwa, wenn sie eine Aufenthaltserlaubnis, Mietzuschüsse, behindertengerechte Zugänge/Barrierefreiheit o. ä. benötigen).

Sozialarbeitende stehen laufend im Austausch mit diesen Gruppen und haben Einsichten in ihre Lebenswelten, Bedürfnisse und Möglichkeiten. Mit diesem professionellen Wissen geht eine hohe Verantwortung einher. Vor allem für diejenigen, die Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession begreifen, ist das LADG hilfreich. Denn das Gesetz erleichtert ihnen und ihren Klientinnen und Klienten, gegen Diskriminierung durch Einrichtungen des Landes Berlins vorzugehen. Kommt also bei der Betreuung einer Klientin oder eines Klienten der Verdacht auf, dass sie oder er durch eine Berliner Behörde diskriminiert wurde, dann ist es für Sozialarbeitende nützlich, grundlegende Kenntnisse über das Antidiskriminierungsrecht inklusive des LADGs zu besitzen, um fachgerecht beraten zu können.

Wie erkennt man eine Diskriminierung im Sinne des LADG?

Es gibt offensichtliche und unstrittige Fälle von Diskriminierung, aber im Regelfall ist Diskriminierung nicht offenkundig und nicht ohne Weiteres nachweisbar. Diskriminierungen können in unterschiedlichem Gewand und in unterschiedlichen Formen auftreten (vgl. § 4). Sie können bewusst, unbewusst, indirekt und subtil sein oder sogar dem vermeintlich Besten des/der Diskriminierten dienen. Eine Diskriminierung läge z. B. vor, wenn einem jugendlichen Straftäter aufgrund seines mit sog. Clan-Kriminalität verbundenen Familiennamens ein erhöhter Erziehungsbedarf oder eine geringere Strafempfindlichkeit zugeschrieben wird, ohne dass in seiner Person konkrete Gründe wahrgenommen werden, die diese Annahme stützen. Oder wenn guten Schüler:innen aus bildungsfernem Elternhaus – in der Absicht sie vor Überforderung zu schützen – davon abgeraten wird, die Hochschulreife anzustreben. Eine Diskriminierung muss nicht als solche erlebt werden, denn es ist nicht auszuschließen, dass Diskriminierte das Welt- und Menschenbild der Diskriminierenden teilen. Auch die Reaktionen auf Diskriminierung folgen nicht einem Schema, sondern sind höchst individueller Natur. Schließlich ist Diskriminierung kein statisches Phänomen, sondern eines, das sich mit den gesellschaftlichen Verhältnissen entwickelt und verändert. Alles das macht die Auseinandersetzung mit Diskriminierung nicht leicht.



Das LADG unterscheidet verschiedene Formen der Diskriminierung (§ 4), die von der unmittelbaren und direkten Diskriminierung („weniger günstige Behandlung“) bis zur mittelbaren und indirekten Diskriminierung (jemand veranlasst eine andere Person zu diskriminierendem Verhalten) reichen. Belästigungen und sexuelle Belästigungen sowie mittelbare Diskriminierungen sind ebenfalls erfasst. Das Gesetz listet in § 2 Diskriminierungsmerkmale auf (s. [Infoblatt Nr. 73](#)). Sie reichen von Diskriminierung aus Gründen des „Geschlechts“ zu Gründen des „sozialen Status“. Mehrfachdiskriminierungen sind ebenfalls erfasst.

Diese Konkretisierungen sind hilfreich. In der Praxis stellen sich im Antidiskriminierungsrecht aber die am Anfang dieses Abschnittes genannten Unwägbarkeiten, die Betroffene von der Inanspruchnahme ihrer Rechte abschrecken können. Ohne Unterstützung durch Außenstehende erscheint ein Vorgehen oft wenig erfolgversprechend. Eine dritte professionelle Perspektive, nicht zuletzt die der Sozialarbeitenden, kann hier entscheidend sein, um (mutmaßliche) Diskriminierungen im Sinne des LADG zu erkennen und sich dagegen erfolgversprechend zur Wehr setzen zu können.

Hilft das LADG beim Umgang mit den Unwägbarkeiten von Diskriminierung?

