

DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ UMSETZEN!

FÜR EIN WIRKSAMES LANDESANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZ IN BADEN-WÜRTTEMBERG

Mit dem Aufruf „Diskriminierungsschutz gewährleisten – die Schutzlücke schließen“ (www.aufruf-ladg.de) hat im März 2021 ein breites gesellschaftliches Bündnis von Vereinen, Betroffenenorganisationen, Gewerkschaften, Berufs- und Wohlfahrtsverbänden sowie Religionsgemeinschaften die bestehenden Lücken im Diskriminierungsschutz im Bereich des öffentlichen Rechts kritisiert und ein Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) für Baden-Württemberg gefordert. Ein LADG würde auch in öffentlichen Stellen – vom Bildungsbereich über Behörden bis hin zur Landespolizei – denselben Diskriminierungsschutz gewährleisten, der bereits im Arbeits- und Zivilrecht besteht. Mit diesem Positionspapier fordern wir nun von der Landesregierung, den Koalitionsvertrag vollumfänglich umzusetzen.

Wir messen Sie an dem dort formulierten Vorhaben: **Die Verhandlungsparteien wollen eine Gesellschaft, in der sich jede und jeder unabhängig vom sozialen Hintergrund, von körperlichen Voraussetzungen, von Geschlecht und sexueller Identität, von Religion, Hautfarbe oder Herkunft selbst verwirklichen kann. Vor diesem Hintergrund streben die Verhandlungsparteien ein Antidiskriminierungsgesetz an, um Diskriminierung wirkungsvoll zu verhindern und das Vertrauen zwischen der Bürgerschaft und allen öffentlichen Stellen des Landes weiter zu stärken.**

In unserem Aufruf von 2021 hatten wir u.a. gefordert: „Für die konkrete inhaltliche Ausgestaltung eines LADG in Baden-Württemberg ist eine Beteiligung von Beratungsstellen und Betroffenenverbänden unabdingbar.“

Es ist für uns nicht hinnehmbar, dass das LADG ohne Beteiligungsverfahren erarbeitet wird, weil auf diese Weise nicht nur die fachliche Expertise aus Praxis und Forschung fehlt, sondern die Landesregierung überdies die Chance verschenkt, das Vertrauen der Bevölkerung in öffentliche Stellen zu fördern. Auch deshalb melden wir mit diesem Positionspapier den Anspruch an, dass unsere Perspektiven gehört werden und Berücksichtigung im Gesetzgebungsverfahren finden. Dieses Positionspapier ist in einem ausführlichen Beteiligungsprozess innerhalb der am Bündnis beteiligten Gruppierungen und Institutionen entstanden.

Das Bündnis für ein LADG fordert die Regierungsparteien auf, das im Koalitionsvertrag verabredete Landesantidiskriminierungsgesetz so zu gestalten, dass

- ... es alle Gruppen schützt, die strukturell von Diskriminierung betroffen sind.
- ... es allen Menschen, die Diskriminierung erfahren, einen wirksamen Diskriminierungsschutz bietet.
- ... es allen Menschen, die Diskriminierung erfahren, eine wirksame Unterstützung bietet bei der Durchsetzung ihrer Rechte.
- ... Fort- und Weiterbildungsprogramme zur diskriminierungsbewussten Praxis für alle von dem Gesetz umfassten öffentlichen Stellen und staatlichen Einrichtungen verbindlich vorgeschrieben sind.

Ein gut ausgearbeitetes LADG wäre ein Meilenstein für Baden-Württemberg. Um einen umfassenden Diskriminierungsschutz zu gewährleisten, braucht es weitergehende Maßnahmen. Wir wünschen uns ein Land, in dem Diskriminierung proaktiv entgegengewirkt wird, in dem Menschen, die diskriminiert werden, auf eine starke Landesgesetzgebung vertrauen und sichere Strukturen vorfinden können, die sie bei der Rechtsdurchsetzung wirkungsvoll unterstützen. Allen Menschen muss im Rahmen des LADG der gleiche Diskriminierungsschutz gewährleistet werden, welcher bereits im Arbeits- und Zivilrecht vorhanden ist.

1 WIR FORDERN EIN LANDESANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZ, DAS ALLE GRUPPEN SCHÜTZT, DIE STRUKTURELL VON DISKRIMINIERUNG BETROFFEN SIND.

