

per Mail: sozialausschuss@landtag.ltsh.de

Landeshaus
Vorsitzende des Sozialausschusses
Katja Rathje-Hoffmann
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Vermeidung von Diskriminierung in Schleswig-Holstein der Fraktionen von CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (Drucksache 20/4529 (neu))

Sehr geehrte Frau Rathje-Hoffmann,

als Landesnetzwerk Migrant*innenorganisationen (LaNeMo SH) bedanken wir uns für die Möglichkeit, zum Gesetzentwurf zur Vermeidung von Diskriminierung in Schleswig-Holstein der Fraktionen von CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (Drucksache 20/4529 (neu)) Stellung nehmen zu können.

1. Einleitung

LaNeMo SH begrüßt grundsätzlich, dass der Schleswig-Holsteinische Landtag mit diesem Gesetzentwurf die vier Antidiskriminierungsrichtlinien der Europäischen Union umsetzt und damit zur Schließung bestehender Schutzlücken beiträgt.

Die InRa-Studie („Institutionen & Rassismus“) zeigt eindrucksvoll, dass strukturelle rassistische Diskriminierung keine Randerscheinung ist, da jede fünfte Beschwerde sich auf Behördenhandeln bezieht. Die bestehenden Instrumente zur Bekämpfung von Diskriminierung durch öffentliche Stellen reichen nicht aus: Über die Hälfte der Betroffenen verzichtet aus mangelndem Vertrauen in Konsequenzen auf eine Beschwerde. Die psychischen und gesellschaftlichen Folgen – der Schaden an Vertrauen und Würde – sind erheblich. LaNeMo SH begrüßt daher ausdrücklich, dass öffentliche Stellen in Landeszuständigkeit endlich verpflichtet werden, gegen Diskriminierungen vorzugehen. Ebenso positiv sind die Ausweitung der Diskriminierungsmerkmale und die Anerkennung intersektionaler Diskriminierung zu bewerten. Auch die Berücksichtigung automatisierter und maschineller Verfahren ist zeitgemäß.

Kiel, 21. August 2026

Michael Saitner
Geschäftsführender Vorstand

Tel. 0431 5602-10
Fax 0431 5602-78

vorstand@paritaet-sh.org

**Paritätischer Wohlfahrtsverband
Schleswig-Holstein e. V.**
Projekt LaNeMo SH

Zum Brook 4
24143 Kiel

Tel. 0431 5602-0
Fax 0431 5602-78

info@paritaet-sh.org
www.paritaet-sh.org

Kieler Volksbank
IBAN:
DE61 2109 0007 0090 0040 19
BIC: GENODEF1KIL

Amtsgericht:
Kiel
Registernummer:
VR 1882 KI

Steuernummer:
20/293/74075

Vorstand: Michael Saitner

Besonders hervorzuheben ist die explizite Betonung, dass die Bekämpfung von Diskriminierung nur durch flankierende Maßnahmen zur Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt gelingen kann.

Allerdings können diese positiven Aspekte in der derzeitigen Fassung ihre Wirkung kaum entfalten und dies ist der Kernpunkt unserer Kritik: Der eingeschränkte Geltungsbereich des Gesetzes beeinträchtigt seine Wirksamkeit maßgeblich. Der Ausschluss der Gemeinden, Kreise und Ämter sowie großer Teile der Justiz und Polizei bedeutet, dass genau jene Behörden nicht erfasst sind, mit denen die meisten Menschen in Schleswig-Holstein im Alltag tatsächlich in Kontakt stehen. Ein großer Teil der für die Lebenswirklichkeit besonders bedeutsamen Verwaltungsentscheidungen wird auf kommunaler Ebene getroffen. Damit bleibt diskriminierendes Verwaltungshandeln dort weiterhin ohne wirksame rechtliche Konsequenzen.

Die praktischen Erfahrungen aus der Arbeit von LaNeMo SH zeigen, dass Vertrauen in staatliche Institutionen insbesondere dort wächst, wo öffentliche Einrichtungen und MSOs dauerhaft und auf Augenhöhe zusammenarbeiten. Antidiskriminierung sollte deshalb nicht nur als rechtlicher Schutz verstanden werden, sondern auch als gemeinsame Aufgabe von Verwaltung und Zivilgesellschaft.

Wir verweisen ausdrücklich auch auf die Stellungnahmen der Türkischen Gemeinde in Schleswig-Holstein e. V., des Deutsch-Ukrainischen Vereins in Schleswig-Holstein „Rozmova“ e. V. sowie der Landesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtsverbände Schleswig-Holsteins e. V. (LAG-FW SH).

2. Grundsätzliche Bewertung des Gesetzentwurfs

2.1 Positiv hervorzuhebende Aspekte – nach Paragraphen

LaNeMo SH begrüßt:

§ 3

- das umfassende Diskriminierungsverständnis, das sich im ausführlichen Merkmalskatalog spiegelt.

§ 4

- dass „das Unterlassen von Maßnahmen und Handlungen, die eine Diskriminierung beenden“ explizit als „Tun“ gewertet wird.

- dass maschinelle und automatisierte Verfahren sowie die Verbreitung von „manipulierten oder künstlich erzeugten“ Bild- und Tonmaterial explizit benannt werden.
- dass Mehrfach- und intersektionale Diskriminierung entsprechend dem wissenschaftlichen Konsens im Gesetz Berücksichtigung finden.

§ 8

- die Verpflichtung zur Folgenbeseitigung.

§ 11 und 14

- die praktische Aufwertung von Antidiskriminierungsverbänden.

