

LV Selbsthilfe Berlin, Littenstraße 108, 10179 Berlin
SoVD-LV Berlin-Brandenburg, Kurfürstenstr. 131, 10785 Berlin

Gerlinde Bendzuck
Vorsitzende
LV Selbsthilfe Berlin e.V.
Telefon: 0179 500 63 74
bendzuck@lv-selbsthilfe-berlin.de
www.lv-selbsthilfe-berlin.de

Ursula Engelen-Kefer
Landesvorsitzende
SoVD Berlin-Brandenburg e.V.
Telefon: 01703351445
engelen-kefer@sovdbbg.de
www.sovdbbg.de

Landesantidiskriminierungsgesetz

Wir möchten Ihnen hiermit unsere Anliegen zum Gesetzentwurf für das Landesantidiskriminierungsgesetz vorlegen. Diese wurden bei unserer Fachtagung zum LADG am 11. November mit zahlreichen Vertreter*innen von Menschen mit Behinderungen und älteren Menschen, Abgeordneten, Senatsverwaltung und Akteur*innen der Antidiskriminierungsarbeit mit großer Einmütigkeit bestätigt.

Alle Teilnehmenden waren sich einig:

Berlin braucht das Landesantidiskriminierungsgesetz!

1. Die Zielsetzungen im vorgelegten Entwurf des Landesantidiskriminierungsgesetzes werden als wichtige Eckpunkte für die Verbesserung der Antidiskriminierungspolitik in Berlin bewertet. Die Einbeziehung öffentlicher Dienstleistungen und öffentlicher Einrichtungen wurde als wichtige Ergänzung zu der bereits in Berlin anwendbaren Gesetzgebung zur Antidiskriminierung wie z. B. dem AGG und dem LBGB angesehen.
2. Als unverzichtbar wurde die **Vermutungsregelung** in § 7 herausgestellt. Danach muss ein Verstoß gegen § 2 oder § 6 als wahrscheinlich glaubhaft gemacht werden. Diskriminierungen sind als Verstoß von den jeweiligen öffentlichen Stellen zu widerlegen. Es ist entscheidend für die Wirksamkeit des zukünftigen LADG, dass die Vermutungsregelung basierend auf Indizien in dieser Form beibehalten wird.