Wir fordern daher eine → **eine explizite Nennung und Erweiterung des Katalogs** der im AGG genannten Merkmale um folgende bisher im AGG nicht oder nicht ausreichend klar umfassten Diskriminierungsformen:

- **Diskriminierung anhand des Erscheinungsbildes/Aussehens und des Gewichts**
- **Diskriminierung anhand des sozioökonomischen Status und/oder der sozialen Herkunft**
- **Diskriminierung von Menschen, die von Wohnungs- oder Obdachlosigkeit betroffen sind**
- **Diskriminierung anhand psychischer, chronischer und/oder Suchterkrankungen**
- **Diskriminierung durch Antisemitismus**
- **Diskriminierung durch antiziganistischen, antimuslimischen, anti-Schwarzen, antiasiatischen und antislawischen Rassismus**
- **Diskriminierung durch die/anhand der Sprache**
- **Diskriminierung durch Inter-, Trans-, Queer-, Schwulen- und Lesbenfeindlichkeit**

Viele Diskriminierungen ergeben sich aus der Überschneidung oder dem Zusammenwirken unterschiedlicher Diskriminierungskategorien (→ **Intersektionalität**). Diese besonderen Effekte und Formen von Diskriminierung müssen in den Diskriminierungsschutz des LADG aufgenommen werden.

Um einen nachhaltigen Diskriminierungsschutz zu formulieren, fordern wir zusätzlich einen → **offenen Merkmalskatalog**.

2 WIR FORDERN EIN LANDESANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZ, DAS ALLEN MENSCHEN, DIE DISKRIMINIERUNG ERFAHREN, EINEN WIRKSAMEN DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ BIETET.

Dafür braucht es eine Angleichung an Prozessverfahren, wie sie bereits in vielen anderen deutschen Gesetzen übliche und unstrittige Praxis und beispielsweise für den Bereich des Gleichstellungsrechts durch EU-Richtlinien (Antidiskriminierungsrichtlinie 2000/43/EG) vorgeschrieben sind. In Rechtsgebieten, in denen der Beweis vor dem Hintergrund, dass relevante Tatsachen nur der gegnerischen Partei bekannt sind, schwer zu erbringen ist, ist eine Beweiserleichterung zur Durchsetzung von Rechten notwendig.

Diese → **Erleichterung der Beweislast für die klagende Partei** ist ein nicht verhandelbarer Schritt zum Diskriminierungsschutz. Wir merken an, dass es sich hierbei nicht um eine generelle Beweislastumkehr handelt. Es kann hier also nicht von einem gesetzlichen Generalverdacht gegen staatliche Stellen gesprochen werden.

Dafür braucht es – wie in vergleichbaren Rechtsgebieten üblich – die Möglichkeit einer → **Prozessstandschaft** (ein Verband klagt für den Fall einer betroffenen Person) und einer → **Verbandsklage** (ein Verband klagt fallübergreifend gegen eine diskriminierende Praxis einer staatlichen Stelle). Neben womöglich fehlenden Rechtskenntnissen und/oder finanziellen Mitteln der diskriminierten Personen für Gerichts- sowie Rechtsberatungskosten stehen auch häufig die emotionalen und psychologischen Belastungen eines Prozesses einer Klage gegen Benachteiligungen entgegen. Daher ist mit dem LADG die Möglichkeit einer Verbandsklage zu schaffen, wie sie bereits u.a. im Bundesnaturschutzgesetz für umweltrechtliche Konstellationen oder auch im Behindertengleichstellungsgesetz übliche Praxis ist.

Das Recht auf eine diskriminierungssensible Gesellschaft ist unverhandelbar. Es muss in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens umgesetzt werden. Entgegen der Befürchtungen einiger Stimmen hat die Schaffung des AGG vor nunmehr über 15 Jahren nicht zu einer ‚Klageflut‘ geführt. Im Gegenteil gibt es eher zu wenige Klagen, die individuelles Recht durchsetzen, strukturelle Diskriminierung sichtbar machen und durch höchstrichterliche Urteile Rechtssicherheit bringen.

Da aber auch für Verbände Kosten und Aufwand für entsprechende Gerichtsprozesse enorm sind, braucht es zusätzlich einen Rechtshilfefonds, der die Durchführung von Verbandsklagen erleichtert.