§ 13

- dass die „Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt“ als flankierende Maßnahme zum juristischen Schutz im Gesetz verankert wird.

2.2 Zentrale Kritikpunkte – nach Paragraphen

LaNeMo SH kritisiert:

Allgemein

- die schwer verständliche Sprache des Gesetzentwurfs, die für Nicht-Jurist*innen und insbesondere für Menschen, deren Erstsprache nicht Deutsch ist, kaum nachvollziehbar ist.

§ 1

- die schwache Zielformulierung („Vermeidung von Diskriminierung“): LaNeMo SH plädiert für verbindlichere Sprache wie „Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierung“. Anstelle von „Förderung von Chancengleichheit“ sollte sich das Land für eine tatsächliche „Herstellung und Durchsetzung“ von Chancengleichheit – besser noch: von Chancengerechtigkeit – einsetzen.

§ 2

- den eingeschränkten Geltungsbereich: Die Kreis- und Kommunalebene sind nicht inbegriffen; für Justiz, Polizei und UKSH gelten weitreichende Ausnahmen, weswegen der Wirkungsbereich sich lediglich auf die Verwaltungsebene erstreckt. Die zahlreichen Ausnahmen widersprechen einer starken Verpflichtung zur Durchsetzung des Gesetzes. Besonders problematisch ist der Ausschluss der kommunalen Ebene. Dort liegen die Kernbereiche der öffentlichen Daseinsvorsorge und Behördenkontakte mit großem Machtgefälle

vor, wie z.B. insbesondere bei Ausländerbehörden, wo es um existenzielle Fragen wie den Aufenthaltstitel geht. Die bestehende Schutzlücke des AGG wird nicht geschlossen, wenn gegen Diskriminierungen in kommunalen Behörden faktisch nicht auf Grundlage eines Landesantidiskriminierungsgesetzes vorgegangen werden kann.

§ 3

- die Nicht-Berücksichtigung des Faktors „Sprache“ im Merkmalskatalog für Diskriminierungsverbote.
- die fehlende erläuternde Ergänzung, dass Diskriminierung auch vorliegt, wenn die aufgezählten Merkmale nur zugeschrieben oder angenommen werden.

§ 9

- dass die Beweislast-Regelung die Hürden für den Nachweis von Diskriminierung noch höher setzt als im AGG auf Bundesebene („...Indizien beweist, die eine Benachteiligung [...] vermuten lassen“). Eine vollständige Umkehr der Beweislast hätte tatsächlich Abhilfe bei der kaum zu leistenden Schwierigkeit geschaffen, Diskriminierungen nachzuweisen.

§ 11

- dass kein Verbandsklagerecht im Gesetzentwurf verankert wurde.
- dass keine Ombudsstelle – nach dem Vorbild des Berliner Antidiskriminierungsgesetzes – im Gesetzentwurf verankert wurde. Die Berliner Praxis zeigt: Eine solche, unabhängige, kostenlose und vertraulich arbeitende Ombudsstelle trägt wesentlich dazu bei, dass Fälle sachgemäß eingeschätzt und beigelegt werden können. Dies verhindert eine befürchtete „Klagewelle“ und ermöglicht juristisch informierte Verfahren.
- fehlende Zusagen zur langfristigen und nachhaltigen Finanzierung der durch das Gesetz ausgeweiteten Zuständigkeiten von Antidiskriminierungsverbänden, insbesondere von community-basierten Antidiskriminierungsberatungsstellen.
- Die Erfahrungen aus der Netzwerkarbeit von LaNeMo SH verdeutlichen zudem, dass viele MSOs als erste niedrigschwellige Anlaufstellen für Betroffene von Diskriminierung fungieren. Um dieses Potenzial nachhaltig zu stärken, sollten community-basierte Organisationen durch Qualifizierungs-, Vernetzungs- und Beratungsangebote langfristig unterstützt werden, damit sie Betroffene kompetent begleiten und gegebenenfalls an spezialisierte Beratungsstellen weitervermitteln können.

§ 13

- die fehlende Verbindlichkeit bei der „Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt“: Das Gesetz sollte einen Rahmen für verbindliche Diversitätsstrategien, diskrimi-

nierungskritische Organisationsentwicklung, anonymisierte Bewerbungsverfahren, verpflichtende Antidiskriminierungsschulungen, Beschwerde-Monitoring und kultursensible Angebote in Verwaltung und öffentlichen Einrichtungen schaffen.

- Aus den Erfahrungen von LaNeMo SH zeigt sich, dass nachhaltige Antidiskriminierungsarbeit besonders dort gelingt, wo MSOs frühzeitig und kontinuierlich als gleichberechtigte Partnerinnen und Partner in kommunale Netzwerke und Entscheidungsprozesse eingebunden werden. Das Gesetz sollte deshalb die systematische Beteiligung von MSOs bei der Entwicklung, Umsetzung und Evaluation kommunaler Diversitäts- und Antidiskriminierungsstrategien ausdrücklich fördern.

§ 15

- den fehlenden zeitlichen Rahmen für die Evaluation des Gesetzes: LaNeMo SH empfiehlt eine von Monitoring-Prozessen begleitete Evaluation des Gesetzes im zweijährigen Turnus unter Einbindung von Antidiskriminierungsverbänden und Migrant*innenselbstorganisationen. Die Ergebnisse der Evaluation sollten veröffentlicht und als verbindliche Grundlage für die kontinuierliche Weiterentwicklung und Umsetzung des Gesetzes herangezogen werden.

Bei Rückfragen stehen wir Ihnen selbstverständlich jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Michael Saitner
Geschäftsführender Vorstand