

SoVD LV Berlin-Brandenburg e. V. · Kurfürstenstr. 131 · 10785 Berlin

Gleichlautend an die Fraktionsvorsitzenden
von SPD, CDU, Bündnis 90/Die Grünen,
DIE LINKE. und FDP

Prof. Dr. Ursula Engelen-Kefer

Landesvorsitzende

Tel. 030 / 26 39 38 – 20

Fax: 030 / 26 39 38 – 29

Mail: Engelen-Kefer@sovd-bbg.de

Web: www.sovd-bbg.de

02.06.2020

Landesantidiskriminierungsgesetz

Anrede,

als Sozialverband Deutschland (SoVD) mit besonderer Verantwortung für Menschen mit Handicaps haben wir uns von Beginn an für das in der Berliner Koalitionsvereinbarung vorgesehene Landesantidiskriminierungsgesetz eingesetzt. Wir haben daher gerade wegen der erheblichen politischen Kontroversen bereits im Vorfeld mit Erleichterung zur Kenntnis genommen, dass der Hauptausschuss des Berliner Abgeordnetenhauses die Vorlage – zur Beschlussfassung – (Drucksache 18/1996) einschließlich der Änderungen (Drucksache 18/2748) zum LADG am 27. Mai positiv beschieden hat. Wir bitten um Annahme dieser Beschlussvorlage in der dazu vorgesehenen Plenartagung am 4. Juni. Dazu möchten wir Ihnen hiermit unsere Anliegen zu der Beschlussvorlage für das Landesantidiskriminierungsgesetz darlegen.

Wir erkennen an und haben uns auch immer aktiv daran beteiligt, dass in Berlin verschiedene rechtliche und praktische Regelungen zur Antidiskriminierung eingeführt wurden. Die Vorlage – zur Beschlussfassung – des LADG enthält für uns wichtige Eckpunkte zu einer Verbesserung der Antidiskriminierungspolitik in Berlin für die Einbeziehung öffentlicher Dienstleistungen und öffentlicher Einrichtungen. Dabei spielt für uns auch die Erweiterung der verschiedenen Formen der Diskriminierungen eine bedeutsame Rolle (§ 2).

Für unverzichtbar halten wir die Vermutungsregelung in § 7. Dies verstehen wir als erforderliche Beweislast erleichterung. Danach muss ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot mit Tatsachen glaubhaft gemacht werden. Ein möglicher Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot muss – den Änderungsvorschlägen zufolge – sogar als überwiegend wahrscheinlich erscheinen. Erst dann ist die jeweilige öffentliche Stelle gefordert, dies zu widerlegen.

Diese Regelung wird nicht nur von den einschlägigen EU-Richtlinien zur Antidiskriminierung – allerdings in einer Fassung ohne überwiegende Wahrscheinlichkeit – vorgeschrieben. Sie ist auch Ausdruck der Notwendigkeit, dass bei der sog. haftungsbegründenden Kausalität die möglicherweise diskriminierte Partei entlastet wird, da sie die Intentionen eines möglichen diskriminierenden Gegenübers nicht kennt und daher auch diese Intentionen dann nicht beweisen kann. Die vermeintlich diskriminierende Person und – im Fall des LADG – die öffentliche Stelle kann sich aber durch Darlegung und Beweis ihrer z. B. Gründe, gebotenen Vorgehensweise oder Richtlinien leicht entlasten. Die Befürchtungen, dass dadurch Bedienstete verstärkt in Haftung im Innenverhältnis zu ihrem Arbeitgeber kommen werden, ist unwahrscheinlich: Das Gesetz schließt im Geltungsbereich gemäß § 3 die Anwendung dieses Gesetzes auf die Arbeits- und Beamtenverhältnisse aus (Ausnahme § 11 LADG) und betont auch in mehreren Stellen in der Begründung, dass durch die Vermutungsregelung die Haftungsregelungen unberührt bleiben. Im öffentlich-rechtlichen Verfahren gilt zudem das Amtsermittlungsprinzip, im zivilrechtlichen Verfahren zwar die erleichterte Beweislastregelung – jeweils aber nur im Verhältnis zwischen den dort Beteiligten bzw. Parteien, also der öffentlichen Stelle und dem/der Klagenden. Der/die Angestellte oder Beamte/Beamtin ist weder Beteiligte/r noch Partei. Die öffentliche Stelle muss den vollen Beweis dafür erbringen, dass sie korrekt und nicht diskriminierend gehandelt hat.

Zudem ist in den Änderungsanträgen beschlossen worden, dass mit dem Hauptpersonalrat eine Dienstvereinbarung zu den Haftungsregelungen vereinbart werden wird; diese Verhandlungen sind auch bereits zumindest geplant.

Besonderen Wert legen wir ebenfalls auf § 8 mit der Schadensersatz- und Entschädigungspflicht 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.

Als ebenso entscheidend sehen wir die Prozessstandschaft, nach der ein berechtigter Verband im eigenen Namen eine Klage wegen Diskriminierung einer Person vornehmen kann, so dass die betroffene Person entlastet wird.

Antidiskriminierungsberater/innen und Rechtsanwäl/innen berichten uns immer wieder, 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 ganz besonders für Menschen mit verschiedenen Benachteiligungen.

Eine entscheidende Weiterentwicklung ist für uns das Verbandsklagerecht, wonach die berechtigten Verbände unabhängig vom Einzelfall Klagen zu strukturellen Diskriminierungen vornehmen können. Hierzu liegen uns verschiedene Beispiele vor, insbesondere in kulturellen Einrichtungen, Gesundheitswesen, Schulen, Hochschulen. Es ist daher richtig, dass das LADG – den Änderungsanträgen zufolge – auch für Einrichtungen bei Mehrheitsbeteiligung des Landes Berlin anwendbar sein wird.

Unverzichtbar ist für uns auch die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt, die in dem vorgesehenen LADG zu Recht enthalten ist. Gleichmaßen entscheidend ist für uns, dass eine Abwägung zwischen den berechtigten Interessen an Antidiskriminierung der verschiedenen betroffenen Personen einerseits und der in den öffentlichen Dienststellen Beschäftigten andererseits getroffen werden muss. Politik bzw. Senat und die Abgeordneten sind hierzu besonders gefordert. Dazu bedarf es entsprechender personeller Ausstattung in den öffentlichen Stellen wie auch der ständigen Information und Schulung der Beschäftigten. Dies gehört ganz entscheidend mit zu einer Kultur der Wertschätzung und Vielfalt und würde zu einer erheblichen kulturellen Weiterentwicklung in den öffentlichen Stellen beitragen können. Den in der Antidiskriminierungsarbeit beschäftigten Verbänden und Beratungsstellen könnte bei der Beratung eine wichtige Rolle zukommen.

Zu begrüßen ist weiterhin, dass eine eigene Ombudsstelle geschaffen werden soll, die zwingend anzuhören ist und Auskunftsrechte gegenüber den Behörden hat. Dringend erforderlich ist, dass diese Ombudsstelle auch personell und finanziell ausreichend ausgestattet ist.

Abschließen möchte ich mein Schreiben an Sie nicht, ohne Ihnen gegenüber unser Unverständnis deutlich zu machen, dass das LADG mit der Androhung verunglimpft wird, im Falle einer positiven Entscheidung des Abgeordnetenhauses würden keine Polizeikräfte mehr aus anderen Bundesländern zur Verfügung gestellt. Wir sehen darin eine unzulässige Einmischung in Ihre parlamentarischen Rechte und Pflichten und bitten Sie, sich entschieden davon zu distanzieren.

Mit besten Grüßen

Ursula Engelen-Kefer