Wir fordern → **angemessene Fristen** zur Geltendmachung der Ansprüche. In vielen Rechtsgebieten sind Fristen zur Geltendmachung von Rechtsansprüchen von drei Jahren üblich. Wir fordern daher ebenfalls Fristen von mindestens drei Jahren. Zusätzlich fordern wir eine Hemmung der Geltendmachungsfrist für den Fall, dass parallel zur Klage ein Beschwerdeverfahren durch eine Ombudsstelle (siehe 4.) geführt wird, damit das Risiko eines Ablaufs der Frist durch die Verzögerung einer Beratung ausgeschlossen werden kann.

3 WIR FORDERN EIN LANDESANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZ, DAS ALLEN MENSCHEN, DIE DISKRIMINIERUNG ERFAHREN, EINE WIRKSAME UNTERSTÜTZUNG BIETET BEI DER DURCHSETZUNG IHRER RECHTE.

Hierfür braucht es eine gut ausgestattete → **zentrale Ombudsstelle**, die Personen, die sich an sie wenden, durch Information und Beratung bei der Durchsetzung ihrer Rechte nach dem LADG unterstützt. Auf Wunsch der beschwerdeführenden Partei kann sie darauf hinwirken, die Streitigkeit gütlich beizulegen. Sie ist berechtigt, von allen öffentlichen Stellen Akteneinsicht zu fordern, Sachverständige hinzuzuziehen, Gutachten einzuholen, Beschwerden weiterzuvermitteln und Handlungsempfehlungen auszusprechen. Die betreffende öffentliche Stelle muss der Ombudsstelle eine Rückmeldung geben, welche ihrer Empfehlungen umgesetzt worden sind, und zudem Begründungen liefern, falls Empfehlungen nicht umgesetzt wurden.

Wir befürworten eine Ansiedlung der Ombudsstelle bei der Landesantidiskriminierungsstelle (LADS), um hier Synergien der Aufgaben herzustellen. Eine Voraussetzung dafür ist, dass der LADS durch das LADG eine Unabhängigkeit in dem Sinne zugesprochen wird, dass sie hinsichtlich der Ombudsangelegenheiten keinerlei Weisungen unterliegt.

Eine Ombudsstelle besitzt keine Sanktionsgewalt. Es braucht daher zur wirkungsvollen Umsetzung → **Beschwerdestrukturen** in den Behörden selbst. Da Diskriminierung ein gesamtgesellschaftliches Problem darstellt, sehen wir diese Anlaufstellen jeweils in den Ministerien, auf Ebene der Regierungspräsidien, auf Landkreisebene, in den Kommunen sowie in den Institutionen des Staates (an Schulen, in den Universitäten, bei einer Polizeidienststelle etc.). Hier müssen Mittel für die Erarbeitung von Konzepten sowie die Qualifizierung der Mitarbeitenden der Beschwerdestrukturen bereitgestellt werden.

Für eine niedrighwellige Erreichbarkeit in einem Flächenland wie Baden-Württemberg braucht es zwingend auch einen → **flächendeckenden Ausbau der Antidiskriminierungsberatung**. Die Beratungsstellen können den Ratsuchenden bei Angelegenheiten des öffentlichen Rechts die Ombudsstelle als zusätzliche Interventionsmöglichkeit anbieten und sie dorthin begleiten. Dafür fordern wir eine Struktur der Antidiskriminierungsberatung mit einer personell gut ausgestatteten unabhängigen Beratungsstelle in jedem Landkreis.

Die → **Landesantidiskriminierungsstelle** ist für die wachsenden Aufgaben entsprechend umfangreich, personell und finanziell auszustatten. Die aktuelle Personalsituation der LADS ist absolut unangemessen.

4 WIR FORDERN EIN LANDESANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZ, DAS FORT- UND WEITERBILDUNGSPROGRAMME ZUR DISKRIMINIERUNGSBEWUSSTEN PRAXIS FÜR ALLE VON DEM GESETZ UMFASSTEN ÖFFENTLICHEN STELLEN UND STAATLICHEN EINRICHTUNGEN VERBINDLICH VORSCHREIBT.

