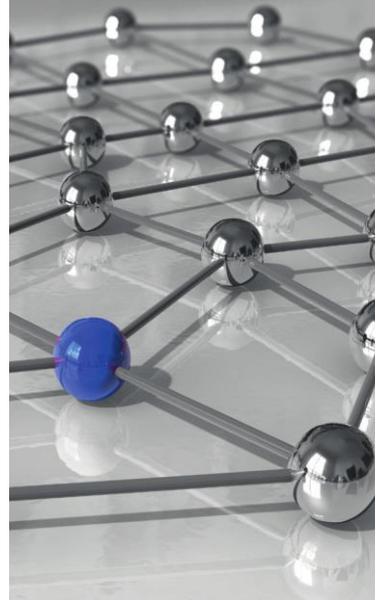


Clearingstelle –
Netzwerke zur Prävention
von Kinder- und
Jugenddelinquenz

INFOBLATT NR. 73

Das Berliner Landesanti-
diskriminierungsgesetz
(LADG)

Rechtliche Hintergründe



Das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG)

Rechtliche Hintergründe

Christoph Bendix

Koordinator

Stiftung SPI

Geschäftsbereich Lebenslagen, Vielfalt & Stadtentwicklung

Clearingstelle – Netzwerke zur Prävention von Kinder- und Jugenddelinquenz

Frankfurter Allee 35-37, Aufgang C, 10247 Berlin

030.449 01 54

clearingstelle@stiftung-spi.de

Einleitung

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).

Das LADG zielt auf einen umfassenderen Diskriminierungsschutz bei öffentlich-rechtlichem Handeln. Während das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bundesweit im Arbeits- und Privatrecht angewendet wird, regelt das LADG das Verhältnis zwischen den Bürger:innen und der Berliner Verwaltung (ibid.). Damit ist das LADG das erste auf den Schutz vor staatlicher Diskriminierung zugeschnittene Gesetz in Deutschland, das den Bürger:innen die Durchsetzung ihrer Rechte erleichtern soll. Inhaltlich ergänzt es die bestehende Amtshaftung, die sich auf allgemeine Schuldgrundsätze stützt (ibid.), und stärkt die Rechtsposition der Menschen, indem es diskriminierungstypische Besonderheiten berücksichtigt.

Das Land Berlin erkennt damit an, für Diskriminierungen von Bürger:innen in seinem Verantwortungsbereich eintreten zu wollen. Der Regelungsbereich des LADG umfasst deshalb nicht nur die Amtshandlung als solche, sondern auch deren Begleitumstände (z. B. abwertende oder belästigende Äußerungen von Behördenmitarbeiter:innen).

Das Gesetz verankert die Wertschätzung von Vielfalt als verbindliches Leitprinzip für die Berliner Verwaltung und kann insgesamt als gesellschaftspolitisches Signal für eine offene, solidarische und vielfältige Gesellschaft verstanden werden, die sich gegen Ausgrenzung und Stigmatisierung wendet.

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



Ursprung und Entwicklungsgeschichte

Das LADG geht auf EU-Richtlinien aus dem Jahr 2000 zurück, die als Reaktion auf rechtsextremistische Anschläge in Deutschland und als Selbstvergewisserung der europäischen Werte im Vorfeld der EU-Osterweiterung verstanden werden können (vgl. Klose in Klose/Rosenstock 2020). EU-Richtlinien gelten jedoch nicht unmittelbar als nationales Recht, sind aber in nationales Recht umzusetzen. Das AGG aus dem Jahr 2006 war ein erster Schritt in Richtung Umsetzung, klammerte jedoch Diskriminierungen im Rahmen öffentlich-rechtlichen Handelns weitgehend aus. Es sollte vierzehn weitere Jahre dauern, bis das Land Berlin mit dem LADG bestehende Schutzlücken zu schließen versucht.

Aufbau und Regelungen

Das LADG enthält insgesamt 14 Paragraphen, die in fünf Abschnitte untergliedert sind.