Das LADG kann nicht alle Hürden zur Beseitigung von Diskriminierungen überwinden, aber es erweitert doch die Möglichkeiten, auf (mutmaßliche) Diskriminierungen im Verhältnis des Landes Berlin zu seinen Bürgerinnen und Bürgern zu reagieren. Es tut dies insbesondere durch,

- die Einrichtung einer Ombudsstelle (§ 14), bei der Diskriminierung gemeldet werden kann, ohne dass dabei Anwaltskosten entstehen. Die Ombudsstelle kann Akten einsehen, Stellungnahmen von der Behörde fordern und berät die Betroffenen über ihre Möglichkeiten. Außerdem kann sie Entschädigungen nach dem LADG erwirken durch Erzielen einer Einigung zwischen der betroffenen Person und der Behörde. Die Ombudsstelle ist zwar Teil der öffentlichen Verwaltung, in Ombudsangelegenheiten aber nicht weisungsgebunden und arbeitet vertraulich. Wird z. B. eine Person von der Polizei wiederholt durchsucht und führt diese Behandlung auf ein oder mehrere Diskriminierungsmerkmale zurück, kann die Ombudsstelle eingeschaltet werden.
- das Maßregelungsverbot (§ 6) soll dem Korpsgeist und Zwängen entgegenwirken, die sich aus der Verwaltungsstruktur ergeben. Daher verbietet es eine Benachteiligung, wenn jemand das LADG in Anspruch genommen hat oder wenn jemand eine Inanspruchnahme des LADG unterstützt oder sich geweigert hat, eine diskriminierende Anweisung zu befolgen. Es soll Bürgerinnen, Bürgern und Bediensteten ermöglichen, sich ohne Furcht vor persönlichen Konsequenzen an Verfahren im Sinne des LADG zu beteiligen.
- die Vermutungsregelung (§ 7), die besagt, dass – wenn eine betroffene Person glaubhaft eine Diskriminierung darlegt –, die öffentliche Stelle den Gegenbeweis antreten muss, also glaubhaft machen muss, dass die



Diskriminierung nicht stattgefunden hat. Trotz dieser Beweiserleichterung ist es äußerst wichtig, den Diskriminierungsfall so genau und so bald wie nur möglich aus dem Gedächtnis zu protokollieren und auch eventuell anwesende Zeuginnen und Zeugen dazu aufzufordern, damit der Vorgang überzeugend glaubhaft dargelegt werden kann. Sozialarbeitende können ihren Klientinnen und Klienten dabei unterstützend zur Seite stehen.

- die Schadenersatzverpflichtung (§ 8), die besagt, dass die öffentliche Stelle, in deren Bereich diskriminiert wurde, den entstandenen Schaden ausgleichen muss. Auch Schäden, die nicht Vermögensschäden sind (z. B. Verletzungen der Freiheit oder der persönlichen Ehre), können mit Geld entschädigt werden.
- die Möglichkeit der Verbandsklage (§ 9), wonach ein dazu berechtigter Verband für eine (mutmaßlich) diskriminierte Person klagen kann, sofern sie damit einverstanden ist, ohne dass ihr Kosten entstehen.

Können Sozialarbeitende selbst Diskriminierungen im Sinne des Gesetzes ausüben?

Sozialarbeitende können als Bedienstete öffentlicher Stellen selbst diskriminierend im Sinne des LADG handeln. Ihr Handeln ist dann den jeweiligen Behörden zuzurechnen. Solche Stellen sind z. B. die Sozialen Dienste oder die Jugendhilfe im Strafverfahren/Jugendgerichtshilfe. Als Teil dieser Einrichtungen oder Institutionen können Sozialarbeitende im Sinne des Gesetzes diskriminierend tätig und damit vom LADG erfasst werden. Eine direkte persönliche Haftung ist allerdings nicht vorgesehen. Die etwaige Schadensersatzpflicht richtet sich zunächst immer gegen das Land Berlin. Eine Rahmendienstvereinbarung des Landes Berlins eröffnet bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit jedoch die Möglichkeit des Rückgriffs (Durchsetzung von Regressforderungen).