Ein kritischer Umgang mit jeder Form von Diskriminierung sowie die Anerkennung und Förderung von Heterogenität sind als durchgängiges

Leitprinzip bei allen Maßnahmen der öffentlichen Stellen zu berücksichtigen. Alle öffentlichen Stellen müssen zudem befähigt werden, von Diskriminierung betroffenen Menschen Beschwerdemöglichkeiten anzubieten. Diskriminierung wird dabei nicht nur als bewusste Ungleichbehandlung und Würdeverletzung verstanden. Auch institutionelle Formen von Diskriminierung durch allgemeingültige Regelungen, Strukturen und die Organisationskultur sowie dauerhafte, zum Teil subtile Herabwürdigungen und Belästigungen sind hier mitzubedenken.

Um Institutionen dazu zu qualifizieren, braucht es daher weitreichende, ausreichende und unabhängige → **Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten**:

- **In allen Kursen der Berufsausbildung und in Studiengängen müssen Module zum Thema Diskriminierung und zum AGG/LADG verpflichtend aufgenommen werden.**
- **In den Institutionen selbst müssen flächendeckende Informationen und Schulungen verpflichtend angeboten werden. Dazu müssen unabhängige, nicht-staatliche Anbieter*innen beauftragt werden, um die Einrichtungen in ihrem Prozess zu begleiten. Für die Organisation dieser Schulungen muss eine entsprechende Struktur bereitgestellt werden bzw. bestehende Strukturen müssen erweitert und gefördert werden.**
- **Über diese Schulungen hinaus sollten zusätzlich Weiterbildungsmöglichkeiten für spezifische Felder, die in besonderer Weise von diesem Thema betroffen sind, geschaffen werden.**
- **Für Kolleg*innen, die in den aufgebauten Beschwerde- und Beratungsstrukturen Verantwortung übernehmen, braucht es Supervisionsangebote.**
- **Angebote der diskriminierungskritischen Organisationsberatung unterstützen Institutionen, Diskriminierungsrisiken in der eigenen Institution zu erkennen und abzubauen.**

5 EIN GUT AUSGESTATTETES LADG WÄRE EIN MEILENSTEIN FÜR BADEN-WÜRTTEMBERG. UM EINEN UMFASSENDEN DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ ZU GEWÄHRLEISTEN, BRAUCHT ES ZUSÄTZLICHE, WEITERGEHENDE MASSNAHMEN.

Es braucht über die staatliche Landesantidiskriminierungsstelle/Ombudsstelle hinaus Strukturen, die als → **parteiliche Vertretung** der Betroffenen mit Mitteln und Mitsprachemöglichkeiten ausgestattet werden müssen. Aus diesem Grund fordern wir unabhängige Beauftragtenstellen für die im Merkmalskatalog genannten Personengruppen. Auch bei der Stellenbesetzung der Ombudsstelle und der LADS ist darauf zu achten, dass von Diskriminierung betroffene Gruppen repräsentiert werden.

Um allen Menschen eine tatsächliche Möglichkeit zu geben, ihr Recht in Anspruch zu nehmen, braucht es über die staatliche Prozesskostenhilfe hinaus auch für Individualklagen die Möglichkeit eines → **Rechtshilfefonds** für besonders aufwändige Verfahren. Da die Zahl der Fälle bei der Ombudsstelle bzw. den Beratungsstellen nichts über die tatsächliche Anzahl von Diskriminierungen in verschiedenen Lebensbereichen aussagt, braucht es darüber hinaus weitere Maßnahmen wie beispielsweise anonyme → **Meldestellen**, die auch über ein Budget verfügen, um in Einzelfällen selbst zu ermitteln.

Es braucht darüber hinaus → **Forschung**, um das Ausmaß von Diskriminierung in den Bereichen zu erfassen, in denen Menschen sich mit diskriminierenden Strukturen abgefunden haben und sich deswegen nicht an Meldestellen wenden.

Alle betroffenen → **Landesgesetze** (Schulrecht, Polizeirecht etc.) müssen geprüft und ggf. überarbeitet werden, um auch darin den Diskriminierungsschutz zu verankern.

In allen staatlichen Einrichtungen müssen → **angemessene Vorkehrungen** (z.B. Maßnahmen der Barrierefreiheit) getroffen werden, die zum einen eine diskriminierungsarme Praxis durchsetzen und zum anderen gewährleisten, dass Diskriminierungen für die betroffenen Personen nachweisbar werden (z.B. Dokumentationspflicht).