Abschnitt 1 Allgemeiner Teil (§§ 1-3)

Der allgemeine Teil umfasst das Ziel des Gesetzes (§ 1), das Diskriminierungsverbot (§ 2) und den Geltungsbereich (§ 3).

Ziel ist die Durchsetzung von Chancengleichheit und Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt (§ 1). Das Gesetz besitzt somit eine reaktive (Schutz vor Diskriminierung) und eine proaktive (Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt) Zielrichtung. Die reaktive Zielsetzung bekräftigt die schon nach bisherigem Recht geltende Pflicht der Verwaltung zu diskriminierungsfreiem Verhalten. Das LADG konkretisiert und ergänzt die bestehende Rechtslage.

In § 2 wird ein Diskriminierungsverbot aufgrund bestimmter Merkmale im Rahmen öffentlich-rechtlichen Handelns festgeschrieben. Auch intersektionale (Mehrfach-)Diskriminierungen fallen unter das Verbot.

Das LADG schützt gem. § 2 vor Diskriminierungen aus Gründen

- des Geschlechts,
- der ethnischen Herkunft,
- einer rassistischen Zuschreibung,
- einer antisemitischen Zuschreibung,
- der Sprache,
- der Religion,
- der Weltanschauung,
- einer Behinderung,
- einer chronischen Erkrankung,
- des Lebensalters,
- der sexuellen Identität,
- der geschlechtlichen Identität sowie
- des sozialen Status.



Das Merkmal des sozialen Status geht über die soziale Herkunft hinaus (zur Diskussion vgl. Aghazadeh-Wegener/Liebscher/Hanschmann 2020). Es ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, dessen Inhalt durch künftige Rechtsprechung noch weiter auszufüllen sein wird. Das Merkmal könnte z. B. auch Diskriminierungen aufgrund von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit oder Wohnungslosigkeit beinhalten.

Der Geltungsbereich wird in § 3 festgelegt: Das Gesetz gilt mit wenigen Ausnahmen für alle öffentlich-rechtlich handelnden Stellen des Landes Berlin und reicht so weit, wie das Land Berlin seinen Einfluss rechtlich geltend machen kann (vgl. Klose/Rosenstock 2020). Es richtet sich somit an die gesamte Berliner Verwaltung (z. B. Bürger-, Gesundheits- und Jugendämter) und umfasst dabei auch (landes-)polizeiliches Handeln und Handeln im Bildungs- und Justizbereich (vgl. *ibid.*).

Ausnahmen: Bei Diskriminierung durch Vorgesetzte, Kolleg:innen und Dritte im Rahmen des öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnisses gilt das AGG. Auch gilt das LADG nicht für gemeinsame Einrichtungen von Bund und Ländern (z. B. Berliner Jobcenter) und die Behörden des Bundes.

Abschnitt 2

Formen der Diskriminierung;
Maßregelungsverbot
(§§ 4-6):

Der zweite Abschnitt zeigt in § 4 auf, welche Formen von Diskriminierung (unmittelbar, mittelbar, Belästigung, sexuelle Belästigung, Anweisung zu einer Diskriminierung) erfasst sind und in welchen Fällen eine Ungleichbehandlung gerechtfertigt sein kann (bei Vorliegen eines sachlichen Grundes oder bei sog. positiven Maßnahmen gem. § 5). Zudem enthält § 6 bei der Inanspruchnahme von Rechten aus dem LADG ein Maßregelungsverbot, das sich auch auf Dritte (z. B. Unterstützer:innen, Zeug:innen) erstreckt. Das Verbot soll die Gefahr negativer Folgen, die sich aus der Inanspruchnahme des Gesetzes ergeben könnten, verhindern.

Abschnitt 3

Rechtsschutz; Verbandsklage
(§§ 7-10):

Im dritten Abschnitt wird eine Beweiserleichterung in Form der Vermutungsregelung (§ 7) eingeführt. Diese Regelung hat für lebhaft Debatten in Politik und Medien gesorgt.