Anders ist dies bei Sozialarbeitenden, die nicht vom Land angestellt sind oder für das Land tätig werden, sondern z. B. bei freien Trägern arbeiten. Wenn sie diskriminierend handeln, können sich die Betroffenen nicht auf das LADG berufen (wohl aber auf andere Gesetze, z. B. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)).

Was bedeutet dieses Gesetz für die Soziale Arbeit?

Das LADG ist sicher nicht perfekt, aber es schließt doch eine Schutzlücke, erleichtert den Widerstand gegen Diskriminierung, bietet Betroffenen Unterstützung und unterstützt Sozialarbeitende letztlich bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Es nimmt sie dabei geradezu in die Verantwortung, dem Gesetz zu Wirksamkeit zu verhelfen und dadurch ihre Arbeit im Sinne einer Menschenrechtsprofession zu gestalten und den Anspruch Sozialer Arbeit, positiv auf die gesellschaftliche Entwicklung einzuwirken, zu erfüllen.

Das Gesetz kann nur bei breiter Anwendung und Nutzung seine Wirksamkeit entfalten. Ob und wie das geschieht, bleibt abzuwarten.

Richtig genutzt, hat es das Potential, die Soziale Arbeit in Berlin in ihren Kernaufgaben zu stärken.



**Praxistipps für
Sozialarbeitende:**

- Sich persönlich und im Arbeitskontext sowie im Team kontinuierlich mit Diskriminierung selbst- und gesellschaftskritisch auseinandersetzen
- Einschlägige Fortbildungsmöglichkeiten wahrnehmen, Handlungsstrategien kennenlernen und erproben, einen diskriminierungssensiblen Blick entwickeln, um Diskriminierungen zu erkennen und sichtbar zu machen
- Verdachtsfälle ernst nehmen, d. h. Diskriminierungserfahrungen (insbesondere von Kindern und Jugendlichen) nicht kleinreden
- Betroffenen Unterstützung bei der Wahrnehmung ihrer Rechte anbieten
- In Abhängigkeit von Diskriminierungssituation und -merkmalen die passgenauen Unterstützungsangebote und Expertisen einschlägiger Organisationen und Einrichtungen nutzen, bzw. Klientinnen und Klienten an diese Stellen vermitteln
- Bei Unklarheiten die Angebote der Ombudsstelle nutzen, bzw. Klientinnen und Klienten an sie vermitteln



Impressum

März 2022

Herausgeber

Stiftung SPI

Sozialpädagogisches Institut Berlin »Walter May«

Gemeinnützige Stiftung des bürgerlichen Rechts, Sitz Berlin

Anerkannt durch die Senatsverwaltung für Justiz. Sie unterliegt nach dem Berliner Stiftungsgesetz der Stiftungsaufsicht Berlins.

Der Gerichtsstand der Stiftung ist Berlin.

Verantwortlich im Sinne des Pressegesetzes

Annette Berg, Vorstandsvorsitzende/Direktorin

info@stiftung-spi.de

Redaktion

Stiftung SPI

Clearingstelle – Netzwerke zur Prävention von Kinder- und Jugenddelinquenz

Mauri Paustian, Andrea Müller, Francisca Fackeldey, Holger Dornberger, Kerstin Piniek

Frankfurter Allee 35 – 37, Aufgang C, 10247 Berlin

030.49 300 155 fon

030.49 300 112 fax

clearingstelle@stiftung-spi.de

www.stiftung-spi.de/projekte/clearingstelle

Gefördert durch die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie Berlin

Verfasser

Christoph Bendix, Koordinator (ehem.)

Stiftung SPI, Clearingstelle – Netzwerke zur Prävention von Kinder- und Jugenddelinquenz

Das Infoblatt erscheint mehrmals im Jahr als Lose-Blatt-Sammlung zu Themen aus den Bereichen Recht, Pädagogik, Verwaltungsstrukturen und Polizeiaufgaben. Der in den Infoblättern abgebildete Informationsstand bezieht sich auf das Datum der Herausgabe. Nachträglich bekannt werdende Aktualisierungen können in bereits veröffentlichten Infoblatt-Ausgaben redaktionell nicht berücksichtigt werden.

Die Vervielfältigung unter Angabe der Quelle ist ausdrücklich erwünscht.



Stiftung SPI
Lebenslagen, Vielfalt &
Stadtentwicklung