Dieses Positionspapier wurde bis zum 12.09.2022 von folgenden 55 Organisationen unterzeichnet:

- ⊞ ADB-Antidiskriminierungsbüro Freiburg
- ⊞ adis e.V. Tübingen/Reutlingen
- ⊞ AG Mädchen* in der Jugendhilfe Freiburg
- ⊞ Aidshilfe Baden-Württemberg e.V.
- ⊞ antidiskriminierungsbüro mannheim e.V.
- ⊞ Antidiskriminierungsstelle Esslingen
- ⊞ Antidiskriminierungsstelle Karlsruhe, Stja
- ⊞ Antirassismus-Netzwerk Heidelberg
- ⊞ Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Konstanz e.V.
- ⊞ Arbeitsstelle Antiziganismusprävention - Pädagogische Hochschule Heidelberg
- ⊞ Ausweg Rhein-Neckar
- ⊞ AWO Bezirksverband Württemberg e. V.
- ⊞ Bund der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ) - Diözesanverband Freiburg
- ⊞ Bürgerinitiative-Lesebühne machtWorteKA
- ⊞ Büro für Diskriminierungskritische Arbeit Stuttgart
- ⊞ Caritas Baden-Württemberg
- ⊞ Center for Migration, Gender, and Justice (CMGJ)
- ⊞ ConAkzent Transcultural
- ⊞ Der PARITÄTISCHE Baden-Württemberg
- ⊞ Deutschsprachiger Muslimkreis Karlsruhe e.V. (DMK Karlsruhe)
- ⊞ Diakonisches Werk Württemberg
- ⊞ Flüchtlingsrat Baden-Württemberg e.V.
- ⊞ Forum der Kulturen Stuttgart e.V.
- ⊞ Forum internationale Frauen
- ⊞ Gesellschaft gegen Gewichtsdiskriminierung e.V.
- ⊞ GEW Baden-Württemberg
- ⊞ Initiative Psychiatrie Erfahrene Stuttgart
- ⊞ LAG Jungen* und Männer*arbeit BW e.V.
- ⊞ LAG Mädchen*politik Baden-Württemberg
- ⊞ Landesjugendring Baden-Württemberg e.V.
- ⊞ Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten an den Wissenschaftlichen Hochschulen (LaKoG)
- ⊞ Landesseniorenrat Baden-Württemberg e.V.
- ⊞ Landesverband der kommunalen Migrantenvertretungen Baden-Württemberg (LAKA BW)
- ⊞ Landesverband Psychiatrie-Erfahrener Baden-Württemberg (LVPEBW) e.V.
- ⊞ Lesben- und Schwulenverband Deutschland, Landesverband Baden-Württemberg e.V. (LSVD BW)
- ⊞ LKSF Baden-Württemberg, Landeskoordination der spezialisierten Fachberatungsstellen bei sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend
- ⊞ Migration Hub Heidelberg
- ⊞ Mobile Jugendarbeit Weingarten-Ost
- ⊞ Mosaik Deutschland e. V.
- ⊞ Muslimische Akademie Heidelberg i. G. | Teilseiend e. V.
- ⊞ Netzwerk für Demokratie und Courage (NDC) Baden-Württemberg
- ⊞ Netzwerk Rassismuskritische Migrationspädagogik Baden-Württemberg
- ⊞ OFEK e.V.
- ⊞ pro familia Freiburg e.V.
- ⊞ Projekt 100% MENSCH gUG
- ⊞ "Schöne Lilie" Verein zum Schutz der Ehe e.V. Winterbach
- ⊞ "Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage" Landeskoordination Baden-Württemberg
- ⊞ Selbsthilfe mit Köpfchen e. V. Freiburg
- ⊞ Sozialverband VdK Baden-Württemberg e.V.
- ⊞ Stadtjugendausschuss e.V. Karlsruhe
- ⊞ tifs - Tübinger Institut für gender- und diversitätsbewusste Sozialforschung und Praxis e.V.
- ⊞ Tübinger Arbeitslosen-Treff e.V.
- ⊞ ver.di Landesbezirk Baden-Württemberg
- ⊞ Verband binationaler Familien und Partnerschaften, iaf e.V.
- ⊞ Wildwasser Freiburg e.V.
- ⊞ Wildwasser Stuttgart e.V.