3. Besonderen Wert legen wir ebenfalls auf § 8 mit der **Schadenersatzpflicht** und dem dazugehörigen Rechtsweg, wonach die öffentliche Stelle, in deren Verantwortungsbereich die Diskriminierung stattgefunden hat, verpflichtet wird, der diskriminierten Person den hierdurch entstehenden Schaden zu ersetzen.
4. Als ebenso entscheidend angesehen wurde die **Prozessstandschaft**, nach der eine diskriminierte Person ihr Klagerecht auf einen berechtigten Verband übertragen kann, so dass die betroffene Person entlastet wird und nicht selbst vor Gericht erscheinen muss. Antidiskriminierungsberater*innen und Rechtsanwält*innen berichteten, wie sehr oftmals von Diskriminierung betroffene Personen auf Entlastung bei einem in der Regel langen Beschwerdeweg angewiesen sind, um zu ihrem Recht zu kommen. Dies gilt umso mehr, wenn sich zusätzliche Belastungen durch weitere Merkmale wie ‚sozialer Status‘ ergeben.
5. Als entscheidend wurde das **Verbandsklagerecht** hervorgehoben, nach dem die berechtigten Verbände unabhängig vom Einzelfall Klagen zu systemischen Formen von Diskriminierung vornehmen können. Hierzu wurden bei der Fachtagung von verschiedenen Seiten, vor allem von den Sozialverbänden selbst, Beispiele dargestellt, die auf immer noch vorhandene erhebliche Defizite bei der Antidiskriminierung hinweisen. Dies betrifft kulturelle Einrichtungen, das Gesundheitswesen, Schulen, Hochschulen. Hier ist es wichtig, dass – weitergehend als in der Beschlussvorlage – das LADG auch für nachgeordnete Einrichtungen/Einrichtungen in überwiegender Trägerschaft zukünftig anwendbar ist.
6. Als besonders wichtig ergab sich aus den Beiträgen der Teilnehmenden, vor allem von Seiten der Sozialverbände, aber auch einiger Senatsvertreter*innen, die **Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt**, die in dem LADG-Entwurf zu Recht enthalten ist. Als entscheidend wurde ebenfalls festgehalten, dass dies nicht als Konkurrenz zu den berechtigten Interessen nach Gleichbehandlung der verschiedenen betroffenen Personen auf der einen Seite und der in den öffentlichen Dienststellen Beschäftigten gesehen und behandelt werden darf. Vielmehr ist entscheidend, dass die Politik bzw. der Senat und die Abgeordneten aufgefordert werden, entsprechende Vorkehrungen zu treffen, damit diese Kultur der Wertschätzung von Vielfalt und Gleichbehandlung auch tatsächlich durchgesetzt und umgesetzt werden können. Dazu bedarf es entsprechender personeller Ausstattung in den betroffenen öffentlichen Stellen wie auch der ständigen Information und Schulung der betroffenen Beschäftigten. Dies gehört ganz entscheidend mit zu einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt und würde zu einer erheblichen kulturellen Weiterentwicklung in den öffentlichen Stellen beitragen können. Den in der Antidiskriminierungsarbeit beschäftigten Verbänden und Beratungsstellen könnte als hinzuzuziehende Beratungsinstanzen eine wichtige Rolle zukommen.
7. Entsprechend begrüßt wurde es, dass für das angestrebte zweistufige Verfahren neben dem Klageweg eine eigene **Ombudsstelle** geschaffen wird, die zwecks Klärung hinzugezogen werden kann und im Vergleich zu den Beratungsstellen gegenüber den Behörden mit Auskunftsrechten ausgestattet ist. Die Ombudsstelle soll zunächst Streitigkeiten gütlich beilegen. Dabei wurde von mehreren Seiten die dringende Notwendigkeit deutlich gemacht, dass die Ombudsstelle auch personell und finanziell ausreichend auszustatten ist. Die Ombudsstelle braucht genügend Kompetenzen, um

auch von den jeweiligen betroffenen öffentlichen Stellen eine nachhaltige Veränderung ihres Verhaltens in Richtung Antidiskriminierung zu verlangen und durchzusetzen.

8. Teilnehmende Verbandsvertreter*innen wiesen darauf hin, dass es für ein wirksames Antidiskriminierungsgesetz notwendig wäre, einen **Rechtshilfefonds** zu etablieren. Damit Beratungsstellen bzw. kleinere und mittlere Verbände Beschwerdeführende angemessen unterstützen können, ohne sich selbst in untragbare finanzielle Risiken zu begeben, ist eine entsprechende Unterstützung vorzusehen.
9. Als wichtig wurde auch die **präventive Wirkung** des Gesetzes herausgestellt: Jede vermiedene Diskriminierung ist zu begrüßen. Wenn über Bewusstseinsbildung, Schulungen und Öffentlichkeitsarbeit der Rechtsrahmen etabliert ist, werden sich die Fallzahlen von Beanstandungsverfahren und Klagen in Grenzen halten. Ebenfalls regulierend wird die vorgesehene Listung als verbandsklageberechtigter Antidiskriminierungsverband durch die Senatsverwaltung wirken. Teilnehmende wiesen darauf hin, dass die vielfach beschworene Klagewelle bei der Einführung des AGG ebenfalls ausgeblieben sei.
10. Nachdem während der Veranstaltung mehrfach Rechtslücken beispielsweise durch das AGG thematisiert wurden, äußerten Anwesende den Wunsch, das Berliner LADG als Leuchtturmgesetz perspektivisch auch in andere Bundesländer und den Bund zu **exportieren**.

Freundlich grüßen die Veranstalterinnen und bitten dringend um Berücksichtigung im weiteren parlamentarischen Verfahren.



Gerlinde Bendzuck, Vorsitzende
Landesvereinigung Selbsthilfe Berlin e.V.



Ursula Engelen-Kefer, Vorsitzende
SoVD Berlin-Brandenburg e.V.