Die Senatsverwaltung beschreibt § 7 wie folgt:

„Nach dieser Regelung genügt es, wenn die von der Diskriminierung betroffene Person im Prozess Tatsachen glaubhaft macht, die das Vorliegen eines Verstoßes gegen das Diskriminierungs- oder Maßregelungsverbot überwiegend wahrscheinlich machen.

Für die Glaubhaftmachung der Tatsachen ist es ausreichend, aber auch erforderlich, dass das Vorliegen einer Diskriminierung oder Maßregelung nach richterlicher Überzeugung wahrscheinlicher ist als das Nichtvorliegen. Im Rahmen einer umfassenden Würdigung aller



Umstände des jeweiligen Falles muss also mehr für das Vorliegen der in Rede stehenden Diskriminierung als dagegen sprechen.

Erst wenn die Glaubhaftmachung gelingt, folgt hierauf eine Umkehrung der Beweislast. Im nächsten Schritt läge es sodann an der öffentlichen Stelle, das Nichtvorliegen einer Diskriminierung zu beweisen (sog. zweistufiges Verfahren des § 7).“

Weiterhin enthält das LADG Regelungen über die Schadensersatzpflicht (§ 8 Abs. 1 bis Abs. 3). Sie kann aufgrund schuldhaften Unterlassens der Schadensabwendung durch Einlegung eines Rechtsbehelfs entfallen (§ 8 Abs. 1 S. 2). Der Behörde soll die Möglichkeit gegeben werden ihr Verhalten zu korrigieren. Gem. § 8 Abs. 4 besteht eine einjährige Verjährungsfrist. Die Frist beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist und die berechtigte Person von den anspruchsbegründenden Umständen und den zum Ausgleich Verpflichteten erfahren hat oder ohne grobe Fahrlässigkeit hätte erfahren müssen. § 8 Abs. 5 verweist für Schadensersatzansprüche aus dem LADG auf den ordentlichen Rechtsweg über die Zivilgerichte.

§ 9 eröffnet die Möglichkeit der antidiskriminierungsrechtlichen Verbandsklage.

Bei einer über die individuelle Betroffenheit hinausgehende Bedeutung des Verstoßes durch Verwaltungshandeln kann ein anerkannter Verband Verstöße gegen § 2 oder § 6 gerichtlich feststellen lassen (strukturbezogene Verbandsklage gem. § 9 Abs. 1).

Das Verbandsklagerecht im Sinne des § 9 Abs. 3 ermöglicht es, dass Menschen, die im Rahmen öffentlich-rechtlichen Handelns diskriminiert wurden, ihre Prozessführungsbefugnis auf einen berechtigten Verband übertragen können. Dieser macht dann die Rechte des Betroffenen im eigenen Namen vor Gericht geltend.

§ 10 regelt die Voraussetzungen für die Anerkennung als Diskriminierungsverband.

Anerkannte Antidiskriminierungsverbände im Sinne des § 10 sind (Stand 30.01.2021):

- Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung (BUG) e. V. (<https://www.bug-ev.org/>)
- Flüchtlingsrat Berlin (<https://fluechtlingsrat-berlin.de/>)
- Gesellschaft für Freiheitsrechte (<https://freiheitsrechte.org/>)
- Türkischer Bund Berlin-Brandenburg (<https://www.tbb-berlin.de/>)



Abschnitt 4

Diversity – Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt (§§ 11- 12):

Der vierte Abschnitt kann als Werteentscheidung und Signal an die Berliner Verwaltung verstanden werden. In § 11 Abs. 1 wird die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt als durchgängiges Leitprinzip bei allen Maßnahmen öffentlicher Stellen bekräftigt. Dies gilt nach § 11 Abs. 2 für die Ausgestaltung behördlicher Prozesse nach innen und außen, aber auch bei der persönlichen Beurteilung von Dienstkräften mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion (§ 11 Abs. 3) und anderen Dienstkräften (§ 11 Abs. 4 S. 3). Diversity-Kompetenz soll durch Fort- und Weiterbildungsangebote nach § 11 Abs. 4 sichergestellt und weiter gefördert werden. Schließlich statuiert § 12 Abs. 2 eine Berichtspflicht über Diversity-Maßnahmen des Berliner Senats.

Abschnitt 5

Zuständigkeit; Ombudsstelle (§§ 13-14):

Im fünften und letzten Abschnitt werden zunächst die Aufgaben der für Antidiskriminierung zuständigen Senatsverwaltung näher definiert (§ 13).

§ 14 Abs. 1 verpflichtet die zuständige Senatsverwaltung zur Errichtung einer Ombudsstelle. Diese unterstützt Personen, die sich an sie wenden, durch Information und Beratung bei der Durchsetzung ihrer Rechte nach dem LADG und wirkt auf eine gütliche Beilegung von Streitigkeiten hin (§ 14 Abs. 2). Die Ombudsstelle hat das Recht zur Einholung von Auskünften und Stellungnahmen und auf Akteneinsicht (§ 14 Abs. 3). Stellt die Ombudsstelle einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot (§ 2) und/oder gegen das Maßregelungsverbot (§ 6) fest, beanstandet sie diesen gegenüber der öffentlichen Stelle und fordert diese zur Abhilfe auf (§ 14 Abs. 4). Sie unterliegt keinen Weisungen und gewährleistet Vertraulichkeit der Informationen, die sie im Rahmen ihrer Tätigkeit erhält (§ 14 Abs. 5).

Die Ombudsstelle unterstützt und berät Personen kostenfrei bei der Durchsetzung ihrer Rechte. Im Diskriminierungsfall können sie sich über folgende Wege an das Team der Ombudsstelle wenden:

Meldeformular

E-Mail

Telefon: 030.9013 3456

Dienstag – Donnerstag

09.00 – 17.00 Uhr

Türkçe konuşuyoruz. Hablamos español. We speak English.



Literatur und weitere Quellen:

Aghazadeh-Wegener, N./Liebscher, D./Hanschmann, F. (2020): In Rechtswissenschaftliche Expertise zur Diversity-Dimension „sozialer Status“ mit Bezug auf das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz

URL:

https://www.ewdv-diversity.de/fileadmin/user_upload/Publikationen_Mitglieder_PDF/DaSoS_Rechtsexpertise.pdf
(letzter Zugriff 02.03.2020).

Klose, A./Rosenstock, J. im Webtalk (Stand 06.10.2020) des Mobilen Beratungsteams der Stiftung SPI

URL: <https://www.mbt-berlin.de/mbt/aktuelles/meldungen/DMDZ-digital.php>

(letzter Zugriff 02.03.2020).

Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung; auf deren Internetseite Gesetzestexte und vielfältige Informationsmaterialien zum LADG verfügbar sind, u. a.

URL: <https://www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/fragen-und-antworten/>

(letzter Zugriff: 02.03.2020).

Darüber hinaus wird auf die Gesamtdarstellung von Agbalaka et al. und Nielebock et al. verwiesen:

Agbalaka, L. et al. (2020): Das Berliner Landes-Antidiskriminierungsgesetz (LADG): Entstehen – Inhalt – Umsetzung – zivilgesellschaftliche Nutzbarkeit in: Migrationsrat (Hrsg.), 2021

URL: http://www.migrationsrat.de/wp-content/uploads/2021/01/Handreichung_LADG.pdf

(letzter Zugriff 02.03.2020).

Nielebock, H. et al. (2020): In LADG Das Landesantidiskriminierungsgesetz für Berlin - Eine Broschüre für Beratung und Prozessvertretung

URL: https://www.sovd-bbg.de/fileadmin/landesverbaende/berlin-brandenburg/downloads/LADG-Brosch%C3%BCre_barrierefrei.pdf

(letzter Zugriff 02.03.2020).



Impressum

Juni 2021

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, Chris Bendix, Andrea Müller, Francisca Fackeldey, Holger Dornberger, Kerstin Piniek

Frankfurter Allee 35 – 37, Aufgang C, 10247 Berlin

030.449 01 54 fon

030.449 01 67 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

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

